

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII<sup>e</sup> CHAMBRE

A R R Ê T

n<sup>o</sup> 262.051 du 21 janvier 2025

A. 241.321/VIII-12.472

En cause : **E. U.**,  
ayant élu domicile chez  
M<sup>e</sup> Jean-Claude DERZELLE, avocat,  
rue Antoine Carnière 137  
6180 Courcelles,

contre :

**la société anonyme de droit public HR RAIL**,  
ayant élu domicile chez  
M<sup>es</sup> Chris VAN OLMEN et  
Vincent VUYLSTEKE, avocats,  
avenue Louise 221  
1050 Bruxelles.

---

*I. Objet de la requête*

Par une requête introduite le 26 février 2024, la partie requérante demande l'annulation de « la décision [la] licenciant [...] à la date du 31 décembre 2023 ».

*II. Procédure*

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Edward Langohr, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 19 décembre 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 17 janvier 2025.

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

M<sup>e</sup> Jean-Claude Derzelle, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M<sup>e</sup> Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

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

### *III. Faits*

1. Le 16 novembre 2020, le requérant entame un stage de technicien électromécanicien éclairage, chauffage et force motrice au sein d'INFRABEL.

2. Le 3 août 2023, il obtient la cote de 4/20 à son « évaluation 1<sup>er</sup> trimestre ».

3. Le 11 août 2023, il en prend connaissance et ne la conteste pas.

4. Le 26 octobre 2023, il obtient la cote de 7/20 à son « évaluation 2<sup>ème</sup> trimestre ».

Suivant INFRABEL, elle la lui communique le jour même et elle l'informe qu'elle va proposer son licenciement à la partie adverse.

Suivant le requérant, elle l'informe uniquement de son échec.

5. Le 28 novembre 2023, le représentant syndical du requérant demande à INFRABEL de lui communiquer le rapport de stage et de pouvoir en discuter.

6. À partir du 29 novembre 2023, le requérant est en arrêt maladie.

7. Le 12 décembre 2023, le remplaçant de son chef immédiat indique la cote de l'« évaluation 2<sup>ème</sup> trimestre » sur le formulaire P1034 à faire signer par le requérant et rédige un formulaire P1033-rapport de stage au terme duquel il est proposé d'y mettre fin.

8. Le 18 décembre 2023, le représentant syndical rappelle son courriel du 28 novembre précédent à INFRABEL.

9. Le 20 décembre 2023, cette dernière lui répond et envoie la cote et la motivation de son « évaluation 2<sup>ème</sup> trimestre » au requérant qui les reçoit le 22 décembre suivant.

10. Le 22 décembre 2023 toujours, le représentant syndical réplique, critiquant le déroulement du stage du requérant.

11. Le 22 décembre 2023 encore, le conseiller en chef – chef de service de la partie adverse met fin au stage.

Il s’agit de l’acte attaqué.

12. Le 9 janvier 2024, INFRABEL répond aux critiques du représentant syndical.

13. Le 11 janvier 2024, ce dernier réplique, s’interrogeant sur l’influence de l’état de santé du requérant sur son rapport de stage final.

14. Le 11 janvier 2024 toujours, INFRABEL lui répond.

#### *IV. Recevabilité*

##### *IV.1. Thèse de la partie adverse*

###### *IV.1.1. Le mémoire en réponse*

À propos de la recevabilité du recours, la partie adverse résume ainsi son exception :

« Le RGPS fascicule 501, Titre II, Partie II lettre D (pièce 11 du dossier administratif) indique que “ceux qui n’obtiennent pas la moitié des points à deux contrôles successifs ne sont pas autorisés à poursuivre leur essai ou stage.”. Dès lors que le requérant a échoué à deux interrogations successives, la compétence de la partie adverse est liée et elle n’a donc pas de marge d’appréciation. Elle a donc mis fin au stage. La partie adverse se réfère pour le surplus à la sagesse de Votre Conseil quant à la question de la recevabilité du recours »

###### *IV.1.2. Le dernier mémoire.*

La partie adverse s’en remet à la sagesse du Conseil d’État.

## *IV.2. Appréciation*

Le requérant a intérêt à critiquer une décision qui le licencie de son emploi de stagiaire. La circonstance que la partie adverse serait liée par l'appréciation donnée lors d'un contrôle de connaissance ne le prive pas de cet intérêt. Il ne revendique au demeurant pas un droit subjectif à la poursuite de son stage mais critique ce qui motive l'acte attaqué.

Le recours est recevable.

## *V. Premier et second moyens – Thèse de la partie requérante*

### *V.1. Premier moyen*

#### *V.1.1. La requête en annulation*

Le premier moyen est pris de la violation des articles 1 et 3, A, du Chapitre III du Statut, des Lettres A, C, alinéa 3, et E du Chapitre VI de la Partie IV du Titre I du Fascicule 501, de la Lettre D, IV, alinéa 2, de la Partie II du Titre II du Fascicule 501, du principe général *patere legem quam ipse fecisti*, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs', du principe ou du devoir de minutie, du principe du raisonnable, de l'insuffisance, de la non-pertinence, de l'inexactitude, de l'inadmissibilité et de l'inadéquation des motifs, du défaut de motivation interne et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Dans une première branche, le requérant fait valoir que dans le cadre de la formation du stagiaire, les articles 1 et 3, A, du Chapitre III du Statut et les Lettres A, et C, alinéa 3, du Chapitre VI de la Partie IV du Titre I du Fascicule 501 imposent à la partie adverse de former le stagiaire, d'établir des rapports périodiques et de fin de stage et de les porter à la connaissance du stagiaire qui peut introduire une réclamation.

Il expose qu'en l'espèce, à l'exception du rapport du 11 août 2023, les rapports suivants, à savoir la cotation de la deuxième évaluation, le rapport d'évaluation non daté ni signé faisant suite à cette deuxième évaluation et le rapport P1033 de fin de stage daté du 12 décembre 2023 joints à un courrier non daté demandant de les retourner signés ne lui ont pas été communiqués avant son licenciement.

Il en déduit avoir été privé de son droit de réclamation qui lui aurait notamment permis de solliciter la prolongation de son stage ou un poste d'agent de l'électricité ou d'ajusteur-mécanicien.

Il ajoute avoir exprimé sa volonté d'introduire une réclamation par l'intermédiaire de son représentant syndical qui a demandé les 28 novembre et 18 décembre 2023 à ses N+1 et N+2 son rapport de stage et à en discuter, précisant avoir constaté des irrégularités au plan de formation avec le résultat de la seconde évaluation.

Il affirme qu'il ressort de la réponse du N+2 du 20 décembre 2023 que si, à ce moment, la partie adverse avait estimé que son règlement ne pouvait autoriser une réclamation en cas de deux échecs successifs, elle avait le temps de retirer la clause de réclamation insérée au pied du formulaire P1033 de rapport fin de stage.

Il ajoute que, le 22 décembre 2023, son représentant syndical y a réagi en faisant valoir que les délais raisonnables du suivi du stage n'avaient pas été respectés, que la durée du stage a été supérieure à 12 mois sans qu'un rapport semestriel soit établi, qu'il aurait dû être interrogé trimestriellement, qu'il est resté 3 ans sans interrogation et qu'aucun rapport semestriel n'a été établi pour lui permettre de prendre connaissance de ses faiblesses de sorte qu'il n'est pas douteux qu'il n'accepterait pas la fin de stage sans réagir.

Il conclut qu'en ne lui ayant pas communiqué « les formulaires P1044 [lire : P1034] et P1033 et le rapport d'évaluation n° 2 avec des points à améliorer » avant la décision de le licencier, la partie adverse l'a empêché d'introduire une réclamation en temps utile.

Il ajoute qu'elle n'a pas non plus respecté les exigences de formation.

Dans une seconde branche, il soutient qu'elle a violé son obligation de motivation, le devoir de minutie et le principe du raisonnable et commis une erreur manifeste d'appréciation en n'exposant pas les raisons pour lesquelles elle a décidé de ne pas l'entendre ni de prolonger son stage ni de lui proposer un emploi « inférieur » comme le Fascicule 501 le permet – de sorte que sa compétence n'est pas complètement liée - alors qu'il s'était plaint du déroulement du stage les 28 novembre et 18 décembre 2023 et voulait la rencontrer pour « envisager toutes les perspectives possibles pour lui ».

Il répète que l'acte attaqué l'a privé de son droit de réclamation et considère que la partie adverse a manqué à son obligation de motivation interne en n'indiquant pas les raisons de l'écartement de ce droit prévu réglementairement.

Il soutient que la partie adverse a manqué à son devoir de minutie en n'examinant pas les éléments à sa disposition et en ne statuant pas en pleine connaissance de cause dès lors qu'elle a ignoré le délai de réclamation, ses demandes de rencontre et son souhait d'envisager toutes les perspectives possibles.

Il en déduit que l'acte attaqué est insuffisamment motivé.

Il ajoute qu'elle a violé le principe du raisonnable et commis une erreur manifeste d'appréciation « tant il était évident qu'elle devait justifier la non communication à temps des rapports et du résultat de la seconde évaluation, et le fait qu'elle refuse de [le] recevoir ».

Il expose que ce n'est qu'après son licenciement qu'elle lui a écrit que le principe d'audition préalable n'était pas appliqué au motif que la motivation du licenciement était fondée sur les résultats des épreuves et non sur son comportement.

Il fait valoir qu'une motivation *a posteriori* n'est pas admissible et qu'en outre, elle est, en l'espèce, erronée dès lors que son comportement a également justifié le deuxième échec.

#### *V.1.2. Le mémoire en réplique*

S'agissant de la première branche, le requérant allègue que la motivation formelle doit être adéquate et ne pas être contredite par une motivation différente apparue dans le dossier administratif, ce qui entraîne l'obligation d'examiner le dossier administratif.

Il expose qu'il ressort du dossier administratif que nonobstant les deux échecs successifs, la partie adverse a estimé devoir rédiger un rapport de stage proposant de mettre fin au stage et l'invitant à faire part de ses remarques éventuelles (réclamation).

Il soutient qu'il n'existe aucune certitude que la partie adverse ait eu l'intention de le licencier sur la base de ses deux échecs successifs dès lors qu'elle émet un rapport de fin de stage lui permettant de réagir.

Il prétend que cette position de la partie adverse n'était pas une erreur ou une irrégularité car elle conserve nécessairement un pouvoir discrétionnaire dans le processus décisionnel relatif au stage, fût-il infime.

Il affirme que le second alinéa du point IV de la lettre D de la Partie II du Titre II du Fascicule 501 se trouve au même rang que la disposition relative à l'échec de deux évaluations successives et ne voit pas pourquoi cette dernière prévaudrait.

Il en déduit un pouvoir discrétionnaire de la partie adverse.

Il ajoute se demander à quoi sert la disposition susvisée si la partie adverse licencie d'office l'agent après deux échecs successifs qui attestent en principe de connaissances professionnelles insuffisantes sans laisser le temps à l'agent de formuler des remarques dans le délai de 15 jours comme son rapport final l'y invite pourtant.

Il prétend que c'est notamment pour lui permettre de formuler des remarques et une réclamation selon le statut syndical.

Il ne comprend pas pourquoi, si la partie adverse n'avait aucun pouvoir d'appréciation, elle a rédigé un rapport de stage final dont la formule prévoit expressément que le stagiaire peut faire des remarques, le mot « remarque » correspondant à la notion de « réclamation » prévue par la disposition susvisée qui utilise ce terme dans le cadre des rapports semestriels et de fin de stage malgré l'existence de la disposition prévoyant qu'après deux échecs d'évaluation locale successifs le stagiaire n'est pas autorisé à poursuivre son stage.

Il affirme que son représentant syndical a introduit une réclamation selon l'article 3 du Chapitre XIII du Statut sous la forme d'une demande d'entretien le 28 novembre 2023, avec un rappel le 18 décembre 2023, et a réagi, une fois informé le 20 décembre 2023 qu'il était proposé de mettre fin au stage, le 22 décembre 2023, en déclarant contester les conditions de la formation et l'absence de rapports périodiques, ainsi qu'en sollicitant expressément un entretien avec l'agent, afin d'envisager les perspectives possibles pour l'agent.

Il prétend que ces perspectives sont aussi la faculté de se porter candidat pour l'emploi d'agent de l'électricité ou d'ajusteur-mécanicien.

Il en déduit que la partie adverse n'ignorait pas l'existence d'une réclamation et d'une demande d'entretien par son représentant syndical pour envisager les perspectives possibles.

Il considère que son licenciement sans attendre l'issue de cette rencontre viole les dispositions citées au moyen, particulièrement la lettre C du Chapitre VI de la Partie IV du Titre I du Fascicule 501.

Se fondant sur un arrêt n° 252.732 du 21 janvier 2022, il soutient qu'un pouvoir d'appréciation entraîne l'obligation d'audition préalable si les autres conditions sont remplies.

Il ajoute subsidiairement qu'aucune disposition n'interdit à l'autorité d'entendre l'agent même en cas de compétence liée car cette audition, si elle est autorisée dans un texte, ne viole aucun principe de norme supérieure et qu'en l'espèce, cette audition restait possible, même en cas d'échecs successifs, puisqu'elle est prévue, sans restriction d'application, à la lettre C du Chapitre VI de la Partie IV du Titre I du Fascicule 501 à travers une réclamation conforme aux dispositions du chapitre XIII du statut syndical qui peut être sollicitée par le représentant syndical.

Il soutient qu'en admettant que l'autorité puisse renoncer à cette disposition de permettre à l'agent de réclamer, elle doit s'en expliquer d'autant plus qu'en l'espèce elle a fait tout le contraire en lui envoyant un formulaire permettant une réclamation.

S'agissant de la seconde branche, il réplique que l'absence de pouvoir d'appréciation ne dispense pas l'autorité de son devoir de minutie. Il répète que devant agir en pleine connaissance de cause, elle doit toujours tenir compte de l'intégralité des pièces de son dossier. Il expose qu'en l'espèce, INFRABEL a rédigé un rapport final de stage avec possibilité d'introduire une réclamation. Il reproche à l'acte attaqué de ne pas expliquer pourquoi cette possibilité de recours lui a été retirée.

Il soutient que la référence à la disposition relative à la non-poursuite du stage en cas de deux échecs successifs n'est pas suffisante dès lors qu'il a reçu un rapport de fin de stage avec possibilité de réclamation et que des demandes de rencontre ont été formulées par son représentant syndical conformément au texte réglementaire, avec évocation du reste d'éventuels problèmes de santé ayant pu influencer sur le résultat de la seconde évaluation.

Il ajoute que la motivation formelle doit être adéquate, c'est-à-dire proportionnée et suffisante au regard des éléments figurant au dossier.

Il expose que ces éléments comprennent des rapports où l'on fait état d'une proposition de fin de stage avec possibilité de réclamation, une absence médicale qui a empêché de le rencontrer sur place et de lui permettre d'en parler et ses demandes répétées de discuter et rencontrer les représentants de la partie adverse pour envisager toutes les options possibles.

Il en déduit que la motivation formelle de l'acte attaqué n'est pas proportionnée ni suffisante au regard des éléments du dossier et surtout du comportement d'INFRABEL après le deuxième échec.

Il reproche à l'acte attaqué de ne pas expliquer pourquoi le licenciement est privilégié sans que soit mise en œuvre la possibilité de réclamation pourtant offerte et saisie. Il ajoute que l'affirmation de la partie adverse dans son mémoire en réponse qu'il n'existait pas de postes d'électricien ou d'ajusteur-mécanicien à l'époque n'est étayée par aucun élément, est contestée et tardive.

## *V.2. Le second moyen*

### *V.2.1. La requête en annulation*

Le second moyen est pris de la violation du principe général *audi alteram partem*, du principe du contradictoire, du principe ou devoir de minutie et du principe du raisonnable et de l'erreur manifeste d'appréciation.

Le requérant répète qu'à plusieurs reprises son représentant syndical a sollicité un entretien avec la partie adverse afin d'envisager toutes les perspectives possibles eu égard au déroulement du stage et qu'il a également critiqué le déroulement du stage.

Il soutient que les principes généraux à portée législative *audi alteram partem* et du contradictoire imposaient à l'autorité de l'entendre et de lui donner accès aux éléments qui devaient lui être communiqués avant l'acte attaqué, à savoir les rapports dont le rapport final et la deuxième cote.

Il fait valoir que la décision à prendre était grave de sorte que l'autorité devait s'assurer de n'avoir pas négligé une règle, un principe de droit administratif susceptible de s'appliquer ou un élément récent du dossier, ainsi que l'aurait fait une

administration normalement prudente et diligente quand bien même elle considérerait exercer une compétence liée.

Il ajoute que la situation n'était ni urgente ni susceptible de mettre en péril les intérêts publics auxquels la partie adverse doit veiller au point de ne pas vérifier que les rapports de fin de stage et d'évaluation et la cotation du deuxième examen lui ont été communiqués et qu'il a eu le temps de les examiner et qu'elle n'était pas non plus urgente au point de ne pas l'entendre ensuite alors qu'il a insisté à plusieurs reprises pour cette audition.

Il estime que la partie adverse s'est dépêchée de le licencier et que cette précipitation après la première intervention de son représentant syndical est d'autant moins justifiée qu'il a fallu près de deux mois pour obtenir la cotation de la deuxième évaluation, le deuxième rapport d'évaluation et le rapport de fin de stage.

Il ajoute que ses certificats médicaux autorisaient les sorties et qu'en tout état de cause, il pouvait se faire représenter par son délégué syndical.

Il fait ensuite valoir que le dossier établit qu'un grand nombre de reproches visaient son comportement : « pas assez curieux ou intéressé, être moins attentiste, communiquer ses besoins, pas beaucoup d'initiatives, peu de motivation et de zèle », « manque d'initiative, rendement faible ».

Il affirme que ce comportement est lié à son état de santé et précise avoir été en maladie à partir du 29 novembre 2023.

Il reproche à la partie adverse de ne pas lui avoir permis de s'expliquer. Il ajoute qu'en tout état de cause, il a déjà été jugé que le principe *audi alteram partem* est aussi d'application lorsque la mesure grave n'est pas prise en raison du comportement de son destinataire. Il soutient qu'à même juger que le devoir de minutie n'est pas une règle de droit positif, il est une ligne de conduite à suivre pour éviter de commettre des illégalités, obligeait la partie adverse à vérifier qu'il avait reçu avant son licenciement les rapports dont le P1033 de fin de stage et la seconde cotation et qu'il avait eu le temps d'y réagir et d'être entendu, quitte à ne pas faire droit à ses demandes mais en en donnant les raisons et l'assurance d'avoir décidé en pleine connaissance de cause.

Il répète que la compétence de la partie adverse n'était pas complètement liée et qu'à supposer qu'elle le fût, l'absence de pouvoir d'appréciation ne la dispensait pas de son devoir de minutie pour éviter de commettre une illégalité.

Il conclut qu'elle a violé le principe du raisonnable et commis une erreur manifeste d'appréciation en ne lui transmettant pas à temps les rapports et le résultat de la seconde évaluation et ne l'entendant pas malgré les démarches répétées de son représentant syndical.

### *V.2.2. Le mémoire en réplique*

Outre ce qu'il a déjà soutenu et qu'il répète, le requérant fait valoir qu'il existait des raisons particulières de l'entendre, à savoir que l'absence fréquente et très longue du N+1, reconnue par la partie adverse, a pu fragiliser la formation, qu'il a lui-même eu une longue incapacité médicale rapidement après sa deuxième évaluation de sorte que son état de santé a pu avoir un lien avec ses capacités cognitives au moment du second test et qu'une audition aurait pu éclairer la partie adverse et lui permettre de remplir son devoir de minutie, enfin qu'il a manifesté le souhait d'être entendu, ce qui équivaut à la faculté prévue dans le rapport de stage d'émettre des remarques sur le stage, autrement dit d'introduire une réclamation.

Il estime qu'une audition préalable aurait pu infléchir l'intention de la partie adverse et lui permettre d'examiner par exemple les possibilités d'un emploi d'agent d'électricité ou d'ajusteur-mécanicien, voire de prendre en compte des éléments d'ordre médical qui expliquaient sa longue incapacité médicale.

Il conclut que dans ce contexte, ne pas l'entendre est une violation du principe d'audition préalable et un non-respect du devoir de minutie et du principe général de droit administratif suivant lequel l'autorité doit décider en parfaite connaissance de cause.

### *V.3. Le dernier mémoire (sur les deux moyens réunis)*

Le requérant fait valoir que la proposition d'INFRABEL n'est pas un acte susceptible de recours mais que les illégalités dont elle est affectée peuvent être invoquées à l'occasion du présent recours. Il ajoute que la partie adverse avait, en raison de son devoir de minutie, l'obligation de contrôler la légalité de cette proposition.

Il soutient que la proposition de licenciement était motivée par un défaut d'acquisition des connaissances techniques, ce qui justifiait un rapport de fin de stage sur la base d'une inaptitude professionnelle, alors que la partie adverse se fonde sur ses deux échecs successifs. Il soutient qu'il aurait pu faire valoir une

possibilité de recours contre le rapport de fin de stage d'INFRABEL sur le fondement du règlement 501, Titre I, partie IV, chapitre VI, C, dernier alinéa.

Par ailleurs, il soutient qu'il aurait pu être repêché dans un emploi d'agent de l'électricité ou d'ajusteur-mécanicien, ouvert aux techniciens électromécaniciens non régularisés dans leur grade pour cause de connaissances professionnelles insuffisantes, cette possibilité étant offerte, selon lui, également en cas de notification de la fin de stage ou de l'essai.

Il réitère qu'INFRABEL « avait décidé de mettre un terme au stage sur [la] base d'un rapport de stage défavorable » et que la partie adverse aurait donc « dû formaliser la proposition d'INFRABEL et dans ce cas expliquer le cas échéant pourquoi elle ne pouvait faire droit à la réclamation du requérant telle que prévue en cas de rapport de stage défavorable ».

Enfin il observe que la réponse à ses questions devait lui être fournie avant l'acte attaqué et qu'elle est sans pertinence puisqu'elle contredit, selon lui, la motivation antérieure d'INFRABEL précédant celui-ci.

#### *V.4. Appréciation des deux moyens réunis.*

Le Fascicule 501, Titre I *Attribution des emplois*, Partie IV *Installation et recrutement*, Chapitre VI *Stage ou essai*, A à E, dispose comme suit :

##### « A. PRINCIPES

Le candidat recruté ou installé dans un premier emploi statutaire est soumis à un stage. S'il a déjà été régularisé à l'issue d'un stage, il sera installé à l'essai dans un autre grade statutaire.

Toutefois, s'il n'en est pas autrement disposé au Titre II – Partie II de ce fascicule, l'installation dans un grade non fonctionnel sans changement d'attributions a lieu sans essai (1).

Le stage ou l'essai est une période pendant laquelle l'agent doit démontrer qu'il a les compétences requises pour exercer les fonctions qui lui sont (ou seront) confiées.

L'agent en stage ou à l'essai reçoit, sous l'autorité du chef immédiat, une initiation théorique et pratique. En outre, comme stipulé au Titre II - Partie II de ce fascicule, il suit les cours de l'enseignement professionnel et/ou reçoit la formation professionnelle fondamentale éventuellement prévus pour son grade et dont les modalités (contenu, durée, conditions de réussite, etc.) sont consignées dans un plan d'enseignement.

Chaque nouveau plan d'enseignement ainsi que chaque adaptation d'un plan d'enseignement existant sont communiqués par voie d'avis émanant de H-HR Rail. Les dispositions de ces plans d'enseignement sont d'application pour tout agent recruté ou installé dans le grade concerné à partir de la date de l'avis

annonçant la parution du plan d'enseignement correspondant, et ce indépendamment de la date du procès-verbal de l'épreuve dont il est lauréat.

## B. DURÉE

La durée du stage ou de l'essai est fixée à 12 mois ou plus longtemps s'il en est précisé autrement au Titre II – Partie II de ce fascicule. Cette période débute à la date de recrutement ou d'installation effective.

Le cas échéant, la durée du stage ou de l'essai doit être allongée de la durée des périodes d'absence suivantes :

- a) absence pour maladie ou blessure, y compris la période pendant laquelle l'agent a été placé en section d'attente, congé d'accouchement, congé d'accueil ;
- b) congé sans rémunération, congé de disponibilité, congé politique, congé syndical, interruption de la carrière professionnelle (Statut du personnel - Chapitre VIII) ;
- c) période pendant laquelle l'agent a été écarté de ses fonctions en application du chapitre XIV du Statut du personnel (Statut disciplinaire) ainsi que les absences injustifiées ;
- d) période pendant laquelle l'agent a été chargé temporairement d'autres fonctions (2).

Ladite période est toutefois prise en considération si les fonctions exercées temporairement sont classées dans la même spécialité professionnelle que celle du grade détenu (ex. : menuisier-ébéniste chargé des fonctions d'ébéniste spécialisé).

Les cas d'espèce relevant de cette disposition doivent être soumis pour décision à HR Rail.

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, la période d'essai est prolongée en sorte que l'essai comporte le nombre de prestations complètes normalement prévu.

## C. RAPPORTS

Au cours du 6<sup>e</sup> mois d'utilisation, l'agent en stage ou à l'essai fait l'objet d'un rapport du chef immédiat sous les ordres de qui il est placé. Un rapport analogue est établi tous les 6 mois si la durée du stage ou de l'essai est supérieure à 12 mois.

À l'expiration de la période requise du stage ou de l'essai, un rapport de fin de stage ou d'essai est établi par ledit chef immédiat. Celui-ci mentionne au(x) rapport(s) semestriel(s) et au rapport de fin de stage ou d'essai les renseignements qui permettent d'apprécier si l'agent possède les compétences requises pour exercer les fonctions qui lui sont (ou seront) confiées.

L'agent concerné doit prendre connaissance du (des) rapport(s) semestriel(s) et du rapport de fin de stage (ou d'essai) qui ont été établis à son nom. S'il juge devoir réclamer, il le fait conformément aux dispositions du chapitre XIII du Statut du personnel (Statut syndical).

Les rapports de stage ou d'essai sont transmis à HR Rail par la voie hiérarchique.

## D. REGULARISATION

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 (3) 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.

## E. PROLONGATION

Une prolongation du stage ou de 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 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.

-----

- (1) Un grade est considéré comme non fonctionnel si aucun cadre spécifique ne lui est réservé.
- (2) En ce compris, les périodes pendant lesquelles l'agent a été déclaré temporairement inapte à ses fonctions normales.
- (3) À cet effet, il doit faire l'objet d'un rapport favorable de fin de stage ou d'essai ».

En ce qui concerne les techniciens électromécaniciens, le Fascicule 501, Titre II *Conditions particulières d'accès aux emplois*, Partie II *Technicien électromécanicien*, Lettre D *Installation ou recrutement*, II à IV, indique, notamment, ce qui suit :

« II. Essai ou stage

Durant l'essai ou le stage, les techniciens électromécaniciens suivent une formation fondamentale spécifique à leurs attributions et, éventuellement, une initiation.

Le détail, le programme, la durée et les critères d'évaluation de cette formation sont précisés dans un plan d'enseignement dont chaque candidat reçoit un exemplaire au début de la formation.

Afin de vérifier s'ils acquièrent progressivement les connaissances requises, les techniciens électromécaniciens sont soumis à des contrôles d'aptitude périodiques cotés comprenant au minimum des interrogations trimestrielles.

Ceux qui n'obtiennent pas la moitié des points à deux contrôles successifs ne sont pas autorisés à poursuivre leur essai ou stage. Il en est de même de ceux qui n'obtiennent pas la moitié des points pour l'ensemble des contrôles.

### III. Régularisation

Pour être régularisés, les techniciens électromécaniciens à l'essai ou en stage doivent :

- satisfaire à l'épreuve de régularisation qui clôture le stage ou l'essai ;
- être titulaires du permis de conduire prévu par l'AR du 23.3.1998 valable pour la catégorie B (boîte manuelle) au moins (7), sauf pour les agents en stage ou à l'essai dans la spécialité "Electronique industrielle (M)", "Installations" ou "Véhicules".

### IV. Particularités

Les candidats qui ne satisfont pas à l'épreuve dont question sous lettre C ci-dessus peuvent être inscrits, avec leur accord et en fonction des besoins, à la liste des candidats au(x) grade(s) d'agent de l'électricité et/ou d'ajusteur-mécanicien si leurs compétences ont été jugées suffisantes par le jury de l'épreuve orale pour l'exercice des attributions de l'un ou de plusieurs de ces grades et ce, dans les conditions prévues au règlement pour la dévolution de ces emplois.

Le technicien électromécanicien qui ne peut être régularisé pour cause de connaissances professionnelles insuffisantes peut, à sa demande et moyennant l'avis favorable de la direction concernée, se porter candidat pour l'(les) emploi(s) d'agent de l'électricité et/ou d'ajusteur-mécanicien dans les conditions prévues au règlement pour la dévolution de ces emplois.

-----  
(7) Ceux qui encourent ultérieurement une interdiction de conduire sont tenus d'en informer sans délai leur chef immédiat (RGPS - Fascicule 550) ».

Il résulte clairement de conditions particulières ainsi définies d'accès à l'emploi de technicien électromécanicien que « ceux qui n'obtiennent pas la moitié des points à deux contrôles successifs ne sont pas autorisés à poursuivre leur essai ou stage » et que cette disposition déroge et fait obstacle à la règle générale qui organise une prolongation facultative du stage, de sorte que le requérant, dont il n'est pas contesté qu'il a échoué à deux contrôles successifs de ses connaissances, ne peut se prévaloir de cette disposition générale. La compétence de la partie adverse est à cet égard liée : elle n'a pas la possibilité de ne pas mettre fin au stage du technicien électromécanicien qui a échoué à deux contrôles successifs.

L'acte attaqué est motivé comme suit :

« Nous sommes au regret de vous informer que nous nous voyons dans l'obligation de renoncer à vos services en qualité de technicien électromécanicien - éclairage, chauffage, force motrice en stage à la date du 31/12/2023 à l'issue de votre prestation.

Cette mesure fait suite aux deux échecs successifs enregistrés à l'occasion des interrogations trimestrielles organisées dans le cadre de la formation professionnelle, dont question au fascicule 501 - Titre II - Partie II - rubrique « technicien électromécanicien », lettre D ».

Compte tenu des développements qui précèdent quant aux règles applicables, cette motivation formelle est adéquate et suffisante.

L'acte attaqué n'est nullement fondé sur le rapport de stage de sorte que les critiques à l'encontre de celui-ci et celles relatives à l'impossibilité d'avoir pu exercer une réclamation contre les conclusions dudit rapport avant l'adoption de l'acte attaqué sont irrecevables à défaut d'intérêt.

Il se déduit également de la compétence liée de la partie adverse que l'audition du requérant n'était pas requise par le principe *audi alteram partem*. En outre aucune norme ou principe n'imposait à la partie adverse ou à INFRABEL d'entendre le requérant ou son représentant syndical à la suite et en raison du double échec susvisé avant l'adoption de l'acte attaqué, le requérant ne produisant au surplus aucun élément qui aurait néanmoins justifié qu'elles l'entendent.

Le requérant n'identifie pas davantage une disposition du Statut ou d'un Fascicule qui organiserait un recours interne à la suite d'un ou de plusieurs échecs à un ou plusieurs contrôles.

La référence au Chapitre XIII du Statut à la Lettre C du Chapitre VI *Stage ou essai* de la Partie IV *Installation et recrutement* du Titre I *Attribution des emplois* du Fascicule 501 et les mentions du formulaire P1033 ne concernent que les rapports de stage et non les évaluations qui ont fondé l'acte attaqué.

La confusion du requérant vient de ce qu'il ressort du dossier administratif qu'INFRABEL a proposé la fin du stage au terme d'un rapport de stage qui ne se réfère pas au double échec consécutif du requérant aux contrôles. La partie adverse n'était pas liée par cette proposition et ses motifs mais était bien, comme cela a déjà été relevé, tenue, sans aucun pouvoir d'appréciation, de mettre fin au stage en raison du double échec consécutif.

Ce qui précède n'empêche toutefois pas un stagiaire de faire valoir utilement une irrégularité dans l'organisation des contrôles de ses connaissances, pouvant résulter, notamment, d'irrégularités dans l'organisation de sa formation.

En l'espèce, le requérant prétend dans son énoncé des faits n'avoir pas bénéficié d'un coaching de son N+1 qui lui aurait dit à plusieurs reprises qu'il devait se débrouiller seul. Il ne produit cependant aucun document ou témoignage de nature à établir un manque de formation et de suivi durant ses trois années de stage qui expliquerait ses échecs aux contrôles ni même un début de contestation de ces échecs, dont il a pris connaissance respectivement le 11 août 2023 et le 26 octobre 2023.

En outre, il ne conteste aucune des affirmations d'INFRABEL dans ses échanges avec son représentant syndical ni, *a fortiori*, n'en établit la fausseté, de telle sorte qu'il est en tout état de cause sans intérêt à invoquer le fait que cette réponse serait intervenue après la décision de la partie adverse, dont la compétence était liée au constat des deux échecs consécutifs du requérant.

La demande d'entrevue du représentant syndical pour « discuter » « après la période des fêtes » des « conditions du licenciement » et des « perspectives possibles » était adressée à INFRABEL et non à la partie adverse – de sorte qu'à supposer qu'elle en ait néanmoins pris connaissance, elle n'était pas tenue d'y répondre - et INFRABEL y a répondu dans un courriel du 11 janvier 2024 antérieur au recours de sorte qu'on n'aperçoit pas l'intérêt à la critique du défaut de motivation à cet égard.

Il ressort également de ce qui précède que le fait qu'il n'ait connu les motifs de son second échec que le jour de l'adoption de l'acte attaqué ne lui a pas fait grief et ne constitue au demeurant pas une irrégularité.

Enfin, les dispositions statutaires qui permettent d'attribuer un emploi d'agent de l'électricité ou d'ajusteur-mécanicien aux techniciens électromécaniciens qui ne peuvent être régularisés pour cause de connaissances professionnelles insuffisantes supposent la disponibilité de tels emplois, l'introduction d'une demande en ce sens et l'avis favorable de la direction concernée. Elles n'empêchent pas qu'il soit mis fin au stage et procédé au licenciement d'un technicien électromécanicien qui a subi deux échecs consécutifs à des interrogations trimestrielles, sans que la possibilité de l'octroi d'un tel autre emploi soit préalablement envisagée.

Les moyens ne sont pas fondés.

## *VI. Indemnité de procédure*

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La requête est rejetée.

#### **Article 2**

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 21 janvier 2025, par la VIII<sup>e</sup> chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,  
Frédéric Gosselin,  
Raphaël Born,  
Valérie Vanderpère,

président de chambre,  
conseiller d'État,  
conseiller d'État,  
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux