CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE SIÉGEANT EN RÉFÉRÉ

A R R ÊT

n^o^ 257.068 du 6 juillet 2023

A. 239.053/VIII-12.244

En cause : **TABARRANT** Othman,
ayant élu domicile chez
M^e^ François BELLEFLAMME, avocat,
boulevard Brand Whitlock 114/12
1200 Bruxelles,

contre :

la ville de Bruxelles, représentée par
son collège des bourgmestre et échevins,
ayant élu domicile chez
M^es^ Marc UYTTENDAELE et
Nathan MOURAUX, avocats,
rue de la Source 68
1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 8 mai 2023, Othman Tabarrant demande, d'une part, la suspension de l'exécution de « la délibération du collège de la Ville de Bruxelles du 9 mars 2023 qui [le] licencie […] de ses fonctions à partir du 10 mars 2023, moyennant le paiement d'une indemnité tenant lieu de préavis égale au traitement de 15 semaines » et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

La note d'observations et le dossier administratif ont été déposés.

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 de l'arrêté royal du 5 décembre 1991 'déterminant la procédure en référé devant le Conseil d'État'.

Par une ordonnance du 22 juin 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 30 juin 2023 et le rapport a été notifié aux parties.

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

M^e^ Laura Campos, *loco* M^e^ François Belleflamme, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Nathan Mouraux, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^me^ Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, 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 1^er^ octobre 2018, le requérant est admis en service au département Urbanisme de la partie adverse en qualité de secrétaire technique dans le cadre d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée.

2. Le 1^er^ décembre 2021, il est admis au stage en vue d'une nomination définitive au même département et dans le même grade.

Les points à évaluer par la partie adverse dans le cadre de ce stage sont portés à la connaissance du requérant en ces termes :

« Bonjour Othman,
Tu es entré en stage en date du 1/12/2021 en vue d'une nomination.
Je me permets dès lors de t'envoyer ce mail en clarifiant ce qui est attendu de ta part.
4 points seront évalués lors de nos différents entretiens : Connaissances : les compétences techniques dont le membre du personnel doit disposer pour exercer sa fonction correctement (par ex. la règlementation, informatique, …). ; Compétences comportementales : les compétences clés (coopérer, agir avec intégrité et travailler orienté résultats) et les compétences comportementales essentielles pour le poste (par ex. diriger une équipe, coacher, organiser, …) ; Motivation : l'engagement : par ex. les efforts fournis pour atteindre les objectifs définis ; Evolution pendant la période de stage.
J'attends de ta part que tu sois en mesure de travailler de manière autonome avec un rendement correspondant à la moyenne de l'équipe assorti d'un minimum d'erreur.
Pour ce faire, je souhaite que tu utilises les moyens mis à ta disposition et que tu suives les directives mises en place.
Ton comportement envers les citoyens, tes collègues et ta hiérarchie devra être courtois et professionnel.

Tu devras également respecter les règles en matière de HRA. […]. »

3. Les 10 mars et 27 juin 2022, le requérant fait l'objet de deux rapports de stage avec mention « continuation du stage ».

4. Le 26 septembre 2022, il fait l'objet d'un troisième rapport de stage avec mention « défavorable » mais qui se concluait initialement par la mention « continuation du stage ».

5. Le 14 décembre 2022, un rapport final de stage avec proposition de licenciement est établi et transmis au requérant.

6. Le 2 janvier 2022, son conseil transmet ses observations à la partie adverse sur cette proposition de licenciement et sollicite la communication du statut de la Ville.

7. Le 9 janvier 2023, la partie adverse convoque le requérant à une audition prévue le jeudi 26 janvier 2023.

8. Le 26 janvier 2023, l'audition du requérant se tient en présence de son conseil.

9. Le 9 mars 2023, la partie adverse adopte une délibération au terme de laquelle le requérant est licencié moyennant le paiement d'une indemnité tenant lieu de préavis égale au traitement de 15 semaines.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1er, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la suspension de l'exécution d'une décision administrative suppose deux conditions, une urgence incompatible avec le délai de traitement de l'affaire en annulation et l'existence d'au moins un moyen sérieux susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

V. Moyen unique

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen unique est pris de la méconnaissance des principes généraux de droit de la motivation matérielle, du raisonnable et de la proportionnalité, de l'erreur

ou de l'incohérence dans les motifs, de la violation de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', et de la méconnaissance du principe d'audition préalable.

Dans une première branche, il indique qu'il n'aperçoit pas comment les arguments présentés via la lettre de son conseil du 2 janvier 2023, ainsi que durant l'audition du 26 janvier 2023, mais également dans les annexes qui ont été transmises au collège, ont été pris en considération par l'autorité. Il indique que celle-ci se borne presqu'exclusivement à reprendre la motivation contenue dans le rapport de stage final alors qu'il a été opposé à cette dernière des arguments fondés sur des pièces. Il ajoute que les considérants nouveaux de la décision du 9 mars 2023 constituent des reproches généraux alors que les reproches précis et concrets sur lesquels ces reproches généraux reposaient ont été démentis et que les contestations des reproches sont restées sans réponses. Il soutient aussi que des insuffisances lui sont reprochées au regard d'exigences supérieures à ce qui lui avait été communiqué à l'origine.

Dans une seconde branche, il estime que la motivation de l'acte attaqué ne permet pas de comprendre pourquoi les motifs du quatrième rapport de stage, non seulement s'opposaient à sa nomination, mais encore ne permettaient pas la poursuite du contrat de travail qu'il exécutait depuis de nombreuses années sans observations, fût-ce dans un autre service.

Il développe ces deux branches de manière commune en faisant état des arguments qui suivent.

Il explique qu'au niveau des connaissances, toutes les évaluations sont positives, que, concernant les compétences comportementales, le fait de coopérer n'a jamais fait l'objet d'aucune remarque et que le fait d'agir avec intégrité a fait l'objet d'un seul reproche, qui était un désaccord sur les dates à encoder dans le tableau de suivi. Il ajoute que, concernant le travail « orienté résultats », les rapports démontrent une augmentation flagrante de la productivité et qu'au niveau de l'organisation, une meilleure gestion du temps de travail a été constatée.

À l'égard de la motivation, il souligne qu'il a fourni des efforts pour atteindre les objectifs définis, notamment via une implication importante dans le processus de nomination qui prouve en soit la volonté d'atteindre les objectifs demandés. Il indique que, concernant l'évolution pendant la période de stage, le responsable d'unité organisationnelle (RUO) a bien constaté une évolution positive. Sur les objectifs spécifiques et notamment sur le fait de travailler de façon autonome, il constate que tous les agents posent des questions sur les dossiers mais qu'également, tous se plaignent d'une indisponibilité du RUO, comme le démontrent,

par exemple, les longues absences de connexion de celui-ci ou encore le manque de réactivité aux tentatives de de le joindre.

Il observe encore que relativement au fait d'utiliser les moyens mis à disposition, de suivre les directives mises en place et d'être courtois et professionnel, aucune remarque n'a été faite et que, sur le fait de respecter les règles en matière HRA, plus aucune remarque n'a été faite.

Il indique aussi que toutes les erreurs relevées le sont en fin d'évaluation, sans tenir compte du début de la période d'évaluation, voire des années d'exercice précédentes. Il ajoute que les exemples mentionnés dans le rapport final sont erronés. Ainsi, concernant le RU1542/2022, il soutient avoir envoyé ce dossier non pas pour correction finale mais pour une demande d'avis. Concernant le RU2174/2022, il explique que la parcelle ne correspondait pas à l'adresse en raison d'une erreur d'encodage par les agents qui gèrent la réception des demandes et indique qu'il y a plusieurs demandes d'avis que le RUO considère comme des mises à corrections pour signaler qu'il y a une incohérence dans ce dossier. Or, il souligne qu'à chaque demande d'avis, le RUO renvoyait le dossier sans corrections et sans explications et ne répondait pas à ses appels, ce qui démontre, selon lui, l'indisponibilité du RUO mise en exergue. Il explique encore que le délai de traitement était rallongé précisément par les demandes d'avis et l'indisponibilité du RUO.

Enfin, il considère qu'il lui a été prêté une intention mauvaise en affirmant qu'il aurait attendu que sa collègue fasse un autre renseignement à la même adresse pour faire un « copier-coller ». Il indique qu'il avait réalisé cette analyse lui-même et l'avait encodée, que sa collègue avait hérité du doublon alors que normalement, il revient à l'agent qui traite la parcelle de recevoir toutes les demandes qui sont liées à l'analyse en cours de sorte qu'il y a donc eu une intention d'influer négativement sur ses statistiques puisqu'au lieu de deux dossiers validés, cela n'en fait plus qu'un par agent. Selon lui, c'est sa collègue qui a fait un « copier-coller » de son encodage et non l'inverse.

Concernant le RU2681/2022, il indique qu'il n'avait plus accès aux systèmes et ne se souvenait plus du dossier, de sorte qu'il n'avait pas la possibilité de se défendre.

Concernant le rendement et la productivité attendue, il rappelle que les objectifs étaient de 40 dossiers urbanistiques par mois avant le début du stage et que dans le cadre du troisième rapport de stage, il a été considéré que ses services n'étaient pas pleinement satisfaisants parce qu'ils n'atteignaient pas au cours de l'été une moyenne de 2,6 dossiers par jour. Selon lui, cette norme est apparue subitement alors

qu'elle n'était même pas évoquée dans les premiers rapports.

Il rappelle que, dans le cadre de l'entretien d'évaluation, le supérieur hiérarchique avait alors évoqué trois points d'amélioration en vue d'une nomination : la régularisation de HRA, le *ratio* entre heures prestées et heures actif dans *Skype,* et une production de 60 dossiers par mois complet et que ces trois objectifs ont été atteints.

Cependant, il constate que, dans le cadre du quatrième rapport de stage, tandis qu'il avait atteint la moyenne de 3 dossiers par jour, il a malgré tout été considéré que ses services ne seraient pas pleinement satisfaisants, parce que sa moyenne resterait légèrement inférieure à la moyenne de l'équipe, qui serait désormais de 3,3 et que 26 dossiers, soit 45%, auraient exigé une modification de son supérieur hiérarchique. Il souligne qu'il s'agissait à nouveau d'un critère jamais évoqué auparavant. Il constate cependant que les RU « en attente de correction » n'ont pas été pris en compte dans la moyenne.

Concernant les compétences comportementales, il conteste l'exemple donné des RU2130/2022 et RU 2131/2022 dans le rapport final, qui à nouveau ont été, selon lui, envoyés pour avis au RUO. Concernant le fait qu'il a signalé son absence le 28/11 au secrétariat, il indique qu'il s'agit de la procédure à suivre et que le lendemain, après avoir vu son médecin et une fois qu'il était en possession de son certificat médical, il a immédiatement communiqué ce certificat médical au RUO et au secrétariat. Concernant la considération selon laquelle l'absence d'une confiance minimale nécessaire à la collaboration ferait peser sur les épaules du RUO une charge de travail inacceptable et disproportionnée lié au suivi et au contrôle permanents de l'ensemble des encodages des analyses et des documents produits, il note que ses *checklists* sont critiquées pour leur qualité, mais qu'elles sont pourtant aussi utilisées par le RUO pour communiquer avec la hiérarchie sans que leur qualité ne soit remise en cause.

Concernant le tableau de suivi, il réitère qu'il existe un désaccord sur cette notion de demande d'avis et demande de correction et que les demandes d'avis n'existent que parce que le RUO n'est jamais disponible lorsqu'on cherche à le contacter.

Concernant le comportement général, il soutient qu'il y a une contradiction lorsqu'il est reproché une absence de remise en question à la suite des évaluations précédentes et que dans le même temps, une hausse de la productivité au dernier trimestre est constatée.

Il ajoute que les considérants de l'autorité relatifs à la motivation et à l'évolution ne peuvent pas, non plus, être suivis parce que cette motivation est entachée d'une contradiction entre une évolution qui ne serait pas positive et la meilleure productivité et la meilleure gestion du temps de travail qui découle du rapport final et de la décision de licenciement.

Il constate qu'il est prétendu que le RUO a priorisé la correction de ses dossiers, ce qui est démenti par les 21 dossiers qui étaient encore en attente de correction en date du 25 novembre 2022. Il indique que le RUO ne s'est pas, non plus, rendu davantage disponible, ne s'est pas non plus montré flexible dans le suivi puisqu'il n'y a jamais eu d'entretiens de suivi et que la mise en place d'un tableau de suivi parallèle uniquement consacré à son travail et révélé lors de la dernière évaluation, prouve seulement un acharnement et coïncide par ailleurs avec l'idée que les coupes budgétaires allaient exiger certains licenciements.

Il explique que l'exemple du RU2151/2022 dans le rapport final se justifie par la quantité d'encodages dans le système et d'analyse des archives. Il indique qu'il a dû étaler cette charge anormale de travail sur une durée plus longue afin de ne pas être pénalisé dans la sortie de ses autres dossiers, en raison de la pression qu'il subissait.

Il indique que tous les éléments susmentionnés ont été transmis à l'autorité, tant via la lettre du 2 janvier 2023 que durant l'audition du 26 janvier 2023 mais que la décision n'indique pas de quelle façon lesdits éléments ont été pris en considération. Il rappelle que les considérants nouveaux établis par le collège reflètent uniquement des manquements généraux.

Il constate que la décision mentionne « qu'il y a lieu de préciser que les deux premiers rapports de stage ne comprennent pas la mention "favorable" mais bien "continuation du stage", sous réserve de tenir compte des nombreuses remarques et réserves émises au sujet de la qualité du travail, des compétences comportementales et de la motivation ». Or, il indique que les deux seules mentions possibles dans les rapports intermédiaires sont « continuation de stage » ou « rapport défavorable », de sorte que les termes « continuation de stage » indiquent bien que le rapport n'est pas défavorable, et qu'il est donc logiquement favorable. Il ajoute que les rapports mentionnés sous le couvert de « continuation de stage », étant au nombre de 3, il est permis d'affirmer que durant 3 rapports consécutifs, ce sont des retours positifs qui sont ressortis des évaluations, ce qui s'inscrit par ailleurs dans la lignée des années d'exercice précédentes qui n'ont jamais donné lieu à la moindre remarque, ni évaluation défavorable, ni *a fortiori* procédure disciplinaire, lorsqu'il était membre du

personnel contractuel pendant plusieurs années.

Il rappelle encore que l'article 55 du statut prévoit que le stagiaire qui à l'issue du stage n'entre pas en considération pour une nomination définitive en raison du résultat défavorable du rapport final « peut être licencié » et que l'article 56 du statut ajoute que « si le collège ne procède pas au licenciement, un nouveau contrat dans une autre fonction peut être proposé ».

Il allègue enfin que le supérieur hiérarchique ne s'est pas limité aux critères d'évaluation habituels puisqu'il a été progressivement confronté à des attentes et à des critères d'évaluation qui ne lui avaient jamais été imposés et qui ne sont imposés à aucun membre de son équipe. Il rappelle que le RUO s'est montré indisponible, qu'il ne l'a pas accompagné dans ses tâches et ne répondait pas à ses appels. Il soutient qu'il est également curieux de s'apercevoir qu'à la suite de la fin du stage de nomination, toute une série de dossiers établis par lui furent validés, ce qui a eu pour effet de ne pas avoir à les comptabiliser dans la période du stage de nomination.

V.2. Appréciation

L'article 54, alinéas 1er à 4, du Statut des agents de la Ville de Bruxelles dispose :

« Le stage est clôturé par un rapport final. Ce rapport tient compte de tous les faits favorables et défavorables qui ont été constatés au cours du stage, de même que des rapports intermédiaires.

Le résultat du rapport final est favorable ou défavorable.

Le stagiaire bénéficie de quinze jours pour ajouter ses observations à partir de la notification du rapport final.

Le rapport est transmis au Département Ressources humaines par le chef de département concerné ».

L'article 55, alinéas 1er et 2, du même statut, dispose :

« Le stagiaire qui, à l'issue du stage, n'entre pas en considération pour une nomination définitive en raison du résultat défavorable du rapport final peut être licencié.

Le Secrétaire de la Ville entend le stagiaire au préalable, à la demande de celui-ci. L'audition a lieu en présence du chef de département et du directeur des Ressources humaines ou de leurs délégués. Le stagiaire peut se faire assister par un conseil de son choix ».

En l'espèce, le rapport final de stage et la proposition de licenciement ont

été notifiés au requérant par courrier recommandé avec accusé de réception du 14 décembre 2022 et par courrier simple. Le requérant en a accusé réception le 16 décembre 2022. Il a formulé ses observations par le biais de son conseil dans un courrier du 2 janvier 2023.

Par un courrier du 9 janvier 2023, le requérant a été convoqué à une audition devant le secrétaire communal le 26 janvier 2023. Comme en atteste le procès-verbal de cette audition, le requérant a pu faire valoir ses observations quant à la proposition de licenciement.

Les articles 54 et 55 du Statut des agents de la Ville de Bruxelles a donc bien été respecté par la partie adverse et le requérant a eu l'occasion de faire valoir ses arguments avant l'adoption de l'acte attaqué.

Le requérant reproche à la partie adverse de n'avoir pas répondu, par l'acte attaqué, à toutes les observations formulées dans le courrier du 2 janvier 2023 et lors de l'audition du 26 janvier 2023.

À cet égard, il convient de rappeler qu'une décision de fin de stage n'étant pas un acte juridictionnel, l'autorité n'est nullement tenue de répondre à l'ensemble des arguments avancés par l'agent en cours de procédure. Il suffit que l'autorité indique les motifs qui ont déterminé sa décision.

Or, en l'espèce, l'acte attaqué contient bien les motifs pour lesquels le licenciement a été décidé puisqu'après avoir fait état des considérations reprises dans le rapport final de stage, il résume les observations formulées dans le courrier du 2 janvier 2023 et les rencontre comme suit :

« […] Considérant qu'il y a lieu de préciser que les deux premiers rapports de stage ne comprennent pas la mention "favorable", mais bien "continuation du stage", sous réserve de tenir compte des nombreuses remarques et réserves émises au sujet de la qualité du travail, des compétences comportementales et de la motivation;

Que concernant le 3ème rapport, le responsable de M. Tabarrant lui a soumis, en date du 15/09/2022, une version draft non signée par le Directeur général, qui se concluait par la mention "continuation du stage", mais qui contenait à nouveau des remarques et réserves au sujet de la qualité du travail, des compétences comportementales et de la motivation; qu'en date du 26/09/2022, Mme [M.], directrice, a communiqué à l'intéressé que le Directeur général avait demandé de faire figurer la mention "défavorable" en conclusion du 3ème rapport au vu du contenu de celui-ci; qu'il est important de souligner que seule la mention finale du rapport a été modifiée (de "continuation du stage" en "défavorable") mais que le contenu qui lui a été soumis le 15/09/2022 est resté strictement le même; que l'intéressé a déclaré comprendre cette rectification de mention finale au vu des remarques émises et a signé le rapport pour prise de connaissance sans émettre d'observations; que l'intéressé ne peut raisonnablement prétendre ne pas avoir pris connaissance du résultat de l'évaluation de sa 3ème période de stage;

Considérant que, concernant la notification du dernier rapport du 16/12/2022, la procédure du Statut prévoit que le rapport de stage doit être notifié au stagiaire mais ne précise pas qu'il faille le faire par le biais d'un entretien ; que le rapport final a été notifié par courrier à M. Tabarrant en raison de son absence pour raison médicale mais que 3 invitations lui ont néanmoins été successivement envoyées par la suite afin d'en discuter de vive voix;

Considérant que, concernant les critères d'évaluation, dès le début, le responsable de M. Tabarrant l'a informé précisément de ses attentes au sujet de la qualité du travail, des compétences comportementales, de la motivation et de l'évolution pour la période de stage; que depuis lors, le responsable ne s'est jamais écarté de ces 4 critères à évaluer qui sont par ailleurs formalisés dans le formulaire d'évaluation; que la moyenne chiffrée contenue dans les 3ème et 4ème rapports constitue une simple objectivation chiffrée d'une productivité insuffisante déjà évoquée dans les 1er et 2ème rapports; que, de même, la production de 60 dossiers par mois est une moyenne qui vaut indifféremment pour tous les agents du service;

Qu'enfin, le responsable de M. Tabarrant affirme qu'il n'a jamais communiqué avec lui sur les mesures budgétaires concernant les ressources humaines; que l'affirmation de M. Tabarrant quant à la gestion du personnel ne peut être prise au sérieux; (…) ».

L'acte attaqué fait ensuite état des observations formulées par le conseil du requérant lors de l'audition du 26 janvier 2023 et des pièces déposées à cette occasion et les rencontre de la manière suivante :

« Considérant que lors de l'audition, Maître Belleflamme a déposé des pièces relatives à la défense de M. Tabarrant; que ces pièces ont été versées au dossier et prises en considération par le Secrétaire de la Ville et par le Collège communal préalablement à leurs décisions;

Considérant que les précisions précédemment mentionnées s'appliquent également aux éléments de défense invoqués lors de l'audition de M. Tabarrant;

Qu'il y a lieu d'ajouter que M. Tabarrant n'a fait l'objet d'aucune pression particulière de la part de son RUO et a été traité en tous points de manière impartiale et objective; que le RUO a d'ailleurs répondu à l'insinuation de M. Tabarrant à ce sujet dans un échange de mails du 10/10/2022 annexé au 4ème rapport de stage; qu'il n'a été question d'une quelconque pression à aucun autre moment; que si pression il y a eu, elle résultait exclusivement de l'augmentation générale de la charge de travail pour tous les agents de l'UO, en ce compris le RUO;

Que l'assertion répétée à plusieurs reprises que les agents au sein de la même UO "ne feraient pas la même chose" et ne peuvent dès lors pas être comparés est fausse; qu'outre le RUO (niveau A4), l'UO compte 8 agents de niveau B qui traitent indistinctement des demandes de RU et des doublons, la distribution des dossiers étant de la responsabilité exclusive du RUO pour permettre précisément une répartition équitable du travail, 1 agent de niveau C qui traite exclusivement des doublons, l'agent de niveau A qui exécute les mêmes tâches que le niveaux B et qui est également correcteur;

Que les exemples d'erreurs dans le chef de M. Tabarrant cités dans le 4ème rapport de stage ne concernent en effet que cette 4ème période de stage et ne sont pas exhaustifs; qu'ils servent à illustrer les manquements qui étaient déjà reprochés à l'intéressé dans tous les rapports intermédiaires, mais manifestement en vain; qu'ils ne concernent pas des erreurs "vénielles" mais sont au contraire de tous types; qu'à

titre d'exemple, un RU est un document qui revête un caractère officiel -intégré, le cas échéant, à des acte notariés- et dont la qualité doit être irréprochable; qu'ainsi, lorsque le RU 1542/2022 est transmis pour la seconde fois pour correction et mentionne malgré cela encore un permis d'urbanisme délivré le 27/04/2022 au lieu du 29/04/1978, on ne peut raisonnablement parler d'une simple “coquille”;

Considérant néanmoins que la mention “continuation du stage” reprise sur le troisième rapport intermédiaire n'aurait pas dû être modifiée en “défavorable” et aurait pu rester en l'état ; qu'il est dès lors décidé de prendre en considération le troisième rapport intermédiaire pour ce qu’il était au départ, à savoir un rapport avec mention “continuation du stage” reprenant l’ensemble des remarques et réserves sur la manière dont M. Tabarrant exerce ses missions ;

Considérant qu'après examen du dossier et des moyens de défense, le Secrétaire de la Ville propose de mettre fin au stage de nomination de M. Tabarrant et de procéder à son licenciement ;

Considérant en effet qu'au vu de ce qui précède, il est estimé que M. Tabarrant ne remplit pas toutes les conditions pour être nommé à titre définitif au sens de l'article 57 du statut susmentionné, notamment celle d'avoir terminé le stage avec un résultat positif; qu'il est également estimé que les manquements tels que présentés dans les rapports de stage du Département Développement urbain justifient la proposition de licenciement puisqu'ils mettent en lumière les difficultés de M. Tabarrant à réaliser ses objectifs et à assurer les missions qui lui sont confiées avec le rendement et la qualité attendue; que l'intéressé n'a pu opérer les changements attendus dans son comportement au travail et dans la qualité de l'exécution de ses missions ; que le manque d'autonomie, de rigueur et de discipline de travail dont fait preuve M. Tabarrant sont inacceptables, qui plus est pour un membre du personnel en période de stage de nomination qui dispose d'une expérience au sein du service de plus de 4 ans ; que les manquements professionnels constatés depuis le début de la période de stage démontrent un manque d'évolution positive et provoquent une rupture de confiance entre l'intéressé et son employeur ;

Considérant que le Collège est d’avis sur base des considérations qui précèdent et après examen approfondi du dossier, que M. Tabarrant ne possède pas les aptitudes requises pour pouvoir être nommé à titre définitif et qu’il y a dès lors lieu de mettre fin à son stage et de procéder à son licenciement ».

Par ailleurs, le requérant considère que les motifs de l’acte attaqué seraient lacunaires et entachés d’erreurs d’appréciation.

Il soutient tout d’abord que ses rapports intermédiaires étaient positifs. À cet égard, il faut constater que si ces rapports se concluent par la mention « continuation du stage » et non par la mention « défavorable », cela ne signifie pas qu’ils ne contiennent aucune remarque relative aux prestations du requérant. Au contraire, l’examen de ces rapports démontrent, qu’à chaque fois, les mêmes observations ont été formulées au requérant sur de nombreux points.

S’agissant de ses connaissances (compétences techniques), il relève que toutes ses évaluations sont positives. À cet égard, s’il est exact que ses capacités techniques n’ont pas été remises en cause dans le cadre des différents rapports de stage, il n’en va pas de même, à tout le moins, d’un objectif spécifique à atteindre, à

savoir réaliser un minimum d'erreurs. Tant les rapports intermédiaires que le rapport final ont mis l'accent sur les erreurs commises par le requérant et l'acte attaqué mentionne à cet égard que :

> « les exemples d'erreurs dans le chef de M. Tabarrant cités dans le 4ème rapport de stage ne concernent en effet que cette 4ème période de stage et ne sont pas exhaustifs ; qu'ils servent à illustrer les manquements qui étaient déjà reprochés à l'intéressé dans tous les rapports intermédiaires, mais manifestement en vain; qu'ils ne concernent pas des erreurs "vénielles" mais sont au contraire de tous types ; qu'à titre d'exemple, un RU est un document qui revête un caractère officiel -intégré, le cas échéant, à des acte notariés- et dont la qualité doit être irréprochable; qu'ainsi, lorsque le RU 1542/2022 est transmis pour la seconde fois pour correction et mentionne malgré cela encore un permis d'urbanisme délivré le 27/04/2022 au lieu du 29/04/1978, on ne peut raisonnablement parler d'une simple "coquille" ».

Ce extrait démontre bien l'importance, pour la partie adverse, de pouvoir avoir des agents capables de rédiger des renseignements urbanistiques avec un minimum d'erreur.

Le requérant explique, quant à ce, qu'en raison de l'absence de réponses du RUO, il a dû mettre des dossiers en corrections alors qu'il souhaitait uniquement un avis de son supérieur. Outre que le Conseil d'État n'est pas en mesure de vérifier si un dossier en correction nécessitait uniquement un avis, force est de constater qu'en agissant de la sorte, le requérant devait savoir qu'il utilisait la procédure de « mise en correction » à mauvais escient. En outre, si le RUO était à ce point indisponible, le requérant aurait pu attirer l'attention sur ce problème dans le cadre des rapports intermédiaires de stage. Or, le requérant n'a jamais émis d'observations dans le cadre de ces rapports.

Le requérant soutient également que l'autorité n'a pas tenu compte des prestations antérieures au stage qui n'avaient pas fait l'objet d'observations négatives. Sur ce point, il faut constater que l'acte attaqué est adopté à l'issue du stage du requérant et au regard de son déroulement. L'article 54, alinéa 1er, du Statut est d'ailleurs très clair à cet égard puisqu'il dispose : « Le stage est clôturé par un rapport final. Ce rapport tient compte de tous les faits favorables et défavorables qui ont été constatés au cours du stage, de même que des rapports intermédiaires. » Il n'appartenait donc pas à la partie adverse de se fonder sur des éléments antérieurs au stage pour fonder sa décision.

Quant à la productivité du requérant, le courriel envoyé le 3 janvier 2022 au requérant par son supérieur hiérarchique indique « J'attends de ta part que tu sois en mesure de travailler de manière autonome avec un rendement correspondant à la moyenne de l'équipe assorti d'un minimum d'erreur ». Le nombre de dossiers à atteindre était donc bien susceptible de fluctuer puisqu'il dépendait de la moyenne de

dossiers traités par l'équipe. En outre, lors de l'audition du 26 janvier 2023, l'explication suivante a été donnée : « Il n'y a pas de critère de productivité absolu, c'est pour cela ici que l'on compare la productivité de M. Tabarrant avec les dossiers gérés par ses collègues. On attend de lui qu'il suive la moyenne des autres. Le nombre d'erreurs faites est trop élevé ».

Le requérant estime aussi que les dossiers en attente de correction n'ont pas été englobés dans sa productivité. Il semble cependant évident qu'un dossier en attente de correction est un dossier qui n'est pas encore achevé et qui, dès lors, ne peut pas être comptabilisé.

Concernant les compétences comportementales, le requérant indique que le fait de coopérer n'a jamais fait l'objet de remarque, que le fait d'agir avec intégrité a fait l'objet d'un seul reproche, que sa productivité a fortement augmenté et que la gestion de son temps de travail s'est améliorée.

Les rapports intermédiaires contiennent cependant des remarques identiques concernant les compétences comportementales (entreprendre sans le consentement de la hiérarchie, pas toujours disponible pour ses collègues et pour le public, demandes HRA non encodées régulièrement), ce qui démontre l'absence de prise en compte des celles-ci par le requérant au cours de son stage.

Le manque d'intégrité du requérant mis en lumière dans le rapport final se rapporte à des constatations effectuées à la suite du troisième rapport intermédiaire. En outre, le manque d'intégrité a pu être raisonnablement considéré, par la partie adverse, comme un élément négatif du stage du requérant.

En ce qui concerne la motivation, le requérant indique que ses efforts ont été constatés. Si cette assertion est exacte, l'autorité a également estimé que « les objectifs fixés en début de stage et répétés tout au long de celui-ci, sont loin d'être atteints ; que sa productivité est insuffisante et inférieure à celle de la moyenne de l'équipe ; que ses statistiques des 6 derniers mois mettent en évidence le manque d'implication [du requérant] par rapport au reste de son équipe ».

Quant au tableau de suivi, il peut être analysé non comme un moyen de pression sur le requérant mais bien comme un moyen de le stimuler à augmenter ses performances en l'accompagnant de manière individuelle et ciblée.

En ce qui concerne l'objectif spécifique de travailler de façon autonome, le requérant indique que tous ses collègues posent des questions et que le RUO est souvent indisponible.

Pour étayer l'argument selon lequel le RUO était souvent indisponible, le requérant mentionne, dans sa requête, un courriel datant du 24 février 2022, soit du début de son stage. Il est dès lors interpellant de constater que le requérant n'a jamais formulé d'observations au sujet de l'indisponibilité du RUO dans le cadre des rapports intermédiaires de stage.

Finalement, le requérant indique que l'acte attaqué n'explique pas les raisons pour lesquelles l'option du licenciement a été choisie et non l'octroi d'un nouveau contrat dans un autre service.

À cet égard, l'article 56, al. 1er et 2, du Statut dispose :

« Art.56. Le Collège peut décider du licenciement moyennant préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité de licenciement, conformément à la Loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.

Si le Collège ne procède pas au licenciement, un nouveau contrat dans une autre fonction peut être proposé. »

Le Collège peut donc, si le rapport de stage final est défavorable et qu'une proposition de licenciement est formulée, décider de licencier le stagiaire. Cette décision doit être motivée. Comme cela découle de l'examen qui précède, tel est bien le cas en l'espèce.

En outre, l'acte attaqué mentionne ce qui suit :

« […] qu'il est également estimé que les manquements tels que présentés dans les rapports de stage du Département Développement urbain justifient la proposition de licenciement puisqu'ils mettent en lumière les difficultés de M. Tabarrant à réaliser ses objectifs et à assurer les missions qui lui sont confiées avec le rendement et la qualité attendue; que l'intéressé n'a pu opérer les changements attendus dans son comportement au travail et dans la qualité de l'exécution de ses missions; que le manque d'autonomie, de rigueur et de discipline de travail dont fait preuve M. Tabarrant sont inacceptables, qui plus est pour un membre du personnel en période de stage de nomination qui dispose d'une expérience au sein du service de plus de 4 ans; que les manquements professionnels constatés depuis le début de la période de stage démontrent un manque d'évolution positive et provoquent une rupture de confiance entre l'intéressé et son employeur; (…) ».

Ce passage permet de comprendre les raisons pour lesquelles un nouveau contrat dans un autre service n'a pas été proposé au requérant.

Le moyen unique n'est donc pas sérieux.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1er, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, pour que celui-ci puisse ordonner la

suspension de l'exécution de l'acte attaqué fait défaut. La demande de suspension ne peut en conséquence être accueillie.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La demande de suspension est rejetée.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé le 6 juillet 2023 par la VIIIe chambre siégeant en référé, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Valérie Vanderpère	Luc Detroux