

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRESIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE
A R R Ê T

n^o 252.505 du 21 décembre 2021

A. 231.765/VIII-11.500

En cause : **LAMBERT** Eric,
 ayant élu domicile chez
 M^e Jean-Claude DERZELLE, avocat,
 rue A. Carnière 137
 6180 Courcelles,

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 14 septembre 2020, Eric Lambert demande l'annulation de de la décision qui lui a été notifiée le 15 juillet 2020 de mettre fin à son stage à la date du 19 juillet 2020 et de le licencier avec interdiction de recrutement pour une période de trois ans dans le grade de technicien principal électromécanicien « spécialité éclairage chauffage et force motrice ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Laurence Lejeune, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 17 novembre 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 décembre 2021 et les parties ont été informées que l'affaire sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Jean-Claude Derzelle, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Laure De Man, *loco* M^{es} Chris Van Olmen et Vincent Vuylsteke, avocats, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Laurence Lejeune, premier auditeur, a été entendue 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 requérant est recruté par la partie adverse en qualité de technicien principal électromécanicien spécialité « éclairage chauffage force motrice » et entame le 15 octobre 2018, à Mons, au sein d'Infrabel, un stage dont la durée, conformément à la réglementation interne de la partie adverse, est en principe de douze mois.

2. Le 17 octobre 2018 il se voit remettre le Plan d'enseignement relatif à sa formation. Ce document précise que celle-ci comprend une formation centralisée et une formation locale.

S'agissant de cette dernière, l'article 6.2.2.1. du Plan d'enseignement précise que des évaluations trimestrielles sommatives, appelées « interrogations », seront organisées afin de s'assurer que l'agent en stage acquiert progressivement les connaissances et les compétences professionnelles nécessaires et que « 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. [...] ». Ces conditions de réussite sont reprises au RGPS fascicule 501–

Titre II – Partie II – rubrique « technicien principal éclairage chauffage et force motrice », lettre E.

3. Le requérant suit les différents modules de la formation centralisée et se soumet aux évaluations formatives et sommatives organisées dans le cadre de celle-ci.

4. Dans le cadre de la formation locale, il présente une première interrogation le 14 février 2020 pour laquelle son chef immédiat lui attribue la note de 8/20, ce dont il est informé au moyen d'un formulaire P1034, qu'il signe pour réception.

5. La seconde interrogation organisée dans le cadre de la formation locale, qui porte sur différentes matières dont certaines communes à la première interrogation, a lieu le 6 mars 2020, soit trois semaines plus tard. Le requérant obtient la note de 8/20, cumulant ainsi deux échecs successifs. Sa note lui est communiquée au moyen du formulaire *ad hoc*, qu'il refuse de signer.

4. Le 9 mars 2020, le chef immédiat du requérant établit un rapport de stage « défavorable » se concluant par une proposition de mettre fin au stage.

Ce rapport se présente comme suit :

« Évaluation par le chef immédiat

1. [...]

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

Défavorable

3. Points positifs

Néant.

4. Points à améliorer :

-Difficulté dans l'apprentissage du fonctionnement de nos installations.

Il en découle alors une mauvaise estimation de l'impact des activités d'entretien sur la régularité du trafic ainsi que les mesures de sécurité à mettre en œuvre vis-à-vis des dangers de l'électricité.

-Risque de mettre ses collègues et lui-même en danger

5. Mesures d'amélioration proposées :

Malgré plusieurs remédiations locales aucune amélioration n'a été perçue lors des différentes évaluations locales et de la formation.

6. Décision administrative proposée :

On propose de mettre fin au stage/essai ».

5. Ce rapport est soumis le jour même au N+2 du requérant qui l'a complété du commentaire suivant : « suivant résultats. Pas d'amélioration, dégradation des connaissances [point de vue] sécurité malgré remédiation. → ne satisfait pas → arrêt du stage. »

Il est ensuite présenté au requérant qui refuse de le signer.

6. Le 15 juillet 2020, le requérant est informé de la décision de mettre fin à son stage à la date du 19 juillet 2020 et de le licencier en raison de ses deux échecs successifs aux interrogations trimestrielles organisées « dans le cadre de la formation professionnelle dont question au fascicule 501 – Titre II – Partie II- rubrique "technicien principal éclairage chauffage et force motrice", lettre E », avec interdiction de recrutement durant trois ans dans le grade de technicien principal électromécanicien éclairage chauffage et force motrice.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation des articles 36, §§1^{er} et 2, et 67 de la loi du 23 juillet 1926 'relative à la SNCB et au personnel des chemins de fers belges', de la violation du statut du personnel, chapitre II, article XVI et chapitre XV.A., article 1^{er}, du RGPS Fascicule 501, Titre I, Partie IV, chapitre VI, F, de la violation du règlement général « Pouvoirs, délégations et subdélégations de pouvoir au sein de HR Rail », version 2018, article 7, du principe général *patere legem*, des principes de bonne administration, dont celui de légitime confiance, et du délai raisonnable.

Dans une première branche, il soutient que l'acte attaqué a été adopté par un auteur incompétent. Il fait valoir que celui-ci est signé par I. V., qui n'est pas l'adjointe du directeur général de HR Rail et n'est dès lors pas compétente pour licencier un agent en stage ainsi que cela résulte des dispositions visées par le moyen. Dans une seconde branche, il fait valoir, en substance, qu'en laissant s'écouler plus de quatre mois entre le rapport de stage formulant la proposition de mettre fin au stage et l'acte attaqué, la partie adverse a violé le principe du délai raisonnable. Il estime contradictoire que la proposition de mettre fin à son stage soit motivée par la considération qu'il constituerait un danger pour lui-même ou pour ses collègues et que malgré ce danger prétendu, la partie adverse l'ait encore laissé travailler quatre mois avant de prendre la décision de le licencier. Il affirme que son maintien en service lui a laissé penser que la proposition de mettre fin au stage n'était « qu'une simple proposition sur papier [qui] ne serait pas suivie d'effet étant donné la longueur du délai » et que de manière fort légitime, il espérait que son cas fasse l'objet d'une réévaluation ou que son stage soit prolongé.

Dans son mémoire en réplique et dans son dernier mémoire, il se réfère à la sagesse du Conseil d'État.

IV.2. Appréciation

S'agissant de la première branche du moyen, la question de savoir quelle est l'autorité compétente pour licencier un agent en stage a été examinée par l'arrêt du Conseil d'Etat n° 247.959 du 30 juin 2020. Il a été jugé que :

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

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

§ 2. Le conseil d'administration peut déléguer au directeur général tout ou partie de ses compétences visées au paragraphe 1^{er}, à l'exception : 1° de l'élaboration du plan d'entreprise et la définition de la politique générale ; 2° du contrôle du directeur général ; 3° des autres compétences explicitement attribuées au conseil d'administration par la présente loi et par le Code des sociétés.

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

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

“L'article 36, § 1^{er} 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.

VIII - 10.895 - 5/11

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

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

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

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

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

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

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

Même si l'article 23, § 1^{er}, 1°, de la loi prévoit que HR Rail a pour objet “la sélection et le recrutement du personnel statutaire et non statutaire nécessaire à la réalisation des missions d'Infrabel et de la SNCB” et que l'article 36, § 1^{er}, prévoit que, comme dans toute société, “le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social”, il résulte de l'ensemble des dispositions légales précitées qu'on ne peut déduire de l'article 36, § 2, que le directeur général ne peut poser des actes individuels concernant le personnel, en ce compris des recrutements ou des licenciements, que sur le fondement d'une délégation prise sur la base de cette seule disposition, ni, *a fortiori*, interpréter celle-ci comme interdisant toute délégation ou subdélégation de compétence à 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. VIII - 10.895 - 6/11 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.

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 attaquée ».

Il n'y pas lieu de s'écarter de cette analyse.

La première branche n'est pas fondée.

S'agissant de la deuxième branche du moyen, lorsque les textes législatifs ou réglementaires ne fixent aucune durée à la procédure administrative, il reste effectivement requis que les autorités publiques instruisent les affaires dans un délai raisonnable. Le principe du délai raisonnable qui est dérivé des principes généraux de bonne administration et de sécurité juridique, est susceptible d'être appliqué à l'ensemble des décisions administratives. La méconnaissance de l'obligation de statuer dans un délai raisonnable ne peut toutefois affecter la légalité d'une décision lorsqu'en tout état de cause l'autorité est tenue de statuer, dès lors que l'annulation d'une décision pour ce motif aurait pour effet de contraindre l'autorité à prendre une décision encore plus tardive.

En l'espèce, à supposer que l'acte attaqué soit annulé pour le motif qu'il n'a pas été pris dans le respect du principe du délai raisonnable, la partie adverse serait en tout état de cause tenue à nouveau de statuer sur les conséquences de l'échec du requérant à deux interrogations successives de sa formation locale. En effet, en application du fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VI, lettre D, pour être régularisé l'agent en stage doit avoir satisfait à la formation professionnelle prévue pour son grade. Conformément au fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VI, lettre A, les modalités de la formation professionnelle sont consignées dans le Plan d'enseignement. Selon le Plan d'enseignement, la formation de technicien principal électromécanicien « spécialité éclairage chauffage et force motrice » comprend une formation centralisée et une formation locale. S'agissant de cette dernière, l'article 6.2.2.1. du Plan d'enseignement précise que « 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. [...] ». Compte tenu de ses deux échecs successifs aux interrogations organisées dans le cadre de la formation locale prévue par le Plan d'enseignement, l'autorité ne pourrait donc qu'adopter à nouveau, mais de manière plus tardive

encore, la décision de le licencier, puisqu'il ne remplit pas les conditions pour être régularisé.

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

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation des articles 66, 68 et 69 de la loi du 23 juillet 1926 ‘relative à la SNCB et au personnel des chemins de fer belges’; du statut du personnel, en particulier de son Chapitre II, lettre B., en ce qu’il renvoie au RGPS fascicule 501 quant aux conditions particulières relatives à l’accès aux emplois, et son Chapitre III (formation), articles 3, lettre A, et 4 ; du RGPS fascicule 501, en particulier en son Titre II, partie II, Titre I, Partie IV, Chapitre VI, Lettre A., B. et C.; du Plan d’enseignement, en particulier en ses articles 3.1.2., 3.2.2., 4.1., 4.3., 6.2.1., 6.2.2., 7.2. et « le point 1 de la page 6 » ; du principe *patere legem*; du principe de l’examen sérieux du dossier ; du principe de légitime confiance, de *fair play* et du devoir de minutie et de prudence.

Dans une première branche, il fait valoir qu’en violation du Plan d’enseignement, qui prévoit que le stagiaire est évalué au minimum une fois par trimestre, la première interrogation n’a eu lieu que dans le courant du sixième trimestre du stage. Il affirme que faute d’avoir bénéficié d’un accompagnement adéquat et d’avoir pu présenter d’abord des évaluations formatives afin de pouvoir se situer, il n’a pas du tout été préparé pour la première interrogation. Il se plaint également du fait que la seconde interrogation, faussement présentée comme celle du second trimestre, a eu lieu vingt jours seulement après la première, sans qu’il ait reçu un *feedback* de celle-ci et sans bénéficier de la moindre remédiation locale. Il pointe le fait que selon les indications figurant dans le cartouche de gauche du rapport de stage, la première interrogation aurait dû avoir lieu le 15 avril 2019. Il fait valoir qu’en ne respectant pas le timing prévu par le Plan d’enseignement et le rapport de stage, la partie adverse a violé le principe *patere legem quam ipse fecisti* et les principes de bonne administration visés par le moyen. Il considère que celle-ci a en outre trompé sa légitime confiance. Il soutient que les évaluations auxquelles il a échoué sont irrégulières et que par voie de conséquence, l’acte attaqué, qui est fondé sur celles-ci, est irrégulier également. Dans une seconde branche, il soutient qu’en violation de la formalité prévue au point 3.2.2. du Plan d’enseignement, le plan individuel de la formation qui doit être établi par le chef immédiat ne lui a pas été remis. Il fait également valoir qu’en méconnaissance du même règlement (point 6.2.1.), ce plan n’a pas été amendé à la suite de son échec à la première interrogation. Il se plaint de n’avoir reçu au cours de sa formation aucun accompagnement de son maître de stage et d’avoir dû présenter la seconde interrogation sans jamais avoir été aidé, guidé ou corrigé après la première. Il

dénonce un manque de dialogue et de suivi dont il voit une illustration dans le fait que le rapport de stage indique qu'il ne maîtrise pas les dangers de l'électricité. Il fait valoir qu'une telle appréciation est contredite par son parcours professionnel et les diverses formations qu'il a suivies. Il rappelle qu'il a dirigé pendant dix ans une équipe de dix personnes dans un secteur où les risques liés à l'électricité sont importants et qu'il est donc parfaitement informé de ceux-ci. Il soutient que l'absence de remise du plan individuel de la formation et l'absence de remédiation et d'un suivi adéquat tout au long de la formation affectent la régularité des évaluations auxquelles il a échoué et du rapport de stage et par voie de conséquence de l'acte attaqué qui a été pris sur la base de ceux-ci. Dans une troisième branche, il fait valoir qu'il aurait pu réussir les interrogations de la formation locale s'il avait été accompagné tout au long du stage par un maître de stage, comme le prévoit le Plan d'enseignement, ce qui n'a pas été le cas. Il explique que le maître de stage qui lui a été assigné n'a pas pu l'accompagner adéquatement tant il était « débordé par le travail » et qu'il ne l'a plus vu à partir du 1^{er} décembre 2019, date à laquelle il a pris ses congés avant son départ à la retraite. Il explique qu'à sa connaissance aucune décision n'a été prise en vue de pourvoir au remplacement de son maître de stage. Envisageant l'hypothèse que J. C. aurait été désigné comme maître de stage à partir du 1^{er} décembre 2019, il fait valoir que ce dernier ne le voyait que pour lui donner ses tâches du jour en même temps qu'au reste de l'équipe et qu'il ne lui a pas consacré davantage de temps que son maître de stage initial. Selon lui, en ne veillant pas à ce qu'il soit accompagné d'un maître de stage tout au long de sa formation, la partie adverse a méconnu sa propre réglementation et les principes de bonne administration visés par le moyen. Il considère également qu'en l'absence d'un suivi adéquat par un maître de stage, les évaluations sommatives auxquelles il a échoué sont viciées et qu'étant fondé sur ces évaluations, l'acte attaqué est nécessairement irrégulier. Dans une quatrième branche, il reproche à la partie adverse d'avoir fait une application automatique de la règle selon laquelle il est mis fin au stage en cas d'échec à deux interrogations successives sans s'être assurée, comme elle aurait dû le faire en vertu du principe de bonne administration, que la formation s'est bien déroulée de la manière prévue par sa propre réglementation. Il fait valoir que la partie adverse aurait ainsi dû constater qu'il n'a bénéficié d'aucune information concernant les connaissances et compétences à acquérir ni d'aucun suivi et accompagnement, qu'il n'a pas reçu le plan individuel relatif à l'initiation théorique et pratique et que le programme de la formation n'a fait l'objet d'aucun amendement après son échec à la première interrogation. Il lui reproche de ne s'être pas même étonnée du fait que les deux interrogations avaient été programmées à trois semaines d'intervalle seulement et que la première n'a été organisée que dans le seizième mois de son installation.

Dans son mémoire en réplique, quant à la première branche, il indique que quand bien même la disposition qui détermine la périodicité des évaluations fixe un délai qui n'est qu'indicatif, il est recevable à se prévaloir du fait qu'il a été privé de plusieurs garanties prévues en faveur du stagiaire, ce que le Conseil d'État est compétent pour sanctionner. Il conteste que le timing des interrogations aurait été déterminé en accord avec lui. Il maintient ne pas avoir reçu le planning de la formation locale et affirme que le planning versé au dossier et auquel renvoie le mémoire en réponse est celui de la formation centralisée. Il soutient que la partie adverse ajoute à la réglementation, qui ne le prévoit pas, qu'il faut attendre la fin de la formation centralisée pour pouvoir organiser les interrogations dans le cadre de la formation locale. Il considère qu'en tout état de cause, on ne comprend pas pourquoi son chef immédiat a attendu le 14 février 2020 pour organiser une première interrogation alors que les modules de la formation centralisée se sont terminés le 28 mai 2019 et le 25 juin 2019. Il fait valoir que le fait de passer une épreuve plus de treize mois après la formation en rapport avec celle-ci est un handicap et non un avantage. Il affirme qu'il n'a tiré aucun bénéfice du fait que la première interrogation s'est déroulée si tardivement. Il rappelle que la seconde interrogation, qu'il devait absolument réussir pour être autorisé à poursuivre son stage, a eu lieu vingt jours seulement après la première sans qu'entre les deux, une évaluation formative ait été organisée pour lui permettre de se situer et sans la moindre remédiation. Il insiste également sur le fait qu'il n'a pas reçu le moindre *feedback* de la première évaluation. Enfin, le requérant considère que ce n'est pas à ses collègues qu'il appartenait d'endosser le rôle de maître de stage. Quant à la deuxième branche, il réaffirme qu'il n'a pas reçu le programme individuel de la formation au début de son stage. Il explique qu'il a participé aux différentes activités pratiques sans qu'il lui ait été indiqué qu'elles faisaient partie de son programme individuel de formation. Il affirme qu'il n'avait aucune vision quant à sa formation. Il réplique encore que les explications sur le site du fonctionnement de la sous-station d'Obourg n'ont rien à voir avec son interrogation du 14 février 2020. Il précise qu'il s'agissait d'une visite destinée à l'ensemble des stagiaires. Il conteste l'affirmation selon laquelle sa ligne hiérarchique se serait rendue disponible pour lui fournir des explications. Il réaffirme que tant son maître de stage initial, M. S., que son remplaçant, J. C. se sont montrés absents ou fort peu impliqués. Il formule le même grief pour ce qui concerne son chef immédiat, qu'il dit avoir vu essentiellement le jour des interrogations. S'agissant de la troisième branche, il réplique que le dossier ne contient aucune trace de la moindre remédiation ou de rencontres régulières avec son maître de stage ou son chef immédiat. Il conteste avoir reçu le plan individuel de la formation au début du stage et prétend avoir été invité à compléter lui-même, *a posteriori*, ledit programme des dates des formations suivies, ce qu'il a fait à l'aide de son agenda. Il affirme que le maître de stage qui a été désigné en début de stage

l'a laissé livré à lui-même et que l'agent qui est présenté comme son remplaçant n'étant arrivé que le 1^{er} janvier 2020, soit peu avant la première interrogation, il ne saurait être considéré qu'il a bénéficié dans le processus d'apprentissage d'un réel accompagnement par un maître de stage. Il affirme qu'il est permis de penser qu'un réel accompagnement lui aurait donné une chance raisonnable de réussir les interrogations de la formation locale. Quant à la quatrième branche, il conteste que la compétence de la partie adverse était entièrement liée. Selon lui, celle-ci disposait d'un pouvoir d'appréciation qu'elle aurait dû exercer. Il en voit la preuve dans le fait que dans le rapport de stage, son N+2 a écrit qu'il « propose » de mettre fin au stage, mention dont il résulte nécessairement que deux échecs successifs aux interrogations ne conduisent pas automatiquement à l'arrêt du stage. Il s'étonne qu'alors qu'elle affirme que sa compétence était entièrement liée, la partie adverse ne conteste pas la compétence du Conseil d'État. Il affirme qu'en sa qualité d'employeur, la partie adverse était responsable de la manière dont le stage s'est déroulé et plus particulièrement de la manière dont son chef immédiat a organisé les évaluations. Il s'étonne de ne trouver aucune trace des remédiations locales et des évaluations formatives dont la partie adverse prétend qu'il aurait bénéficié alors qu'en vertu du point 7.2 du Plan d'enseignement, le chef immédiat doit « attache[r] au dossier individuel de compétences de l'agent toutes les pièces lui ayant été fournies par le bureau chargé de la formation professionnelle, ainsi que toutes les pièces qui garantissent la traçabilité de la formation et des évaluations ». Il réaffirme n'avoir pas reçu de *feedback* de ses interrogations et insiste sur le fait que le formulaire P1034 mentionne uniquement la note qu'il a obtenue, sans aucune motivation de l'échec.

Dans son dernier mémoire, il rappelle que son deuxième moyen vise également la violation de la règle « *patere legem* », du principe de l'examen sérieux du dossier, de légitime confiance, de *fair play*, du devoir de minutie et de prudence. Il allègue qu'il n'est nullement évident pour un candidat stagiaire de comprendre qu'il allait être irrémédiablement licencié, après avoir échoué à la deuxième interrogation, car l'article 6.2.2.1, deuxième alinéa du plan d'enseignement énonce: « 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» (page 54, plan d'enseignement, pièce 4). Il met en évidence que la dernière phrase est placée après l'annonce que le candidat n'est pas autorisé à poursuivre le stage s'il n'obtient pas la moitié des points à deux interrogations successives, comme si le chef immédiat pouvait encore amender l'initiation à ce moment. Selon lui, un texte aussi mal rédigé ou imprécis que celui-là, de la part d'un employeur qui dispose des

moyens de rédiger correctement ses règlements, doit être interprété en faveur de l'agent, en position d'infériorité. Il rappelle qu'il n'a reçu aucun programme théorique ou pratique avant la première évaluation, ni après, en fonction du résultat (deuxième branche), qu'il n'a pas été accompagné dans le processus d'apprentissage par le maître de stage ou son équivalent (troisième branche) et qu'il n'a reçu entre les deux interrogations aucune remédiation locale, aucun amendement de l'initiation théorique et pratique qui s'inscrit dans le cadre de la formation locale (quatrième branche). Il rappelle encore qu'il n'est ni contesté ni contestable, qu'il n'a pas reçu d'exemplaire du programme individuel de formation qui doit pourtant être donné à l'agent concerné au début du stage ou de l'essai comme l'indique pourtant l'article 3.2.2. du Plan d'enseignement. Il fait valoir qu'en vertu des principes de légitime confiance que peut espérer avoir un candidat stagiaire en l'autorité, il pouvait légitimement croire que la partie adverse allait procéder, par son chef immédiat, à « un amendement de l'initiation théorique et pratique », comme prévu dans la dernière phrase de l'article 6.2.2.1 du Plan d'enseignement, deuxième alinéa. Il soutient qu'il a pu d'autant plus croire à cet amendement de l'initiation théorique et pratique qu'il est resté en fonction encore plusieurs mois après l'échec de la deuxième interrogation.

V.2. Appréciation

L'acte attaqué est motivé par le constat de « deux échecs successifs enregistrés à l'occasion des interrogations trimestrielles organisées dans le cadre de la formation professionnelle, dont question au fascicule 501 - Titre 11 - Partie 11 - rubrique «technicien principal «éclairage, chauffage et force motrice», lettre E ». Cette disposition prévoit notamment que « ceux qui n'obtiennent pas la moitié des points à deux contrôles successifs ne sont pas autorisés à poursuivre leur essai ou stage ». La conformité de cette disposition aux normes supérieures n'est pas contestée, tout comme ne le sont pas les résultats à ces interrogations.

Le moyen n'est donc recevable qu'en tant qu'il critique la régularité de l'organisation de ces deux interrogations. Conformément à l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, les irrégularités dans l'organisation des interrogations ne peuvent en outre donner lieu à annulation que si elles ont susceptibles d'exercer une influence sur la décision prise ou si elles ont privé le requérant d'une garantie ou ont pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte.

Dans la première branche, le requérant critique le fait qu'il n'a subi sa première évaluation que le 14 février 2020, et une deuxième interrogation 20 jours

plus tard, alors que son stage a débuté le 15 octobre 2018, et alors que les textes réglementaires relatifs au stage prévoient qu'il doit être évalué régulièrement au moins une fois par trimestre, tout au long de son stage.

La circonstance que pendant plusieurs trimestres le requérant n'a pas subi d'interrogations ne rend pas irrégulière l'organisation ultérieure d'une telle interrogation. En outre, le requérant n'établit pas qu'il aurait obtenu un meilleur résultat si cette interrogation avait été organisée plus tôt, les compétences acquises lors de la formation étant supposées s'affermir plutôt que s'étioler au contact de la pratique en cours de stage. L'irrégularité résultant de la circonstance qu'aucune interrogation n'ait été organisée avant le 14 février 2020 n'a donc pas eu d'influence sur la décision prise et ne l'a pas privé d'une garantie. Par ailleurs, dès lors que les textes réglementaires prévoient que des interrogations trimestrielles ont lieu au moins une fois par trimestres, l'organisation d'une interrogation du requérant 20 jours après la première interrogation n'est pas irrégulière.

La première branche est donc en partie irrecevable et en partie non fondée.

Dans une deuxième branche, le requérant soutient n'avoir reçu aucun programme théorique ou pratique, avant la première évaluation, ni après elle en fonction du résultat. Plus précisément, il affirme n'avoir reçu aucun plan individuel de formation. Il indique également que contrairement à l'article 6.2. du Plan d'enseignement, l'initiation théorique et pratique doit être amendée en fonction des résultats.

Tout d'abord, il résulte de la pièce n° 10 du dossier administratif que le requérant a bien reçu un programme individuel de formation. Si, à la première page du document, figure « pour prise de connaissance », la signature du requérant à la date du 9 mars 2020, elle figure au côté d'activités spécifiques organisées auparavant et dès le début du stage. En outre, le requérant ne soutient pas qu'il était dans l'ignorance de la matière sur laquelle il allait être interrogé. À supposer donc que le programme ne lui aurait pas été remis en début de stage, cette lacune n'est pas la cause de ses échecs aux interrogations et ne vicie pas la régularité de celles-ci.

Par ailleurs, si l'article 6.2.2.1. du Plan d'enseignement indique bien « qu'en fonction des résultats le chef immédiat amende l'initiation théorique et pratique qui s'inscrit dans le cadre de la formation locale », le requérant n'indique pas quel amendement aurait dû selon lui être apporté à cette formation en fonction du résultat de sa première évaluation qui lui aurait permis de réussir sa deuxième

interrogation et qui aurait donc été susceptible d'influencer la décision prise. Il ne démontre pas non plus avoir été privé d'une garantie.

Le moyen est donc irrecevable dans sa deuxième branche.

Dans une troisième branche, le requérant invoque le fait qu'il n'a pas été accompagnée dans le processus d'apprentissage par le maître de stage ou équivalent, ni avant la première évaluation, ni avant la deuxième évaluation effectuée dans la foulée de la première. Il ne contredit toutefois pas la partie adverse lorsque celle-ci répond que des maîtres de stage ont bien été désignés. Le requérant s'abstient d'exposer sur quels aspects de sa formation il aurait été mal préparé par les responsables de sa formation, de telle sorte que ceux-ci devraient être tenus pour responsables de son échec aux interrogations.

La troisième branche manque en fait.

Dans une quatrième branche, le requérant soutient que la fin du stage est uniquement fondée par ses deux échecs successifs, alors qu'« il n'a reçu entre les deux interrogations, aucune remédiation locale, aucun amendement de l'initiation théorique et pratique qui s'inscrit dans le cadre de la formation locale, aucune information sur les connaissances et compétences qu'il devait acquérir et, *a fortiori*, corriger entre les deux évaluations ».

Comme il a déjà été indiqué, l'acte attaqué est à juste titre fondé sur les deux échecs successifs du requérant aux interrogations prévues par la réglementation et effectuées sous l'autorité du chef immédiat. Les dispositions visées au moyen ne laissent pas de pouvoir d'appréciation à l'autorité de la partie adverse qui est compétente pour mettre fin au stage et licencier l'agent qui n'a pas obtenu la moitié des points à deux contrôles successifs. Contrairement à ce que soutient le requérant, les dispositions réglementaires applicables que le requérant ne pouvait ignorer, et en particulier celle visée par l'acte attaqué, sont dépourvues d'ambiguïté. Cette absence de pouvoir d'appréciation ne dispense pas l'autorité de son devoir de minutie et de vérifier notamment si les interrogations ont été organisées dans le respect de la réglementation. Contrairement à ce que soutient le requérant, aucune disposition n'obligeait toutefois les personnes responsables de la formation, à la suite du premier échec, à organiser formellement une remédiation. La disposition qui prévoit qu'« en fonction des résultats, le chef immédiat amende l'initiation théorique et pratique » n'a pas une telle portée. En ayant trois semaines entre les deux interrogations, le requérant a eu la possibilité de mieux se préparer à la suivante. Il n'établit pas avoir demandé à cet effet un *feedback* de son échec qui lui aurait été

refusé. Alors que le requérant a été invité à faire valoir ses observations avant l'adoption de l'acte attaqué sur son rapport de stage, il s'est abstenu de faire valoir qu'il n'aurait pas reçu la formation adéquate, se bornant à refuser de signer tant sa seconde évaluation que son rapport de stage.

Par conséquent, l'acte attaqué qui constate les deux échecs successifs aux interrogations trimestrielles et qui conclut au licenciement du requérant ne méconnaît pas les dispositions visées au moyen.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VI. Troisième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen de la violation des articles 66, 68 et 69 de la loi du 23 juillet 1926 'relative à la SNCB et au personnel des chemins de fer belges', des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs 'et du principe général de motivation.

En substance, il fait valoir que les motifs énoncés dans le rapport de stage du 9 mars 2020 pour justifier son échec à la deuxième interrogation et, sur cette base, l'arrêt du stage sont inexacts. Il soutient qu'il n'a jamais bénéficié d'une remédiation locale et qu'il n'y a eu qu'une seule évaluation locale et non plusieurs. Il considère qu'en décidant de mettre fin au stage et de le licencier en se fondant sur rapport de stage dont les motifs sont erronés, la partie adverse s'est appropriée le vice de motivation qui affecte ce rapport.

Dans son mémoire en réplique, il indique que l'acte attaqué « se fonde nécessairement sur le rapport de stage puisque ce rapport fait corps avec le résultat de la deuxième interrogation trimestrielle ». Il fait valoir que « nécessairement, implicitement mais certainement, ce rapport de stage a fondé [la décision attaquée] puisqu'il fait partie du compte rendu de la deuxième interrogation trimestrielle ».

Dans son dernier mémoire, il soutient que la possibilité laissée à l'agent de faire part de ses éventuelles remarques dans les 15 jours, ne saurait être assimilée à un recours préalable obligatoire qui aurait pour effet, s'il n'était pas exercé, de rendre le recours au Conseil d'État irrecevable, et que le fait qu'il a refusé de signer la notification du 9 mars 2020, alors que le document lui a été effectivement présenté, prouve à suffisance son désaccord. Il estime qu'en s'appuyant sur un

rapport de stage dont la motivation se base sur des considérations de droit et de fait inexacts, la partie adverse viole les dispositions énoncées au troisième moyen. Il fait valoir que la partie adverse n'échappe pas à l'obligation qui pèse sur toute autorité de prendre une décision qui s'appuie sur des motifs de droit et de fait adéquats. Il soutient que le rapport de stage comprend des motifs de fait totalement contraires à la vérité, en prétendant qu'il n'y a pas eu d'amélioration « malgré plusieurs remédiations locales », alors qu'il n'y a eu aucune remédiation locale et que cet élément aurait pu être aisément vérifié par l'autorité au moment de prendre la décision attaquée. Il allègue qu'en prenant la décision attaquée, l'autorité s'approprie nécessairement la motivation reprise dans le rapport de stage, et se fonde donc sur des motifs de fait inexacts.

VI.2 Appréciation

Le moyen conteste la motivation du rapport de stage. Or, comme il a déjà été exposé à l'occasion de l'examen du deuxième moyen, l'acte attaqué n'est pas motivé par le rapport de stage, mais bien par le constat de « deux échecs successifs enregistrés à l'occasion des interrogations trimestrielles organisées dans le cadre de la formation professionnelle, dont question au fascicule 501 - Titre 11 - Partie 11 - rubrique “technicien principal “éclairage, chauffage et force motrice”, lettre E ». Cette disposition prévoit notamment que « ceux qui n'obtiennent pas la moitié des points à deux contrôles successifs ne sont pas autorisés à poursuivre leur essai ou stage ».

Le troisième moyen n'est pas fondé.

VII. Quatrième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un quatrième moyen de la violation des articles 66, 68 et 69 de la loi du 23 juillet 1926 ‘relative à la SNCB et au personnel des chemins de fer belges’, du chapitre II, B, du statut du personnel, en particulier de son chapitre II, B, du RGPS fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VI, lettres B, C et E, du principe *patere legem*, du principe de l'examen sérieux du dossier, du principe de légitime confiance et de *fair play*, du devoir de minutie et de prudence et de l'excès de pouvoir.

Il se plaint de ne pas avoir fait l'objet d'un rapport de son chef immédiat dans le courant du sixième mois d'utilisation en violation du RGPS fascicule 501,

c'est-à-dire de son propre règlement, et dès lors du principe *patere legem quam ipse fecisti* et des principes de bonne administration visés par le moyen. Il expose qu'il n'a pas connaissance du moindre rapport semestriel en dehors de celui qui a été établi le 9 mars 2020, c'est-à-dire 16 mois après son entrée en service. Il relève que « même le formulaire sur lequel a été rédigé le rapport de stage prévoyait une évaluation le 15/04/2019 », c'est-à-dire pendant le sixième mois d'utilisation. Il fait valoir que le rapport d'évaluation défavorable proposant l'arrêt de son stage auquel fait suite l'acte attaqué a été établi en dehors de la période réglementaire du stage, fixée à 12 mois, et donc tardivement, ce qui a eu pour conséquence de le priver d'une garantie, le dépassement de la durée de douze mois ayant rendu impossible toute demande de prolongation de son stage. Il soutient qu'en adoptant l'acte attaqué, la partie adverse s'est appropriée le vice qui affecte le rapport de stage du 9 mars 2020.

Dans son mémoire en réplique, il allègue que la partie adverse qui avait l'obligation de vérifier la régularité de la procédure, avec minutie, *fair play*, sérieux et prudence, pour ne pas tromper sa légitime confiance aurait dû constater qu'aucun rapport de stage n'a été établi au cours du sixième mois d'utilisation, en violation de sa propre réglementation. Il estime que l'absence de tout rapport d'évaluation avant le seizième mois d'utilisation rend problématique et fragile la prétendue absence d'amélioration qui lui est reprochée dans le rapport du 9 mars 2020 et que la partie adverse aurait dû poser ce constat et par suite s'abstenir d'adopter l'acte attaqué. Il soutient également que face à un tel dépassement du délai dans lequel elle aurait dû établir une première évaluation, la partie adverse ne peut légitimement revendiquer une certaine souplesse dans l'application des règles fixées par sa réglementation. Il affirme que le but de la réglementation est évidemment de former au mieux les stagiaires et que le non-respect de celle-ci érode ce but et par conséquent augmente les risques d'échec des stagiaires.

Dans son dernier mémoire, il rappelle qu'il fonde son moyen non seulement sur la violation de la loi, mais également sur la violation du principe d'examen sérieux du dossier, de légitime confiance, de *fair play*, du devoir de minutie et de prudence. Il soutient que l'intérêt au moyen gît dans le fait qu'il était impossible d'évaluer une prétendue absence d'amélioration d'un stagiaire, lorsque celle-ci est dénoncée dans un rapport final, dès lors que le rapport de stage initial qui devait être établi le sixième mois, ne l'a même pas été. Il fait valoir que si la partie adverse a revendiqué dans son mémoire en réponse, à propos de ce moyen, une «certaine souplesse» dans l'application des textes, cette souplesse doit aussi s'exercer dans l'autre sens, en faveur de l'agent, et inciter la partie adverse à examiner avec beaucoup de soins, de minutie et de prudence, les conclusions d'un rapport de stage

dès lors que les délais, même s'ils sont d'ordre, n'ont pas été respectés, et qu'il résulte des dates mentionnées sur le rapport de stage qu'il n'y a eu aucun rapport de stage initial le sixième mois, et que le premier rapport a été rédigé le 16^e mois de l'engagement du requérant, 20 jours à peine après une première interrogation, alors que les interrogations auraient dû être fixées tous les trois mois

VII.2. Appréciation

En vertu de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, une partie requérante présente un intérêt procédural à invoquer un moyen lorsque celui-ci dénonce une irrégularité qui, soit a été susceptible d'influencer le sens de l'acte attaqué, soit l'a privée d'une garantie, soit a eu pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte. Comme le précise la Cour constitutionnelle, et comme cela ressort des travaux préparatoires (Doc. parl., Sénat, 2012-2013, commentaire des articles, n° 5-2277/1, p. 11), cette disposition « consacre dans la loi l'exigence de l'intérêt au moyen, telle qu'elle découle de la jurisprudence constante de la section du contentieux administratif du Conseil d'État. Selon cette jurisprudence, le requérant n'est en principe recevable à invoquer une irrégularité que lorsque celle-ci lèse ses intérêts » (C. const., 16 juillet 2015, n° 103/2015, B.44.2). Il s'ensuit que pour être recevable, un moyen doit être susceptible de donner satisfaction à la partie requérante en cas d'annulation.

L'acte attaqué n'est pas motivé par le rapport de stage, mais bien par le constat de deux échecs successifs enregistrés à l'occasion des interrogations trimestrielles organisées dans le cadre de la formation professionnelle. Quand bien même l'absence d'un rapport d'évaluation établi au cours du sixième mois d'utilisation aurait privé le requérant de la possibilité de connaître les éventuels griefs concernant sa manière de servir et partant de toute possibilité de s'améliorer, cette circonstance n'a eu aucune incidence sur le sens de la décision attaquée qui n'est aucunement fondée sur l'absence d'amélioration mais sur le constat, non contesté, qu'il a échoué à deux interrogations successives. En pareil cas, conformément à la disposition du RGPS fascicule 501, Titre, II, Partie, II, rubrique 'technicien principal', 'éclairage chauffage et force motrice', lettre E mentionnée par l'acte attaqué, la partie adverse doit mettre fin au stage et procéder au licenciement du stagiaire. L'irrégularité en cause a été sans incidence sur la compétence de l'auteur de l'acte attaqué et n'a, contrairement à ce qu'il soutient, pas privé le requérant d'une garantie. S'il résulte des règles prévues aux points B (durée)

et E (prolongation) du chapitre VII de la partie IV du titre I du RGPS fascicule 501 qu'en l'absence de disposition en sens contraire, la durée du stage est de 12 mois et que le stage peut être prolongé à concurrence de 6 mois supplémentaires, il ne s'agit cependant que de simples délais d'ordre dont le dépassement n'est assorti d'aucune sanction. Il ne peut donc être déduit du non-respect de ces délais, prescrits à titre indicatif, une atteinte au principe général de droit *patere legem quam ipse fecisti*. Le stage ayant duré neuf mois de plus que la durée prévue par le RGPS fascicule 501, qui prévoit que le stage est en principe de douze mois, le requérant n'a pas été privé de la possibilité d'obtenir une prolongation de stage de 12 à 18 mois.

Le quatrième moyen est irrecevable.

VIII. 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 à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le 21 décembre 2021 par :

Luc Detroux,
Valérie Vanderpère,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux