CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

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

A R R ÊT

n^o^ 263.209 du 6 mai 2025

A. 244.246/VIII-12.875

En cause : **V. M.**,
ayant élu domicile chez
M^e^ Diego GUTIERREZ CACERES, avocat,
avenue Brugmann 451
1080 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre de la Mobilité et des Transports,
ayant élu domicile chez
M^e^ Clémentine CAILLET, avocat,
avenue Tedesco 7
1160 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 21 février 2025, la partie requérante demande, d'une part, la suspension de l'exécution de la décision de E. V., présidente du comité de direction du service public fédéral Mobilité et Transports, du 23 décembre 2024, qui la licencie pour inaptitude professionnelle moyennant un délai de préavis de trois mois à partir du 1^er^ janvier 2025, et, d'autre part, l'annulation de cette même décision.

II. Procédure

Par une ordonnance du 5 mars 2025, le calendrier de la procédure a été déterminé et l'affaire a été fixée à l'audience du 5 mai 2025.

La note d'observations et le dossier administratif ont été déposés dans le respect du calendrier de la procédure.

M. Erik Bosquet, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 17, § 4, alinéa 2, des lois 'sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973'.

Le rapport a été notifié aux parties.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e^ Diego Gutierrez Caceres, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Justine Decolle, *loco* M^e^ Clémentine Caillet, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Erik Bosquet, 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 15 janvier 2023, le requérant débute un stage auprès du service public fédéral (ci-après : SPF) Mobilité et Transports en qualité d'assistant administratif stagiaire. Il y exerce la fonction de gestionnaire de dossier Mobilité et Transports, au département Navigation de plaisance.

2. Le 10 février 2023, il passe son entretien de fonction et son entretien de planification.

3. Le 16 mai 2023, il a un premier entretien de fonctionnement, au terme duquel la mention « Bon » lui est attribuée.

Cette mention est motivée comme suit :

« Fonctionnement général

Chef

> [Le requérant] a compris comment traiter un dossier. Il travaille de manière autonome, que ce soit pour les dossiers ou la surveillance des examens. Il reste quelques petits points à améliorer (*cf*. différentes remarques).

Résultat

Bon

Motivation

Objectifs de prestation

Objectifs de développement

Remarques éventuelles ».

4. Le 7 juillet 2023, il a un deuxième entretien de fonctionnement qui se solde à nouveau par l'octroi de la mention « Bon ».

Cette mention est motivée comme suit :

« Fonctionnement général

Chef

[Le requérant] a compris comment traiter un dossier. Il travaille de manière autonome, que ce soit pour les dossiers ou la surveillance des examens. Il reste quelques petits points à améliorer (*cf*. différentes remarques).

Résultat

Bon

Motivation

Objectifs de prestation

Les objectifs de prestation sont partiellement atteints. [Le requérant] comprend la matière et la maîtrise en majorité. Toutefois, des efforts sur la disponibilité pendant les heures de travail et la quantité de travail à fournir sont à fournir.

Objectifs de développement

[Le requérant] est bien intégré au sein de l'équipe et sait donner et recevoir un avis concernant un dossier. Il doit encore participer à des formations.

Remarques éventuelles

Chef

[Le requérant] a compris et développé la majorité de ses connaissances dans le domaine et je suis confiante dans l'acquisition du reste ».

5. Le 26 septembre 2023, il a un troisième entretien de fonctionnement. À l'issue de celui-ci, la mention « Insuffisant » lui est attribuée.

Cette mention est motivée comme suit :

« Fonctionnement général

Chef

[Le requérant] a compris comment traiter un dossier. Il travaille de manière autonome, que ce soit pour les dossiers ou la surveillance des examens. La quantité du travail fourni n'est toutefois pas suffisante.

Résultat

Insuffisant

Motivation

Objectifs de prestation

> Les objectifs de prestation ne sont en majorité pas atteints. [Le requérant] comprend et maîtrise la plupart de la matière, mais les objectifs principaux (5 dossiers/jour, délai de réponse aux *emails* de 2 jours max.) ne sont pas respectés. Des efforts restent à fournir. Malgré notre mise au point en juillet, [le requérant] n'a pas démontré de progression dans la réalisation des quantités demandées. [Le requérant] estime pourtant avoir toutes les connaissances pour le faire.

Objectifs de développement

> [Le requérant] est bien intégré au sein de l'équipe et sait donner et recevoir un avis concernant un dossier. Il n'est cependant pas encore inscrit aux formations recommandées.

Remarques éventuelles

Chef

> [Le requérant] a compris et développé la majorité de ses connaissances dans le domaine, mais une meilleure application de ces compétences et plus de rigueur sont attendu[e]s.
> Malgré le fait que tu as développé tes connaissances, la réalisation du travail ne correspond pas aux attentes du service en termes de prise en charge de dossiers de l'équipe ».

6. Le 11 octobre 2023, le requérant, son évaluatrice, M. V., et le directeur P&O, L. V., se mettent d'accord pour que la mention « insuffisant » n'entraîne pas la saisine de la commission d'évaluation compétente en matière de stage, conformément à l'article 43, § 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 'relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale'.

Cet accord est justifié de la manière suivante :

« Nous justifions cela par le fait que, lors de l'entretien de fonctionnement en ma présence, l'évalué est plus que conscient du souci de quantité et pense avoir toutes les compétences et les ressources pour atteindre ce nombre, qu'il trouve tout à fait réaliste. L'évaluatrice valide cette perception. De ce fait, le SPF Mobilité et Transports veut laisser la chance à l'évalué jusqu'à la fin de son stage de prouver que cela est le cas. Dans le cas contraire, l'évalué a bien été prévenu pendant ses entretiens et est conscient que cela engendrerait un insuffisant à l'entretien d'évaluation de son stage. En effet, la qualité est importante mais la quantité également ».

7. Le 8 janvier 2024, le requérant passe l'entretien de fin de stage. Au terme de celui-ci, la mention « Insuffisant » lui est attribuée.

Cette mention est motivée comme suit :

« Fonctionnement général

Chef

> [Le requérant] a lu la matière, mais au cours de contrôles ponctuels, je constate qu'elle n'est pas encore bien comprise ni appliquée. Certains tâches (surveillance des examens, réponse au téléphone) sont bien maitrisées, alors que d'autres ne le sont pas encore (dossiers) ou n'ont pas été faites (archives, formations). La quantité et la qualité du travail fourni ne sont pas suffisantes.

Collaborateur

> Je pense avoir compris comment traiter des dossiers et je pense savoir réaliser toute les tache qui me seront confié [*sic*]. Je pense aussi avoir atteint la quantité de dossier a traité demandé [*sic*]

Résultat

> Insuffisant

Motivation

Objectifs de prestation

> Les objectifs de prestation ne sont en majorité pas atteints. [Le requérant] comprend et maîtrise la plupart de la matière, mais les objectifs principaux (dossiers ouverts prioritaires, délai de réponse aux *emails* de 2 jours max.) ne sont pas respectés. Certain[e]s tâches (comme les archives) n'ont pas été réalisées.
> Malgré notre mise au point en juillet et en septembre, [le requérant] n'a pas démontré de réelle progression dans la réalisation des objectifs demandés. Il existe encore trop de lacunes. [Le requérant] estime pourtant avoir toutes les connaissances pour le faire.

Objectifs de développement

> [Le requérant] est bien intégré au sein de l'équipe et sait donner et recevoir un avis concernant un dossier. Il ne s'est cependant pas inscrit aux formations recommandées.

Remarques éventuelles

> [Le requérant] a compris et développé la majorité de ses connaissances dans le domaine, mais une meilleure application de ces compétences et plus de rigueur étaient attendus.
> Malgré le fait que tu as développé tes connaissances, ta réalisation du travail ne correspond pas aux attentes du service en termes de prise en charge de dossiers de l'équipe.

Collaborateur

> Je pense avoir compris comment traiter des dossiers et je pense savoir réaliser toutes les tache qui me seront confié [*sic*]. Je pense aussi avoir atteint la quantité de dossier a traité demandé [*sic*]. Il m'arrive toutefois de faire occasionnellement une erreur mais je compte bien encore m'améliorer ».

À la suite de cette mention « insuffisant », le directeur P&O soumet à la commission d'évaluation une proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle.

8. Le 3 avril 2024, la commission d'évaluation se réunit et auditionne le requérant ainsi que son évaluatrice. À l'issue de cette séance, la commission d'évaluation décide à l'unanimité de prolonger le stage pour une durée de quatre mois.

Sa décision est motivée notamment comme suit :

« […]

Considérant que la commission d'évaluation constate qu'il est reproché au stagiaire de commettre certaines erreurs dans le traitement de ses dossiers, erreurs partiellement étayées dans le dossier d'évaluation qui lui a été transmises mais qui cependant ne sont pas étoffées lors de l'audience ;

Considérant que la commission d'évaluation relève un manque d'encadrement du stagiaire ; que les difficultés du stagiaire ont été remarquées seulement après plusieurs mois de stage ; que l'évaluatrice n'a pas pu, lors de l'audience, apporter les informations nécessaires quant à l'accompagnement du stagiaire pour l'aider à atteindre ses objectifs ;

Que la commission d'évaluation insiste sur l'importance du suivi d'un stagiaire et de lui communiquer ses erreurs de manière claire pour qu'il puisse se corriger par la suite ;

[…] ».

9. Le 25 avril 2024, le requérant passe un quatrième entretien de fonctionnement.

Certaines clarifications sont apportées à cette occasion en vue de la période de prolongation débutant à cette même date (portant donc la période du cycle d'évaluation jusqu'au 25 août 2024).

Au terme de cet entretien, la mention « Bon » lui est attribuée. Celle-ci ne comporte aucune motivation.

10. Le 10 juin 2024, le requérant passe un cinquième entretien de fonctionnement.

Au terme de cet entretien, la mention « Bon » lui est attribuée. Cette mention est motivée comme suit :

« Fonctionnement général

Chef

Certaines tâches sont maitrisées et ce depuis le début (contacts et communication avec les collègues et les clients, surveillance des examens, *etc*.). Cependant, il existe encore beaucoup de points à améliorer. Les erreurs ainsi que les objectifs non atteints ou partiellement atteints sont encore trop

nombreux pour une période de prolongation. J'attends [du requérant] une plus grande rigueur dans son travail, ainsi que plus de proactivité et de responsabilisation.
En concertation avec [le requérant] et le témoin P&O, la note de "bon" sera attribuée pour cette évaluation, mais une amélioration des objectifs non atteints ou partiellement atteints est attendue pour l'entretien de fonctionnement de juillet.

Résultat

Bon

Motivation

Objectifs de prestation

Trop d'objectifs sont encore partiellement atteints ou non atteints pour cette période de prolongation. La matière n'est pas encore assez bien appliquée. Plus de rigueur et de proactivité sont attendues.

Objectifs de développement

[Le requérant] a compris et développé la majorité de ses connaissances dans le domaine, mais une meilleure application de ces compétences est attendue ».

11. Le 23 juillet 2024, le requérant a un sixième entretien de fonctionnement. Au terme de celui-ci, la mention « Insuffisant » lui est attribuée.

Cette mention est motivée comme suit :

« Fonctionnement général

Chef

Certaines tâches sont maitrisées et ce depuis le début (contacts et communication avec les collègues et les clients, surveillance des examens, *etc*.). Cependant, il existe encore beaucoup de points à améliorer. Les erreurs ainsi que les objectifs non atteints ou partiellement atteints sont encore trop nombreux pour une période de prolongation. Ce sont des objectifs qui sont partiellement atteints ou pas atteints depuis trop longtemps. J'attends [du requérant] une plus grande rigueur dans son travail, ainsi que plus de proactivité et de responsabilisation.

Résultat

Insuffisant

Motivation

Objectifs de prestation

Trop d'objectifs sont encore partiellement atteints ou non atteints pour cette période de prolongation. La matière n'est pas encore assez bien appliquée. Plus de rigueur et de proactivité sont attendues.

Objectifs de développement

[Le requérant] a compris et développé la majorité de ses connaissances dans le domaine, mais une meilleure application de ces compétences est attendue.

Remarques éventuelles

Chef

Pour l'entretien précédent, la mention "bon" a été attribuée, en concertation avec [le requérant] et le témoin P&O. Les objectifs non atteints ou partiellement atteints à ce moment-là n'ayant pas été améliorés, la mention "insuffisant" a été attribuée pour cet entretien ».

12. Le 9 septembre 2024, [le requérant] passe un second entretien de fin de stage. Au terme de cet entretien, la mention « Insuffisant » lui est attribuée.

Cette mention est motivée comme suit :

« Fonctionnement général

Chef

Certaines tâches sont maitrisées et ce depuis le début (contacts et communication avec les collègues et les clients, surveillance des examens, *etc*.). Les erreurs ainsi que les objectifs non atteints ou partiellement atteints sont trop nombreux après une période de stage et une période de prolongation. Ce sont des objectifs qui sont partiellement atteints ou pas atteints depuis trop longtemps. Malgré les choses mises en œuvre et les remarques faites à plusieurs reprises, la situation a assez peu évolué. La responsabilisation et la proactivité ne sont pas acquises.

Résultat

Insuffisant

Motivation

Objectifs de prestation

Le traitement des dossiers, qui est la tâche principale, n'est toujours pas acquis à 100 %, il reste des erreurs dans les documents acceptés et dans les données encodées, certains document obligatoires sont manquants. Les réponses données aux questions [du requérant] et les corrections des dossiers ne sont pas prises en compte : les mêmes erreurs reviennent trop fréquemment. La logique de travail n'est pas acquise : [le requérant] attend plusieurs jours pour m'envoyer les dossiers à corriger, pour mettre en place les corrections, pour ajouter les informations reçues du client. [Le requérant] ne profite pas de la présence de ses collègues au bureau pour imprimer et envoyer les documents.

Objectifs de développement

Comme mentionné plus avant, les corrections et les réponses données [au requérant] ne sont pas mises en place : les erreurs sont fréquentes et répétitives.

Remarques éventuelles

Chef

Plusieurs choses ont été mises en place pour cette prolongation (suivi plus approfondi, réexplication des tâches, corrections fréquentes, entretiens fréquents avec P&O, *etc*.), mais malgré cela, l'évolution n'est pas celle attendue ».

13. Le 10 septembre 2024, le directeur P&O soumet à la commission d'évaluation une proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle.

14. Le 11 septembre 2024, le requérant est invité à se présenter à la séance de la commission d'évaluation qui se tiendra le 9 octobre 2024.

15. Le 9 octobre 2024, la commission d'évaluation se réunit et auditionne le requérant ainsi que son évaluatrice.

À l'issue de cette séance, elle décide à l'unanimité de proposer sa nomination. Sa décision est motivée notamment comme suit :

« Considérant que la commission d'évaluation relève que le dossier d'évaluation ne contient pas assez d'éléments venant étayer les dysfonctionnements allégués du stagiaire ; que les éléments fournis à la commission d'évaluation ne sont pas suffisants pour permettre de justifier l'attribution d'une mention "insuffisant" ;

Que dix objectifs sur seize sont indiqués comme "atteint" dans l'évaluation du stagiaire ; que la commission d'évaluation constate une évolution du stagiaire lors de l'ensemble de son stage et les efforts fournis par ce dernier pour atteindre ses objectifs ;

Considérant que la commission d'évaluation relève que la hiérarchie a mis en place certains moyens et outils pour accompagner le stagiaire ; que cependant, il s'agit d'un accompagnement ponctuel ; que l'encadrement proposé au stagiaire n'a pas été suffisamment structuré ;

Considérant que la commission d'évaluation constate une rupture du lien de confiance et du dialogue entre l'évaluatrice et le stagiaire impactant les deux parties ; que la commission d'évaluation conseille un changement d'affectation ;

[…] ».

16. Le 28 novembre 2024, le requérant est informé de son changement d'affectation auprès du service d'encadrement P&O de la partie adverse à compter du 2 décembre suivant.

17. Le 23 décembre 2024, la présidente du comité de direction licencie le requérant pour cause d'inaptitude professionnelle. Cette décision est motivée comme suit :

« […]

Considérant que [le requérant] a intégré la Direction Générale de la Navigation (DGN) en tant qu'assistant administratif (niveau C) au sein du service de navigation de plaisance le 15 janvier 2023 ;

Qu'à l'issue de sa période de stage, lors de l'évaluation de fin de stage le 8 janvier 2024, la mention "insuffisant" a été attribuée ; qu'à la demande du directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation du Service public fédéral Mobilité et Transports de proposer le licenciement pour inaptitude professionnelle à la suite de l'attribution de la mention "insuffisant" à l'issue de l'entretien d'évaluation de fin de stage, la Commission d'évaluation a décidé, par avis du 3 avril 2024, de prolonger le stage pour une période de quatre mois ;

Considérant que la prolongation de stage, débutée le 25 avril 2024, a permis de réévaluer et reformuler les objectifs [du requérant] ; qu'un programme de suivi encadré par l'évaluatrice et le Service d'encadrement Personnel et Organisation a été mis en place, intégrant trois entretiens formels de fonctionnement ainsi que des rencontres informelles avec le Service d'encadrement Personnel et Organisation ; que les axes d'amélioration ont été définis comme suit : la gestion des dossiers d'archivage, la gestion des appels téléphoniques, sous observation, le temps dédié à l'étude des différentes procédures, la formation à la rédaction des courriels *via Goodhabitz* et la revue hebdomadaire des dossiers traités par [le requérant] ;

Considérant que les entretiens de fonctionnement ont eu lieu le 24 avril 2024, le 10 juin 2024 et le 23 juillet 2024 ; que la mention "insuffisant" a été attribuée lors des deuxième et troisième entretiens ;

Considérant qu'à l'issue de la prolongation de stage, malgré l'accompagnement intensif mis en place, la qualité et la quantité des dossiers traités par [le requérant] ne répondaient toujours pas aux attentes et demeuraient insuffisants ;

Qu'en conséquence, une mention "insuffisant" a été attribuée lors de l'évaluation à la fin de la période de prolongation de stage en raison de l'insuffisance dans la qualité et la quantité des dossiers traités, du manque de proactivité, de problèmes de communication et de défaut de confiance et de responsabilisation ;

Considérant qu'une demande a été introduite par le directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation du Service public fédéral Mobilité et Transports en vue de proposer le licenciement pour inaptitude professionnelle, à la suite de l'attribution de la mention "insuffisant" à l'issue de l'entretien d'évaluation de fin de stage prolongé ; que la commission d'évaluation a, par avis du 9 octobre 2024, proposé la nomination du stagiaire ;

Considérant que la Commission d'évaluation estime qu'il y a une absence de fondements suffisants dans le dossier d'évaluation pour justifier la mention "insuffisant" ;

Qu'au contraire, le SPF Mobilité et Transports estime avoir fourni un dossier d'évaluation comportant de nombreuses preuves et annexes justifiant la mention "insuffisant" ;

Que conformément à l'article 23 de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale, "la mention 'insuffisant' est attribuée au membre du personnel dont le fonctionnement est manifestement inférieur au niveau attendu et qui, sans que cela ne soit cumulatif : 1° a réalisé moins de 50 % de ses objectifs de prestations ; 2° n'a pas développé les compétences nécessaires à exercer sa fonction et ne peut plus exercer celle-ci de manière satisfaisante alors que cet objectif de développement lui avait été assigné lors de l'entretien de cycle d'évaluation" ;

Qu'il ressort notamment du rapport d'évaluation final de fin de stage prolongé du 9 septembre 2024 que :

- "Le nombre de dossiers minimum de 5 dossiers par jour est souvent atteint, mais pas toujours. Les documents sont présents et corrects la plupart du temps, mais

il existe encore certains dossiers pour lesquels les documents obligatoires sont manquants. Malgré mes corrections régulières et détaillées sur les dossiers de l'évalué, il reste encore trop d'erreurs encodées dans la base de données. Ces erreurs sont fréquentes et répétitives ; il s'agit souvent des mêmes erreurs (puissance, modèle de moteur). Le délai de traitement des dossiers est également trop long : des dossiers sont notés comme 'à vérifier', 'à faire' ou 'OK', mais ne sont pas clôturés pendant plusieurs jours voire plusieurs semaines. Les dossiers sont clôturés ou traités lorsqu'une remarque est faite à ce sujet. Une fois mes corrections envoyées, il faut plusieurs jours avant que les données ne soient corrigées ou les dossiers imprimés. [Le requérant] n'a pas le réflexe de demander à ses collègues d'imprimer ses dossiers lorsqu'ils sont au bureau et attend parfois plusieurs jours ou semaines avant de les imprimer. Les rappels dans les dossiers ne sont pas envoyés par l'évalué, sauf remarque de ma part" ;

- "Téléphones : l'évalué répond aux appels des clients pour les lettres d'enregistrement et les brevets/examens. La matière concernant les brevets n'est pas encore totalement maitrisée, mais j'ai constaté une progression grâce aux réponses données aux clients" ;

- "*Emails* : le délai de réponse de 2 jours n'est pas toujours respecté. J'ai pu constater plusieurs *emails* qui étaient marqués comme 'lu', mais pour lesquels aucune réponse n'avait été donnée en 2 semaines. Les informations apportées par les clients dans ces *emails* n'étaient pas non plus ajoutées aux dossiers" ;

- "Les valeurs du SPF (Confiance et Responsabilisation) ne sont pas acquises. [Le requérant] n'a pas acquis la responsabilisation et la proactivité demandées, malgré les différents *feedback* reçus, notamment lors de ses entretiens de fonctionnement. Il faut faire à l'évalué plusieurs rappels avant que les choses ne soient faites : signer un entretien dans *Crescendo*, faire les rappels dans les dossiers, vérifier un dossier marqué comme 'à traiter' depuis plusieurs jours/semaines, répondre à un *email* marqué comme 'lu' depuis plusieurs jours/semaines" ;

- "Après la séance d'explication du 05/06, 2 remarques ont été envoyées [au requérant] au sujet du traitement des archives, car trop de documents inutiles étaient encore conservés. Le minimum de 10 archives par semaine n'est pas toujours atteint et aucune compensation n'a été constatée (par exemple quelques dossiers supplémentaires)" ;

- "Il existe encore des erreurs dans les données encodées dans la base de données. Les *templates* sont utilisés pour répondre aux *emails*" ;

- "La base de données doit être complétée sans erreur et les données erronées qui avaient déjà été introduites doivent être corrigées".

Que comme indiqué dans le rapport d'évaluation finale de fin de stage, "les erreurs ainsi que les objectifs non atteints ou partiellement atteints sont trop nombreux après une période de stage et une période de prolongation. Ce sont des objectifs qui sont partiellement atteints ou pas atteints depuis trop longtemps. Malgré les choses mises en œuvre et les remarques faites à plusieurs reprises, la situation a assez peu évolué. La responsabilisation et la proactivité ne sont pas acquises" ;

Considérant que la Commission d'évaluation relève que plus de 50 % des objectifs de prestations ont été réalisés ; qu'il est cependant incontestable qu'après un stage prolongé, [le requérant] n'a pas atteint ses objectifs principaux, notamment en ce qui concerne le traitement des dossiers ; que ces objectifs représentent 50 % de ses responsabilités, tandis que les autres objectifs sont davantage liés au relationnel ; que ce sont principalement les objectifs techniques qui font défaut ; que [le

requérant] a dès lors manifestement réalisé moins de 50 % de ses objectifs de prestations ;

Qu'en tout état de cause, il ne peut être contesté que le fonctionnement [du requérant] est inférieur au niveau attendu et qu'il n'a pas développé les compétences nécessaires à exercer sa fonction et ne peut plus exercer celle-ci de manière satisfaisante alors que cet objectif de développement lui avait été assigné lors de l'entretien de cycle d'évaluation ;

Que la mention "insuffisant" est dès lors parfaitement justifiée, conformément à l'article 23 de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale ;

Considérant que la Commission d'évaluation relève que l'encadrement proposé par la hiérarchie au stagiaire n'a pas été suffisamment structuré, suivant ainsi la position [du requérant] ;

Qu'au contraire, un retour hebdomadaire sur le travail [du requérant] a été organisé par sa ligne hiérarchique ainsi qu'un soutien de deux référents au sein de son service ; qu'un suivi approfondi, des ré-explications des tâches, et des corrections fréquentes ont été mis en place ;

Qu'en outre, il avait été demandé [au requérant] de transmettre chaque vendredi un récapitulatif des dossiers traités, afin que [M. V.] puisse lui apporter des retours et des corrections ; qu'il s'agit incontestablement d'un suivi régulier ; que plusieurs courriels lui ont ainsi été adressés pour lui signaler les erreurs constatées et l'aider à améliorer la qualité de son travail ; que malgré cet encadrement, [le requérant] a continué à commettre des erreurs dans le traitement des dossiers ; que par ailleurs, les corrections demandées n'étaient pas systématiquement prises en compte, ou l'étaient tardivement ;

Qu'il y a également lieu de souligner le manque d'implication [du requérant] ; qu'en effet, concernant la formation *Goodhabitz* sur la rédaction de courriels qu'il lui a été demandé de suivre, les données indiquent que [le requérant] a parcouru l'ensemble du contenu en 14 secondes, atteignant ainsi un taux d'accomplissement de 100 %, alors que la formation est estimée à plus de trois heures d'apprentissage ; que pourtant, cette formation aurait pu lui permettre de réduire le nombre d'erreurs commises et de structurer ses *e-mails* et de réaliser ainsi une partie de ses objectifs ;
Qu'enfin, durant la prolongation du stage [du requérant], plusieurs suivis ont été organisés par le Service d'encadrement Personnel et Organisation et que diverses propositions de soutien ont été faits, telles que des formations, du matériel informatique spécifique et du *coaching*, auxquelles [le requérant] n'a jamais fait appel ;

Qu'il ressort dès lors à suffisance du dossier d'évaluation que l'encadrement et le suivi mis en place par la hiérarchie a été régulier, structuré et adéquat ; que bien que la hiérarchie ait mis tout en œuvre pour permettre [au requérant] de réaliser ses objectifs, il était nécessaire [qu'il] y participe de manière active, ce qu'il n'a manifestement pas fait ;

Considérant que [le requérant] a été attribué trois fois la mention "insuffisant" pendant son stage [*sic*] ;
Considérant que le SPF Mobilité et Transports ne partage donc pas l'avis de la Commission d'évaluation ;

Considérant qu'il ressort de ce qui précède et du dossier d'évaluation que [le requérant] ne possède pas les aptitudes et capacités requises à l'exercice de la fonction afférentes à l'emploi qu'il occupe ;

Considérant qu'il y a lieu, en conséquence, de procéder au licenciement pour inaptitude professionnelle [du requérant] ;

Considérant que, conformément à l'article 52 de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale, […] le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle d'un stagiaire est prononcé moyennant un délai de préavis de trois mois ;

[…] ».

Cette décision est notifiée au requérant le 26 décembre 2024.

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Conditions de la suspension

Conformément à l'article 17, § 1er, alinéa 3, 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 dont l'examen se prête à un traitement accéléré et qui est susceptible, *prima facie*, de justifier l'annulation de cette décision.

V. Exposé de l'urgence

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant résume les développements de sa requête au sujet de l'urgence en ces termes :

« L'urgence invoquée comporte trois aspects :

1) Un préjudice financier susceptible d'engendrer, à brève échéance, [s'il] ne retrouve pas rapidement un emploi, une situation d'endettement […] ;

2) Une atteinte à [s]a santé […] ;

3) Seule la procédure de suspension est susceptible de [lui] conférer une chance réelle, à brève échéance, d'être nommé dans l'emploi occupé. [Il] dispose d'un intérêt à obtenir une réparation en nature du préjudice résultant de l'adoption de la décision querellée. *De facto*, de par le moment où cet arrêt interviendrait, un arrêt d'annulation n'est pas susceptible de [lui] conférer […] une telle réparation en nature, mais tout au plus par équivalent dès lors qu'il est raisonnable de penser [qu'il] aura d'ici là retrouvé un emploi ».

V.2. Appréciation

L'urgence au sens de l'article 17, § 1er, alinéa 3, 1°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, ne peut résulter de la seule circonstance

qu'une décision au fond interviendrait dans un avenir plus ou moins lointain. Elle ne peut être reconnue que si la partie requérante démontre que la mise en œuvre de l'acte attaqué présenterait des inconvénients d'une immédiateté et d'une gravité suffisantes pour qu'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue d'une procédure en annulation. Conformément à l'article 4, § 1er, alinéa 1er, 5°, de l'arrêté royal du 19 novembre 2024 'déterminant la procédure en référé et modifiant divers arrêtés relatifs à la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', il appartient à la partie requérante d'établir *ab initio* et *in concreto*, dans sa requête, pièces à l'appui le cas échéant, les circonstances qui justifient concrètement l'urgence, le Conseil d'État ne pouvant avoir égard à des éléments produits après le dépôt de la demande de suspension. Cette démonstration de l'urgence ne peut se limiter à un exposé théorique, se cantonner à la seule évocation de précédents ou encore tenir en des considérations générales, mais doit permettre d'apprécier les risques concrets que l'exécution immédiate de la décision attaquée pourrait entraîner pour le requérant.

Sur le préjudice financier allégué, il est établi que la perte totale de rémunération d'un agent en raison de la démission d'office porte atteinte à son standard de vie et est de nature à le placer dans une situation pécuniaire substantiellement difficile, situation qui permet de justifier l'urgence requise pour pouvoir demander, en référé ordinaire, la suspension de cette mesure de démission d'office.

Toutefois, il est également de jurisprudence constante que la perte d'un emploi par un agent qui n'est pas encore nommé dans la fonction dont il est privé par l'acte attaqué ne peut être assimilée à celle d'un agent nommé à titre définitif, le risque pour un stagiaire ou un candidat d'être licencié à la suite d'une évaluation défavorable étant inhérent à toute période de stage et ne pouvant être comparé à une révocation ou une démission d'office d'un agent définitivement nommé. Sauf circonstances particulières qu'il appartient au stagiaire licencié d'établir, cette perte d'emploi ne peut être considérée comme un inconvénient d'une immédiateté et d'une gravité suffisantes pour qu'on ne puisse les laisser se produire en attendant l'issue d'une procédure en annulation.

En l'espèce, le requérant est entré au SPF Mobilité et Transports en qualité d'assistant administratif stagiaire. Il ne pouvait ignorer se trouver dans une situation professionnelle à laquelle la probabilité qu'il y soit mis fin était plus importante que s'il avait été nommé dans cette fonction.

Dès lors que le requérant ne se trouvait pas dans la situation dans laquelle l'urgence est présumée, il lui revenait de justifier précisément l'existence de

l'urgence, dès le stade de la requête, et d'appuyer sa démonstration de pièces probantes.

À cet égard, s'agissant du préjudice financier, le requérant n'invoque d'abord aucun argument pouvant justifier une éventuelle crainte de ne pas pouvoir bénéficier d'un revenu de remplacement, telles des allocations de chômage, durant la période nécessaire à l'examen au fond de son recours.

En outre, en tout état de cause, le tableau des charges et besoins du ménage que le requérant produit dans sa requête ne permet pas de démontrer que le seul revenu de sa compagne, auquel il faut d'ailleurs ajouter pécule de vacances et prime de fin d'année, ne pourrait suffire pour subvenir aux charges du ménage durant cette période.

Si les montants indiqués notamment pour le crédit hypothécaire, la facture de télécommunication, l'alimentation, les frais médicaux et le carburant pour la voiture paraissent admissibles au titre de charges mensuelles récurrentes, les autres montants invoqués ne sont, en l'absence d'explications complémentaires, pas convaincants. Ainsi, celui de 229,98 € dû au fournisseur de gaz et d'électricité du ménage ne correspond qu'à la facture d'acompte du mois de janvier 2025, alors que celle du même fournisseur pour le mois suivant ne comporte plus qu'un montant limité à 70,84 €. S'agissant des « frais auto », le requérant mentionne un montant de 946,42 € dans son tableau qui paraît reprendre des frais mensuels récurrents. Or pareil montant serait très important pour une voiture ordinaire, ce d'autant qu'un montant de 580,09 € a par ailleurs été versé par la compagne du requérant à la même société « *Inovexpert Solutions* » le mois précédent, en décembre 2024 (pp. 69 et 70 de la pièce n° 15 de son dossier). Quant au montant de 354,26 € indiqué pour l'assurance de la voiture, il concerne un semestre selon la requête, de sorte qu'il doit être ramené à une soixantaine d'euros par mois. Enfin, rien ne permet non plus de vérifier que le montant indiqué pour l'achat de nourriture pour le chien ne couvrirait qu'une alimentation pour un seul mois.

Le préjudice financier n'est donc pas démontré à suffisance de droit.

Sur l'atteinte à la santé invoquée par le requérant, le document qu'il produit est un courrier adressé, « pour avis », par son médecin au service de cardiologie de l'hôpital Saint-Michel, les motifs précisés dans ce courrier étant « 1 Tachyarythmie s[…]ous BISO augmenté ce jour », « 2 Stress professionnel » et « 3 SAOS très probable – trouble du sommeil ». Ce document précise, en outre, comme « motif de la consultation » la « surveillance patient sous médication », ainsi que plusieurs « symptômes subjectifs », dont ceux de « psychologique angoisse vs

travail » et de « phobie de sa cheffe ».

Cependant, s'il est vraisemblable que l'acte attaqué a pu causer du stress voire une situation d'angoisse pour le requérant, le document qu'il produit ne permet pas d'affirmer que cet état de santé entrainerait des conséquences particulièrement graves, auxquelles un traitement médicamenteux ne pourrait remédier. Le courrier du médecin n'établit, en outre, pas de lien entre l'acte attaqué et les problème cardiaques du requérant, qui semblent préexistants et pour lesquels il est renvoyé chez un cardiologue. De tels liens n'apparaissent pas davantage entre ces problèmes cardiaques et ce stress professionnel.

Partant, le préjudice lié à la santé du requérant n'est pas établi.

Enfin, concernant la crainte d'une atteinte à l'effectivité du recours, le requérant ne peut soutenir que seule une suspension des effets de l'acte attaqué serait susceptible de prévenir les deux autres préjudices allégués, puisque ceux-ci ne sont eux-mêmes pas établis. En outre, l'annulation de cet acte suffirait à replacer le requérant dans sa situation de stagiaire statutaire, ouvrant ainsi la voie à une éventuelle nomination, sans qu'il soit besoin de suspendre au préalable ses effets. Le fait d'avoir trouvé entre-temps un autre emploi ne pourrait priver le requérant de la possibilité de réintégrer l'ancien, dès lors qu'il pourrait renoncer à ce nouvel emploi. S'il préfère néanmoins conserver celui-ci, il s'agirait d'un choix personnel de sa part qui certes ferait obstacle à ce qu'il puisse, le cas échéant, être nommé à terme dans l'emploi envisagé. Ce choix empêcherait toutefois d'en imputer les conséquences à l'absence d'arrêt prononcé dans le cadre de la présente procédure de suspension.

L'urgence n'est donc pas établie.

L'une des conditions requises par l'article 17, § 1er, alinéa 3, 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 à Bruxelles le 6 mai 2025, par la VIIIe chambre du Conseil d'État siégeant en référé, composée de :

Raphaël Born,	conseiller d'État, président f.f.,
Florence Van Hove,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Florence Van Hove	Raphaël Born