

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 265.772 du 17 février 2026

A. 242.706/VIII-12.642

En cause : **N. A.,**
ayant élu domicile chez
M^e Aurore DEWULF, avocat,
boulevard de la Sauvenière 68/2
4000 Liège,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 9 septembre 2024, la partie requérante demande l'annulation de « la décision adoptée le 10 juillet 2024 par HR Rail, renonçant [à ses] services [...] en sa qualité de conducteur de train, en stage, à la date du 14 juillet 2024, à l'issue de sa prestation ».

II. Procédure

Un arrêt n° 260.525 du 23 août 2024 a rejeté la demande de suspension introduite le 9 août 2024 selon la procédure d'extrême urgence et a liquidé les dépens afférents à cette demande (ECLI:BE:RVSCE:2024:ARR.260.525). Il a été notifié aux parties.

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 13 janvier 2026, l'affaire a été fixée à l'audience du 13 février 2026.

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

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

M. 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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 260.525, précité.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

Le premier moyen est pris « de la violation de la loi du 10 mai 2007 [tendant] à lutter contre certaines formes de discrimination (plus particulièrement ses articles 4, 4°, et 14), des articles 10 et 11 de la Constitution, du principe d'égal accès aux emplois publics, de l'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, de la violation de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et particulièrement de son article 5, du Chapitre XI du Statut du Personnel des Chemins de fer belges, du RGPS 575, du défaut de motivation adéquate et de l'adoption d'une motivation interne fausse et abusive, du devoir de minutie, des principes de sécurité juridique et de légitime

confiance, lus en combinaison avec le principe de bonne administration, d'équitable procédure [et] du raisonnable [...] ».

Conformément à l'article 2, § 1^{er}, alinéas 1^{er}, 3^o, et 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', le requérant résume le moyen dans les termes suivants, qu'il convient de reproduire tels quels conformément à l'alinéa 4 de la même disposition :

« Le requérant reproche à l'acte attaqué de constituer, en réalité, une décision de licenciement fondée sur un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 visée au moyen, étant son état de santé.

Il reproche également à la partie adverse de n'avoir ni entrepris, ni envisagé d'autres mesures permettant une remise au travail tenant compte de sa condition médicale ».

IV.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse répond avoir appliqué le RGPS – Fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VI, lettre D, suivant laquelle lorsqu'un agent ne satisfait pas à la formation professionnelle dans les deux ans à partir du début de son stage, il est mis fin à ce stage et ce, indépendamment des motifs pour lesquels la formation n'a pu être complétée. Elle soutient que le fait que le requérant n'a pas pu achever la formation dans le délai requis en raison de son inaptitude médicale liée ou non à l'accident qu'il a connu n'implique en aucun cas une violation des lois du 10 mai 2007 et du 4 août 1996 visées au moyen, ni de la Convention des Nations unies 'relative au droit des personnes handicapées', ni de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000. Elle affirme qu'il n'existe aucune règle de droit qui fait obstacle à l'application de conséquences juridiques qui trouveraient leur origine directe ou indirecte dans l'état de santé.

Elle expose qu'il existe des hypothèses de cessation des fonctions qui sont directement liées à l'état de santé, que ce soit pour des travailleurs contractuels du secteur privé ou public ou pour des agents statutaires, qu'un agent statutaire qui épuise son quota de jours de congé voit traditionnellement sa rémunération réduite selon les différents statuts et qu'il n'y a pas non plus de difficulté juridique à constater qu'un travailleur n'est médicalement pas en mesure de remplir les fonctions pour lesquelles il a été recruté.

Elle estime avoir, en l'espèce, appliqué une règle prévue dans sa réglementation qui n'est pas déraisonnable. Elle affirme que cette règle n'est en rien discriminatoire, que tout stagiaire se trouvant dans la situation dans laquelle il n'est pas parvenu à satisfaire à la formation professionnelle dans un délai de deux ans se la

voit appliquer. Elle en déduit que l'acte attaqué ne se fonde pas sur l'état de santé du requérant mais sur une règle dont l'application est la même pour tous les stagiaires qui ne terminent pas leur formation dans les temps et qui est donc indépendante de son état de santé.

Elle ajoute que le requérant ne soutient pas que l'obligation de satisfaire à la formation professionnelle dans un délai de deux ans serait illégale. Elle considère que le fait de prévoir une durée dans laquelle la formation doit être achevée n'est pas contraire au principe d'égal accès aux emplois publics ni à aucun autre principe. Elle souligne n'avoir jamais caché au requérant que ce délai de deux ans existait, s'agissant d'un délai prévu dans la réglementation, et qu'il lui a été expliqué qu'il devait suivre une formation.

Elle relève encore que l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne C-485/20 du 10 février 2022 n'est pas pertinent en l'espèce dès lors que l'éventuelle possibilité de réintégrer le requérant ou de prévoir des mesures adaptées à sa situation est indépendante de la règle qui prévoit que ce dernier devait achever sa formation dans les deux ans à compter du début de son stage. Elle réitère que rien ne l'empêche de fixer une limite de temps pour compléter la formation.

Elle fait valoir que le requérant invoque en vain l'article 5 de la loi du 4 août 1996 précitée dès lors qu'il était en incapacité de travail et absent de sorte qu'elle n'aperçoit pas la mesure qu'elle aurait pu prendre pour promouvoir le bien-être lors de l'exécution du travail ou pour prévoir d'éventuels aménagements raisonnables. Elle précise avoir, le 27 novembre 2023, tenté de savoir s'il serait possible qu'il reprenne le travail en vue de suivre la formation et que, dans ce cadre, le 17 janvier 2024, il a été examiné par un médecin auprès d'IDEWE, examen duquel il est ressorti qu'il ne pouvait pas reprendre le travail ni suivre la formation.

Elle observe enfin que la formation de conducteur de train implique une présence physique incompatible avec la situation du requérant en l'espèce. Elle ajoute que lors de la pandémie du Covid, en raison du confinement, la SNCB a lancé des formations à distance, que les *feedbacks* reçus ont toutefois été négatifs et que ce projet a été abandonné de sorte que les formations en présentiel sont le seul moyen permettant une formation correcte des conducteurs de train. Elle souligne que ceux-ci occupent une fonction très importante en manière telle qu'une formation de qualité est nécessaire afin de garantir la pleine sécurité des activités de transport ferroviaire.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

Elle maintient que la règle selon laquelle il est mis fin au stage lorsque l'agent n'a pas satisfait à la formation professionnelle dans un délai de deux ans permet de garantir l'égalité entre les stagiaires puisqu'elle s'applique à toutes les situations, dont l'incapacité de travail. Elle estime cette durée de deux ans parfaitement raisonnable.

Elle réitère pour l'essentiel les arguments de son mémoire en réponse, en rappelant qu'« il n'existe aucune règle de droit qui fait obstacle à l'application de conséquences juridiques qui trouveraient leur origine directe ou indirecte dans l'état de santé ». Elle se réfère à un jugement du tribunal du travail de Liège, division Arlon, du 28 mai 2024, dans le cadre duquel « le tribunal a considéré que le licenciement d'un opérateur conducteur infra-caténaire engagé sous contrat de travail par HR Rail était justifié dès lors que celui-ci n'avait pas pu débiter la formation de base en raison de son incapacité de travail quinze mois après son engagement ». Elle avance divers motifs qui justifient, à son estime, cette durée maximale de deux ans dans laquelle la formation professionnelle doit être accomplie (stabilité du service, égalité entre stagiaires, ...).

Elle considère qu'il existe un lien raisonnable de proportionnalité entre la disposition légale fixant la durée maximale de deux ans pour satisfaire à la formation professionnelle et l'objectif de la règle (« d'assurer la continuité du service public, de standardiser les parcours en évitant des situations d'attente indéfinies, d'assurer la sécurité juridique et l'égalité de traitement, et de faciliter la planification et l'organisation des formations »).

IV.2. Appréciation

L'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 'portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail' dispose :

« Article 5

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par

des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées ».

Dans son arrêt du 10 février 2022, prononcé dans l'affaire C-485/20, la Cour de justice de l'Union européenne a considéré ce qui suit, à propos de cet article :

« 37 En vue de répondre à la question posée par la juridiction de renvoi, il convient de relever qu'il ressort du libellé de l'article 5 de la directive 2000/78, lu à la lumière des considérants 20 et 21 de celle-ci, que l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées, à savoir des mesures efficaces et pratiques, en prenant en compte chaque situation individuelle, pour permettre à toute personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée sans imposer à l'employeur une charge disproportionnée.

38 À cet égard, il y a lieu de rappeler que la directive 2000/78 doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à la convention de l'ONU (arrêt du 21 octobre 2021, *Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, EU:C:2021:862, point 59 et jurisprudence citée). Or, aux termes de l'article 2, troisième alinéa, de la convention de l'ONU, la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discriminations, y compris le refus d'aménagement raisonnable.

39 Il résulte de l'article 5 de la directive 2000/78 que, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être prévus. Ainsi l'employeur doit-il prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

40 S'agissant spécifiquement du considérant 20 de ladite directive, lequel mentionne, parmi les mesures appropriées, "des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement", la Cour a déjà jugé que celui-ci procède à une énumération non exhaustive des mesures appropriées, ces dernières pouvant être d'ordre physique, organisationnel et/ou éducatif, dès lors que l'article 5 de la même directive, lu à la lumière de l'article 2, quatrième alinéa, de la convention de l'ONU, préconise une définition large de la notion d'"aménagement raisonnable" (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, *HK Danmark*, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, points 49 et 53) ».

Les articles 2 à 4, 1°, 4°, 8°, 9° et 12°, et 14 de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discrimination' disposent :

« Art. 2. La présente loi transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur les critères protégés.

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ;
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail ;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1^{er}, 2°, de la Constitution ;

[...]

4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale. Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;

[...]

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par un ou plusieurs des critères protégés ;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;

[...]

12° aménagements raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ;

[...].

Art. 14. Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
- le harcèlement ;

- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ;
- la discrimination cumulée ;
- la discrimination intersectionnelle ».

Il est de jurisprudence constante que les règles constitutionnelles d'égalité et de non-discrimination visées aux articles 10 et 11 de la Constitution n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre certaines catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. Elles s'opposent encore à ce que soient traitées de manière identique, sans justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause. Le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

Le RGPS-Fascicule 501 Règlement général de l'attribution des emplois, en ses Titre I. Attribution des emplois, Partie IV. Installation ou recrutement, Chapitre VI. Stage ou essai, et Lettres B et D, dispose :

« B. DUREE

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 ;

[...]

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.

[Note de bas de page] : (3) À cet effet, il doit faire l'objet d'un rapport favorable de fin de stage ou d'essai) ».

Il résulte de l'alinéa 4 de cette dernière disposition que la partie adverse traite ses stagiaires de la même manière, en exigeant qu'ils satisfassent à la formation professionnelle prévue pour leur grade dans un délai de deux ans à partir du début de leur stage et ce, qu'ils soient en service ou en incapacité de travail.

Toutefois, cette identité de traitement de deux catégories manifestement distinctes de stagiaires ne repose sur aucune justification dans le dossier administratif. Elle s'avère d'autant plus incompréhensible que la partie adverse a décidé de les traiter différemment concernant la durée de leur stage en adoptant une disposition réglementaire suivant laquelle la durée du stage est allongée de la durée des périodes d'absence pour maladie ou blessure.

Par ailleurs, la partie adverse ne soutient pas que l'adoption d'aménagements raisonnables dans la situation précise du requérant, soit des « mesures efficaces et pratiques, en prenant en compte chaque situation individuelle, pour permettre à toute personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée », au sens de l'article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007, précité, et tels qu'appréhendés dans la jurisprudence susmentionnée de la Cour de justice de l'Union européenne, lui imposerait une charge disproportionnée.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le requérant n'a pas satisfait à son obligation de formation en raison d'une incapacité de travail et que c'est en raison de son manquement à cette obligation que la partie adverse, en exécution de la Lettre D, alinéa 4, susvisée, qui ne lui laisse aucun pouvoir d'appréciation discrétionnaire, a mis fin anticipativement à son stage.

Il résulte de ce qui précède que cette disposition viole les articles 14 de la loi du 10 mai 2007 précitée et 10 et 11 de la Constitution. Partant, en application de l'article 159 de la Constitution, il y a lieu d'en écarter l'application.

L'acte attaqué qui prend appui sur cette disposition se trouve ainsi dépourvu de son fondement réglementaire.

Le premier moyen est fondé.

L'annulation de l'acte attaqué pouvant être prononcée sur la base du premier moyen, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens.

V. Indemnité de procédure

La partie requérante 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^{er}.

La décision adoptée le 10 juillet 2024 par HR Rail, renonçant aux services de N. A., en sa qualité de conducteur de train, en stage, à la date du 14 juillet 2024, à l'issue de sa prestation, est annulée.

Article 2.

La partie adverse 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 requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 17 février 2026, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Raphaël Born,
Dimitri Yernault,
Pierre-Olivier de Broux,
Florence Van Hove,

conseiller d'État, président f.f.,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Raphaël Born