

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 266.589 du 5 mai 2026

A. 243.274/VIII-12.716

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

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 21 octobre 2024, le requérant demande l'annulation de « la décision du 14 août 2024 en ce qu'elle renonce [à ses] services [...] en qualité d'opérateur spécialisé *Track* en stage à la date du 18 août 2024 ».

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 11 mars 2026, l'affaire a été fixée à l'audience du 24 avril 2026.

M. Pierre-Olivier de Broux, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Jean-Claude Derzelle, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Pierre Missa, *loco* M^{es} Chris Van Olmen et 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 contraire.

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 7 décembre 2020, le requérant entre au service de la partie adverse comme agent statutaire en stage en qualité d'agent de maintenance spécialisé « voies ». Il est mis à la disposition d'Infrabel qui l'affecte à Etterbeek.

2. Le 19 mai 2021, il fait l'objet d'une évaluation « améliorable » de la part de son chef immédiat dans le cadre de la première période d'évaluation du rapport de stage. Cette évaluation se fonde d'une part sur les interrogations du premier trimestre (réussie avec 13/20) et du deuxième trimestre (échouée avec 9/20), et d'autre part d'une série de « points d'amélioration ».

3. Le 13 octobre 2021, il obtient la note de 10/20 aux interrogations du troisième trimestre.

Le stage initial de 12 mois semble ensuite avoir été automatiquement prolongé du nombre de jours de maladie du requérant, lequel indique compter 51 jours de maladie entre octobre 2021 et fin mai 2022.

4. Le 31 mai 2022, il obtient la note de 10/20 aux interrogations de l'évaluation du quatrième trimestre. Selon le rapport circonstancié d'Infrabel du 9 juillet 2024, et sans que cela soit contesté par le requérant, le stage est prolongé à cette date d'une durée de 6 mois, et il est informé à cette occasion « qu'il doit approfondir sa connaissance (y compris la terminologie/sécurité) et ceci pour mieux comprendre les tâches à réaliser. L'agent est interpellé d'appliquer [*sic*] plus de rigueur dans son travail et de respecter les procédures (prise de contact BLP, préparation du travail et les annonces d'absence) ».

Entre cette date et le 15 janvier 2023 (dont de manière ininterrompue du 6 octobre 2022 au 15 janvier 2023), le requérant indique qu'il cumule 138 jours de congé de maladie.

5. Le 16 janvier 2023, il fait l'objet, dans le cadre de la deuxième période d'évaluation du rapport de stage, d'une évaluation « améliorable » de la part de son chef immédiat, faisant état de deux points positifs (« participe activement aux travaux » et « volontaire ») et de sept points d'amélioration et trois mesures d'amélioration proposées. Il conclut par conséquent à la prolongation du stage. Cette prolongation est acceptée le lendemain par le chef de division adjoint au sein de la partie adverse.

6. Le 5 avril 2023, le requérant fait l'objet d'une évaluation « favorable » de la part de son chef immédiat dans le cadre de la troisième période d'évaluation du rapport de stage. L'évaluation indique comme point positif : « amélioration depuis les dernières évaluations » et « connaissance de sécurité » ; comme point d'amélioration « augmenter la connaissance technique et respecter la réglementation HR » et comme mesure d'amélioration proposée de « réussir les cours/modules obligatoires avant d'être régularisé ».

Entre cette date et août 2023, le requérant indique avoir été absent 28 jours pour maladie.

7. Selon le rapport de fin de stage d'Infrabel du 9 juillet 2024, « le 31 août 2023 la ligne hiérarchique a pris l'initiative d'instaurer des évaluations mensuelles afin d'aider l'agent à se reprendre. Néanmoins d'avoir adapté [*sic*] le planning, il refuse d'exécuter du travail demandé par son SCST J. E. ». Le requérant ne conteste pas l'existence de cette initiative, mais il indique que ces évaluations mensuelles n'ont jamais été mises en place.

8. Selon le même rapport, « le 28 septembre 2023, la ligne hiérarchique a organisé à la demande de l'agent une évaluation mensuelle. Ceci dans le but de regarder ensemble comment améliorer son CA » (à savoir son « coefficient d'appréciation »). Aucune pièce du dossier administratif n'a formalisé cette évaluation. Le requérant conteste principalement le contenu de celle-ci dans ses écrits de procédure.

9. Entre novembre 2023 et janvier 2024, il est affecté à la zone Nord. Il retourne ensuite à la zone d'Etterbeek.

Entre janvier 2024 et l'acte attaqué, et notamment de manière ininterrompue du 26 mars au 5 août 2024, il indique avoir été absent 89 jours pour maladie.

10. Le 9 juillet 2024, Infrabel établit un « rapport circonstancié de fin de stage » et propose de mettre fin au stage. Ce rapport est notamment motivé comme il suit :

« [Le requérant] [...] a débuté son stage le 7 décembre 2020 au sein de l'équipe d'Etterbeek. Depuis le début de son stage, l'agent a eu des difficultés à respecter les procédures HR. Même après des nombreux rappels de la ligne hiérarchique, l'agent refuse de les respecter.

La ligne hiérarchique a essayé pendant plus que 3 ans et demi de guider et d'aider l'agent pour qu'il puisse réussir dans son stage.

Le collaborateur [ne] démontre aucun engagement et aucune implication nécessaire pour exécuter correctement les tâches d'Opérateur Spécialisé *Tracks* (OST). Il refuse même d'exécuter certaines tâches et ordres de la ligne hiérarchique. La réglementation et les dispositions internes concernant les notifications de maladie, les demandes de congé, l'utilisation du badge ont été discutées, expliquées et rappelées à plusieurs reprises à l'intéressé pendant le stage en raison des nombreuses infractions à la réglementation. Vous trouverez, ci-dessous, un aperçu des demandes de congé "urgent" que nous avons accordées à l'intéressé malgré que cela avait un impact sur la planification des travaux et l'organisation de l'équipe. A chaque demande d'un congé "en urgence", la ligne hiérarchique a toujours attiré l'attention du collaborateur et répété les dispositions de la réglementation concernant les demandes de congé. En ce qui concerne les comportements de l'intéressé, il a été plusieurs fois interpellé sur le fait qu'il refuse les ordres donnés par son chef de travail. Malgré les explications sur le contexte et la nécessité des travaux, le collaborateur entre régulièrement en discussion de manière inappropriée avec sa ligne hiérarchique. Cette attitude de contestation et de remise en cause a un impact sur l'exécution des travaux et le fonctionnement de l'équipe. De plus, nous ne voyons aucune amélioration ni dans le développement des connaissances techniques, ni dans les travaux requis pour la fonction OST (voir les P1033 et P1034). Étant donné le manque d'évolution, les connaissances limitées et l'exécution insuffisante des travaux, nous ne pouvons donc pas procéder à la régularisation et nous souhaitons, en raison des éléments ci-dessus avec le contexte détaillé ci-dessous, mettre fin au stage [du requérant] en tant qu'OST [...] ».

Le rapport se poursuit par l'énonciation d'une trentaine de faits illustrant, selon la partie adverse, les difficultés du requérant, dont en particulier plus d'une vingtaine concernent l'absence de respect des procédures internes relatives aux demandes de congé et aux absences pour maladie.

11. Par deux courriels du 1^{er} août 2024, le requérant conteste ce rapport.

12. Le 13 août 2024, son supérieur hiérarchique l'informe qu'il maintient sa proposition. Le requérant le conteste à nouveau par courriel du 19 août 2024.

13. Le 14 août 2024, la partie adverse met fin à son stage avec effet au 18 août 2024, sur la base de la motivation suivante :

« Cette décision est basée sur le rapport de stage négatif : manque d'engagement, d'implication et d'amélioration, connaissances limitées, exécution insuffisante des travaux, infractions à la réglementation et aux dispositions internes concernant les notifications de maladie et les demandes de congé et à l'utilisation du badge, et ce en application des dispositions du RGPS Fascicule 501, Titre I, Partie IV, Chapitre VI, lettre F et du Statut du Personnel, Chapitre XV, Cessation des fonctions, article 1).

Vous avez pris connaissance de cette proposition de mettre fin à votre stage et vous avez eu la possibilité d'y apporter vos remarques. Le 01/08/2024 vous nous avez répondu. Néanmoins, nous maintenons notre décision de mettre fin à votre stage, à la date susmentionnée ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

IV.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation « de la loi de la loi du 29 juillet 1991 [relative à la motivation formelle des actes administratifs], articles 2 et 3, et du principe de motivation formelle et adéquate, du principe général de motivation matérielle ou interne exigeant une motivation de droit et de fait, exacte, pertinente pour la solution retenue, et légalement admissible, de l'insuffisance des motifs, de la théorie de la pluralité des motifs, du devoir de minutie et de l'obligation de statuer en parfaite connaissance de cause ». Il est divisé en trois branches.

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 :

« La loi du 29 juillet 1991 et le principe général de motivation interne ou matérielle impose à l'autorité d'indiquer dans l'*instrumentum* une motivation adéquate, c'est-à-dire suffisante pour refléter les véritables motifs au fondement de la décision. Les motifs doivent être factuellement exacts, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. Plus le pouvoir est discrétionnaire, mieux l'autorité doit motiver, de telle manière que l'agent puisse comprendre les raisons pour lesquelles la décision a été prise et envisager l'opportunité d'un recours. Or, en l'espèce, la décision est entachée de plusieurs motifs inexacts en faits ; en outre, la décision rejette les motifs de réclamation du requérant sans motiver ce rejet ; elle repose enfin sur une pluralité de motifs, sans motif déterminant, de sorte que l'illégalité

d'un motif ou de quelques-uns entraîne l'illégalité de toute la décision. La décision n'est pas non plus prise en parfaite connaissance de cause. »

IV.1.2. Le mémoire en réplique

Dans une première branche, le requérant justifie la brièveté de sa « note d'observations » du 1^{er} août 2024 et reproche à la partie adverse de n'y avoir pas répondu dans l'acte attaqué, en violation de l'exigence de motivation formelle. Il fait ensuite valoir que ses observations du 1^{er} août 2024 remettaient en cause les constatations de la partie adverse, en rejetant notamment clairement l'accusation selon laquelle il aurait, à plusieurs reprises, refusé des ordres de travail et en contestant « totalement » la décision. Il estime qu'il serait abusif de soutenir qu'il aurait pu être en mesure de prouver ce qu'il avance alors qu'il est un agent-stagiaire sans capacité de produire des attestations de collègues dans le cadre de l'exercice d'un stage. Il affirme que la partie adverse était, elle, en mesure d'établir ce qu'elle avance mais qu'elle n'apporte aucune preuve formelle des faits qu'elle développe dans son rapport circonstancié, notamment quant à un refus d'ordre ou quant à une attitude de contestation et de remise en cause du travail. Il reproche au rapport de fin de stage de revenir sur des faits antérieurs au rapport d'évaluation du 5 avril 2023, de mentionner que selon ce dernier rapport il « passe à peine sa prolongation avec des points d'amélioration », de ne pas tenir compte des points positifs contenus dans les rapports d'évaluation antérieurs, de ne pas tenir compte de la période où il a été mis à la disposition de la zone Nord, de ne pas tenir compte de son état de santé fragile qui l'a notamment empêché de suivre certaines des formations prévues, de ne rien dire sur l'absence d'évaluation mensuelle promise à partir de septembre 2023. Il en conclut qu'il n'y a pas de base objective professionnelle, légale, adéquate, suffisante, légalement admissible, pertinente et conforme à la réalité pour affirmer qu'il ne s'améliorait pas et que les prétendues irrégularités par rapport à la réglementation interne sont mineures, inexactes et non pertinentes.

Dans une deuxième branche, il réplique que la partie adverse n'indique pas le motif qui serait déterminant et justifierait, à lui seul, la validité de l'acte attaqué.

Dans une troisième branche, il réplique que cette branche a pour objet de développer la notion de devoir de minutie tandis que la première branche développe que l'obligation de motivation formelle et le principe de motivation matérielle ont été violés. Il estime que même si on considérait que l'acte est formellement motivé, il faut vérifier si l'autorité, en développant ses motifs, a décidé en parfaite connaissance de cause. Il fait valoir qu'il ne suffit pas de faire référence ou de s'appuyer sur les différents rapports d'évaluation ou d'affirmer qu'on l'a fait pour respecter le devoir de minutie mais qu'il faut encore expliquer en quoi la réussite des épreuves ainsi que les points positifs de ces trois rapports qui montrent, notamment dans celui du 5 avril

2023, une amélioration depuis les dernières évaluations et une évaluation favorable, ne contrebalancent pas les éventuelles lacunes mentionnées dans le dernier rapport. Il reproche encore au rapport final de ne rien dire non plus de ses incapacités pour cause de maladie et de l'appréciation et de son évaluation par le *manager* de la zone Nord pour la période d'octobre 2023 au 3 janvier 2024. Il rappelle que le rapport de stage a été rédigé en période d'incapacité médicale, ce qui semble plutôt démontrer, selon lui, que la ligne hiérarchique était exaspérée par une longue période d'absences, pourtant justifiées médicalement, ce qui ne peut justifier la fin du stage, en tout cas pas sur la base des motifs présentés. Il conclut que l'absence de minutie dans le traitement du dossier a eu une influence sur le sens de la décision prise.

IV.1.3. Le dernier mémoire

À l'appui du contenu des rapports d'évaluation successifs, il insiste sur le fait que le rapport final d'évaluation ne reflète pas la réalité et le compte rendu de ces rapports d'évaluation intermédiaires. Il rappelle également que ce rapport final ne tient pas compte de son absence sur le terrain de près de dix mois durant la dernière période évaluée, empêchant la partie adverse de statuer en parfaite connaissance de cause. Il répète qu'un élément ponctuel n'est pas suffisant pour justifier une rupture de stage professionnel. Il résume ses explications relatives à ses jours d'absence pour raison médicale. Il rappelle encore avoir contesté l'intégralité de la décision dès son courriel du 1^{er} août 2024 et considère qu'il ne devait pas développer ses arguments en détail dès ce moment ni viser chacun des arguments du rapport final. Il conteste enfin avoir été guidé pendant plus de 3 ans et demi, eu égard en particulier à l'absence totale d'évaluation entre le 5 avril 2023 et le 9 juillet 2024.

IV.2. Appréciation

Sur les trois branches réunies, il y a lieu de rappeler que la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. Il peut ainsi être admis qu'une motivation soit plus succincte sur certains points lorsque ceux-ci sont bien connus par l'administré et que celui-ci ne les a pas contestés lors du déroulement

de la procédure administrative. De même, il est admis que l'autorité ne donne pas les motifs de ses motifs de sorte qu'elle n'est pas tenue d'exposer les raisons qui l'ont amenée à privilégier les motifs qui fondent son acte. Le juge peut par ailleurs avoir égard aux éléments contenus dans le dossier administratif qui en constituent le prolongement. L'interprétation raisonnable de la loi rappelée ci-avant implique que cette obligation n'impose pas à l'autorité de répondre point par point à tous les arguments soulevés tout au long de la procédure administrative, pour autant qu'il apparaisse qu'elle y a eu globalement égard, qu'elle a répondu aux arguments essentiels qui s'y trouvent invoqués et que le destinataire de la décision comprenne, à première lecture, les raisons pour lesquelles sa position est accueillie ou est rejetée.

Par ailleurs, il est de jurisprudence constante que lorsqu'une décision administrative repose sur plusieurs griefs et que sa motivation ne permet pas d'en tenir certains pour déterminants et d'autres pour surabondants ni d'en tenir un comme suffisant à lui seul pour justifier la décision, ces motifs apparaissent également nécessaires et l'irrégularité de l'un d'eux suffit pour entraîner l'annulation de l'intégralité de la décision. En effet, le Conseil d'État ne peut, en principe, déterminer lui-même si, en l'absence de l'un ou l'autre de ces motifs, la partie adverse aurait pris la même décision, sous peine de se substituer à l'administration quant à ce. Dans un tel contexte, l'irrégularité d'un de ces motifs, notamment au regard des justifications fournies par la partie requérante, suffit pour entraîner l'annulation de l'acte attaqué. Ce n'est que lorsque le motif critiqué apparaît, compte tenu de son économie générale, comme étant largement surabondant et comme n'étant certainement pas déterminant de la décision prise que le moyen pris de l'illégalité de ce motif doit être rejeté.

Enfin, le devoir de minutie est un principe général de droit qui oblige l'autorité à procéder à une recherche minutieuse des faits, à récolter les renseignements nécessaires à la prise de décision et à tenir compte de tous les éléments du dossier pour prendre sa décision en parfaite connaissance de cause et après avoir raisonnablement apprécié tous les éléments utiles à la résolution du cas d'espèce.

En l'espèce, trois rapports d'évaluation intermédiaires ont été dressés, reprenant chacun des « points positifs », des « points d'amélioration » plus substantiels et des « mesures d'amélioration proposées ». Ils ont été suivis d'un rapport final d'évaluation proposant de mettre fin au stage. L'acte attaqué conclut à la fin du stage en se fondant sur ce rapport final, auquel il renvoie expressément. L'acte attaqué est ainsi fondé sur plusieurs motifs, mais il permet d'en tenir certains pour déterminants et justifiant à eux seuls l'acte attaqué, à la lecture des rapports d'évaluation intermédiaires et du rapport final, à savoir les motifs qui s'inscrivent dans les points d'amélioration et les mesures d'amélioration proposées au requérant et qui n'ont pas été satisfaits. Il s'agit, d'une part, des exigences de connaissance technique

et de réussite des formations obligatoires et, d'autre part, du respect des réglementations internes en matière de congé, maladie et utilisation du badge. Or le requérant ne conteste pas, d'une part, n'avoir toujours pas réussi les formations obligatoires après trois ans et demi de stage. Et il ressort, d'autre part, du dossier administratif qu'un manque de rigueur a été présent tout au long du stage et que cela lui a été continuellement reproché de sorte que la partie adverse a pu valablement prendre en considération l'ensemble de ces manquements pour considérer qu'il n'y avait pas d'amélioration à cet égard. L'acte attaqué comporte donc des motifs déterminants qui sont pertinents et adéquats, permettant au requérant de comprendre les raisons pour lesquelles la partie adverse a décidé de mettre fin à son stage.

Les autres motifs de l'acte attaqué, liés à l'implication du requérant dans son travail et à son attitude de contestation et de remise en cause du travail sont illustrés ponctuellement dans le rapport final du 9 juillet 2024, mais contestés par le requérant. Ils sont également évoqués dans les points d'amélioration des deux premiers rapports d'évaluation intermédiaires. Ils constituent manifestement des perceptions de sa ligne hiérarchique dans son comportement au travail qui sont persistantes mais surabondantes par rapport aux autres motifs récurrents mis en exergue tant par les rapports intermédiaires que par le rapport final d'évaluation, ce dernier s'appuyant presque exclusivement sur des faits portant sur le non-respect des procédures internes concernant les demandes de congé et les absences pour maladie.

Par ailleurs, la partie adverse n'a pas fondé sa décision sur les très nombreux jours de maladie encourus par le requérant et elle a tenu compte de ceux-ci en prolongeant formellement ou automatiquement le stage du requérant pendant plus de trois ans et demi. Eu égard à ces très nombreuses absences, parfois de longue durée, il ne peut non plus lui être reproché de n'avoir pas établi formellement de rapport d'évaluation intermédiaire entre le 5 avril 2023 et le 9 juillet 2024, ayant notamment attendu à bon droit les résultats des formations obligatoires programmées pour le requérant durant cette période, mais que celui-ci n'a jamais pu mener à terme. Il n'est pas davantage interdit d'établir un rapport final d'évaluation pendant un congé de maladie de longue durée, à tout le moins lorsque, comme en l'espèce, ce rapport final et ses conclusions ne sont pas fondés sur l'état de santé de l'agent concerné. Enfin, la partie adverse n'était pas tenue, pour respecter son devoir de minutie, de récolter formellement des informations sur le travail du requérant dans la zone Nord, cette affectation n'ayant duré que quelques semaines par rapport à l'ensemble de la période évaluée.

Le premier moyen n'est pas fondé.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

V.1.1. La requête en annulation

Le moyen est pris de la violation « du principe de légalité, [...] du Chapitre III, article 1 du Statut, du Fascicule 501 [...], Titre I, Partie IV, Chapitre VI, C, [...] [et] Titre III, Partie III, D.1, du devoir de minutie, de l'obligation de statuer en pleine connaissance de cause, du raisonnable et de la proportionnalité, de l'erreur manifeste d'appréciation ».

Il est divisé en trois branches, résumées comme il suit dans la requête :

« La partie adverse a violé son règlement et son statut, a manqué à son devoir de minutie et a commis une erreur manifeste d'appréciation : si elle avait respecté la cadence des évaluations semestrielles, cadence qu'elle avait elle-même imprimée à la formation, si elle avait agi de manière raisonnable elle n'aurait pas commis cette erreur manifeste d'appréciation de brutalement mettre un terme au stage, sans avertissement, sans évaluation depuis 15 mois, et en pleine incapacité médicale de l'agent ».

V.1.2. Le mémoire en réplique

Dans une première branche, le requérant affirme avoir intérêt à la branche du moyen puisqu'il conteste qu'on lui ait reproché une absence d'évolution. Il reproche de n'avoir jamais reçu copie de l'épreuve qu'il a passée le 5 avril 2023 alors qu'il a bien reçu copie des épreuves antérieures et de ne plus avoir été évalué entre le 5 avril 2023 et le 9 juillet 2024. Il conteste le contenu de l'évaluation qui aurait eu lieu le 28 septembre 2023 et constate qu'en toute hypothèse, il n'y a plus eu d'autres évaluations depuis et qu'il n'en est pas responsable. Il fait enfin valoir que le rapport du 5 avril 2023 constate une « amélioration depuis les dernières évaluations » mais critique ensuite la circonstance que la partie adverse n'a plus fait de nouveau rapport et a rédigé d'emblée en juillet 2024, et pendant une période d'incapacité de travail, un rapport de fin de stage en visant une absence d'amélioration, ce qui est contraire au règlement et aux statuts cités au titre du moyen.

Dans une deuxième branche, il réplique que la partie adverse n'a pas décidé en pleine connaissance de cause et n'a pas respecté son devoir de minutie en décidant de mettre fin au stage sans avoir tenu compte qu'il n'avait plus fait l'objet d'évaluations régulières depuis le rapport du 5 avril 2023, qu'il avait été longuement absent ensuite, qu'il avait été déplacé dans la zone Nord pendant 3 mois et que le rapport final de stage est intervenu pendant une incapacité de travail.

Dans une troisième branche, il ne conteste pas que tout stagiaire court le risque de ne pas être régularisé mais estime que ce qu'écrit la partie adverse sur sa situation est réducteur puisqu'elle omet la constatation d'une amélioration dans le rapport du 5 avril 2023, qu'elle ne tient pas compte de la brièveté de la période effective de travail au sein de la zone d'Etterbeek après le 5 avril 2023 à cause de ses absences pour raison de santé et de son transfert pendant 3 mois dans une autre zone dont elle n'a pas pris la peine de recueillir l'appréciation et qu'elle omet que ce rapport final intervient en pleine incapacité de travail de sorte qu'elle a commis une erreur manifeste d'appréciation.

V.1.3. Le dernier mémoire

Il estime inexact d'affirmer qu'il a eu toutes les chances de s'améliorer, en particulier eu égard à l'absence d'évaluations entre le 5 avril 2023 et le 9 juillet 2024 et tout aussi inexact que l'absence d'évolution était une remarque récurrente, notamment eu égard à la lecture des rapports d'évaluation successifs, en indiquant cependant que seule l'absence de suivi irrégulière explique ce manque d'évolution.

V.2. Appréciation

L'erreur manifeste d'appréciation est celle qu'une autre autorité administrative normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas pu commettre.

L'alinéa 3 du paragraphe I 'Essai ou stage' du point D 'Installation ou recrutement' de la partie III 'Agent de maintenance spécialisé (voies)' du titre III 'Conditions particulières d'accès aux emplois' du RGPS-Fascicule 501 'Règlement général de l'attribution des emplois' dispose comme il suit :

« Afin de vérifier s'ils acquièrent progressivement les connaissances requises, les agents de maintenance spécialisés (voies) sont soumis à des contrôles d'aptitudes périodiques côtés comprenant au minimum des interrogations trimestrielles ».

Le point C 'Rapport' du chapitre VI 'Stage ou essai' du titre I 'Attribution des emplois' du Fascicule 501 dispose comme il suit :

« Au cours du 6^e 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. »

Les délais prévus dans le statut constituent de simples délais d'ordre. Le Conseil d'État ne peut déduire du non-respect de ces délais l'irrégularité dans le déroulement du stage sauf si le dépassement des délais est tel qu'il a privé l'agent de la possibilité de connaître les éventuels griefs concernant sa manière de servir et,

partant, de pouvoir remédier aux remarques qui avaient été émises, et que ces griefs ont eu une incidence sur le sens de la décision attaquée.

En l'espèce et sur les trois branches réunies, le requérant était suffisamment informé des motifs déterminants retenus lors de l'examen du premier moyen et réitérés tout au long du stage, à savoir la nécessité de réussir ses formations obligatoires et l'obligation du respect des procédures internes en matière de congé et de maladie. L'amélioration constatée sur d'autres points dans le troisième rapport d'évaluation intermédiaire du 5 avril 2023 maintenait explicitement ces deux points d'amélioration. Le dépassement des délais réglementaires, essentiellement lié à ses absences pour maladie récurrentes, pouvait précisément permettre au requérant de remédier à ces difficultés, ce qu'il n'a pas fait. C'est donc sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation et de manière raisonnable et régulière que la partie adverse a mis fin à son stage. Au surplus, comme indiqué dans l'examen du premier moyen, elle pouvait établir son rapport final d'évaluation pendant un congé de maladie de longue durée et elle n'était pas tenue de récolter formellement des informations sur le travail du requérant dans la zone Nord.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

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.

VII. Dépersonnalisation

Dans sa requête, la partie requérante sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

Selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 'relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État', toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée.

Rien ne s'oppose à cette demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité de la partie requérante ne sera pas mentionnée.

Article 3.

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 5 mai 2026, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Frédéric Gosselin,
Dimitri Yernault,
Pierre-Olivier de Broux,
Adeline Schyns,

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

Le Greffier,

Le Président,

Adeline Schyns

Frédéric Gosselin