CONSEIL D'ETAT, SECTION D'ADMINISTRATION.

A R R E T

n° 168.789 du 12 mars 2007

A.169.396/VIII-5357

En cause : **VINCKE** Marie-France**,**

avenue Gevaert 120
1332 Rixensart,

contre :

la société anonyme de droit public BELGACOM,

ayant élu domicile chez
Me Chris VAN OLMEN, avocat,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

LE PRESIDENT F.F. DE LA VIIIe CHAMBRE DES REFERES,

Vu la demande introduite le 13 janvier 2006 par Marie-France VINCKE tendant à la suspension de l'exécution :

" 1. de l'arrêté pris par Monsieur Etienne STAQUET, «autorité de nomination par délégation», le 16 décembre 2005 consistant à placer la requérante en disponibilité structurelle à partir du 1er janvier 2006;
2. de la décision qui en découle, par laquelle la requérante est mise à la retraite d'office au 1er septembre 2007";

Vu la requête introduite le même jour par la même requérante qui demande l'annulation des mêmes actes;

Vu la note d'observations et le dossier administratif de la partie adverse;

Vu le rapport de M. JOASSART, auditeur au Conseil d'Etat;

Vu l'ordonnance du 4 avril 2006 fixant l'affaire à l'audience publique du 25 avril 2006, date à laquelle l'affaire a été remise sine die;

Vu l'ordonnance du 19 octobre 2006 fixant l'affaire à l'audience publique du 14 novembre 2006;

Vu la notification de l'ordonnance de fixation et du rapport aux parties;

Entendu, en son rapport, M^me^ DAURMONT, conseiller d'Etat;

Entendu, en leurs observations, Me DAMMANS, avocat, comparaissant pour la requérante, et Me VAN OLMEN, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M. JOASSART, auditeur;

Vu le titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que les faits utiles à l'examen de la demande de suspension se présentent comme suit :

1. Depuis 1979, la partie requérante est agent de la Régie des Télégraphes et Téléphones, devenue Belgacom, où elle exerce successivement diverses fonctions pour devenir, en 1996, "Learning & Development Manager", puis à la suite d'une restructuration de son département "Career Development Advisor" en 2001.

2. Le 29 avril 1997, une "convention collective relative au programme de reconversion des membres du personnel de Belgacom" a été conclue, au sein de la commission paritaire, entre la partie adverse et les organisations syndicales représentatives.

Elle énonce dans son préambule:

" Contexte du programme
Afin que BELGACOM soit en mesure d'affronter la concurrence énorme qui résultera de la libéralisation totale du marché des télécommunications qui se produira le 1^er^ décembre 1998, la direction de l'entreprise a décidé de poursuivre, avec l'engagement de tous ses collaborateurs, son vaste et ambitieux projet de transformation.
L'objectif poursuivi est de faire de BELGACOM une entreprise hautement performante capable de fidéliser et de conquérir la clientèle en lui offrant le meilleur service en termes de qualité, de coût et de délais.
BELGACOM est convaincue qu'un facteur essentiel de réussite de son projet est la réussite de la reconversion des membres de son personnel en veillant à ce que chaque collaborateur soit affecté dans une fonction où il peut mettre ses compétences en valeur de façon optimale au service de la réalisation des objectifs de l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle, BELGACOM a négocié avec les organisations syndicales représentatives le programme de reconversion à grande échelle le plus ambitieux jamais lancé en Belgique. Ce programme a été baptisé « People, Teams and Skills 98 », en abrégé PTS.
Ce programme de reconversion ne comprend aucun licenciement. Il est constitué de trois volets:
1º.le premier volet consiste en un processus d'attribution d'un nouvel emploi aux collaborateurs dont l'emploi va disparaître. Ce processus sera soutenu par un investissement sans précédent en formation en faveur des personnes à réaffecter;
2º.le second volet du projet consiste en une possibilité de départ anticipé qui est offerte, sur une base volontaire, aux collaborateurs de l'entreprise répondant à des critères spécifiques d'âge et d'ancienneté. Critères qui ont été négociés avec les organisations syndicales représentatives. Le but poursuivi avec ce levier social est de permettre aux membres du personnel plus âgés qui ont déjà rendu de nombreux services à l'entreprise, mais qui ne souhaitent plus, pour de bonnes raisons, prendre part à la reconversion PTS, de pouvoir quitter l'entreprise;
3º.le dernier volet a trait à des initiatives spécifiques destinées principalement à offrir un maximum de possibilités de réaffectation aux membres du personnel pour lesquels les deux premiers volets du programme n'auraient pas permis de trouver de solution à leur cas.
Il s'agit notamment :
1º) de la création de nouvelles activités;
2º) de la reprise de certaines activités actuellement sous-traitées;
3º) d'aménagement du temps de travail afin d'assurer une meilleure répartition du travail disponible et une meilleure organisation du travail.
Les principes de base du programme PTS
Le programme PTS dans toutes ses composantes repose sur les principes de base suivants :
1. la raison d'être du programme PTS est, en priorité absolue, la réaffectation des collaborateurs de Belgacom dont l'emploi viendrait à être supprimé;
2. il doit résulter de l'application de PTS une situation « gagnant-gagnant » pour Belgacom et pour ses collaborateurs. La mise en oeuvre du programme PTS doit garantir la continuité du fonctionnement de l'entreprise;
3. la réussite de PTS suppose la collaboration entre l'entreprise, ses collaborateurs et les organisations syndicales représentatives; la priorité doit toujours être donnée aux collaborateurs qui se portent volontaires pour accepter les propositions faites par l'entreprise;
4. les fils conducteurs du programme PTS sont l'équité et l'objectivité;
5. PTS est un programme coordonné au niveau « groupe » mais qui pour être efficace doit, dans toute la mesure du possible, être implémenté au niveau local.
Le volet reconversion du programme PTS repose sur les principes de base complémentaires suivants:
1. le processus de reconversion est identique pour tous les collaborateurs des niveaux 2, 3 et 4;
2. le processus de reconversion est adapté pour les collaborateurs de niveau 1, compte tenu des particularités objectives de ces fonctions;
3. dans tous les cas, le processus de reconversion des collaborateurs de Belgacom qui perdent leur emploi a pour objectif de maximaliser le nombre de réaffectation réussie;
4. Belgacom garantit au collaborateur réaffecté dans une autre fonction qu'il n'obtiendra en aucun cas un traitement inférieur à celui dont il aurait pu bénéficier s'il était resté dans son grade et sa fonction d'origine;
5. par ailleurs, Belgacom garantit au collaborateur que si sa nouvelle rémunération globale (traitement ainsi que certaines allocations, primes et indemnités) est inférieure à son ancienne rémunération globale, l'adaptation sera étalée dans le temps".

En ce qui concerne la reconversion des membres du personnel, la "convention collective" précitée prévoit que :

" Les étapes successives qui mènent à la réaffectation des collaborateurs des niveaux 2, 3 et 4 sont les suivantes:
1/. enregistrement des décisions fermes et définitives des demandes de départ anticipé volontaire;
2/. expression par les divisions de leurs besoins prévisibles en ressources humaines à l'horizon du 31 décembre 1998;
3/. identification par le Job Centre des réorganisations à réaliser dans le courant du semestre suivant et planifications de celles-ci;
4/. concertation mensuelle entre partenaires sociaux sur les plans de réorganisation à implémenter dans les 3 à 6 mois suivants;
5/. information des commissions paritaires locales et du personnel sur les réorganisations qui vont être réalisées;
6/. recherche et attribution par Job Centre d'un nouvel emploi aux collaborateurs dont l'emploi disparaît;
7/. formation des collaborateurs à leur nouvel emploi;
8/. stage et confirmation des collaborateurs dans leur nouvel emploi.
Un comité d'accompagnement est chargé de la recherche de solutions en faveur des collaborateurs qui rencontrent des difficultés dans le cadre de leur réaffectation.
(...)
Les étapes successives qui mènent à la réaffectation des collaborateurs de niveau 1 sont les suivantes:
1/) expression par les divisions de leurs besoins en personnel de cadre (fonctions, localisations, profils recherchés);
2/) détermination par les divisions des collaborateurs à réaffecter;
3/) communication entre partenaires sociaux;
4/) recherche et attribution d'un nouvel emploi aux collaborateurs à réaffecter;
5/) formation, stage et confirmation des collaborateurs dans un nouvel emploi".

3. Le 16 mai 2002, une "convention collective ayant trait aux règles de gestion du personnel de Belgacom en vue de la mise en place du plan BeST" est conclue, au sein de la commission paritaire, entre la partie adverse et les organisations syndicales représentatives.

Ce plan doit également se traduire par une réduction globale du niveau de l'emploi, notamment par le biais d'un régime de "disponibilité active volontaire" qui implique "la cessation complète, définitive et irrévocable des activités professionnelles du membre du personnel concerné" qui bénéficiera d'office d'une pension de retraite à partir du premier jour du mois qui suit le soixantième anniversaire de l'agent.

Un "règlement relatif à la gestion des emplois et ressources humaines dans le cadre du projet BeST" est également adopté par la partie adverse qui prévoit notamment que "doivent être mis en reconversion, les membres du personnel statutaire ou ceux possédant un contrat de travail à durée indéterminée, dès lors qu'ils sont en excès dans leur entité". Ce règlement fixe également les modalités de réaffectation des agents en reconversion.

4. Le 20 mars 2003, le département dont relève la requérante est placé en reconversion, ce qui signifie qu'elle doit trouver un nouvel emploi au sein de l'entreprise. En 2003 et 2004, la requérante a posé sa candidature pour plusieurs emplois mais elle n'a pas été retenue.

5. Le 18 décembre 2003, une "convention collective portant sur les années 2002 à 2005" est conclue, au sein de la commission paritaire, entre la partie adverse et les organisations syndicales représentatives par laquelle elles s'engagent notamment à négocier une "Concertation au sommet sur l'organisation du travail" selon l'ordre et le calendrier repris en annexe de la convention collective.

6. Le 3 octobre 2005, un avis de vacance d'emploi est publié sur l'intranet pour une fonction de "Job Centre Manager".

7. Les 4 et 5 octobre 2005, la requérante et Juliette AGRO posent leur candidature pour cet emploi.

8. Le 8 novembre 2005, la requérante est informée qu'elle a réussi le test écrit, qu'elle est classée 5ème et qu'elle est convoquée pour une première interview.

9. Le 14 novembre 2005, la requérante est avertie qu'elle n'est pas retenue dans la sélection finale. La requérante a introduit une requête en annulation et une demande de suspension contre cette première décision, qui sont enrôlées sous la référence G/A 169.391/VIII-5356.

10. Le 16 novembre 2005, le jury sélectionne la candidature de Juliette AGRO. Le 30 novembre 2005, à la suite de l'intervention de deux organisations syndicales, la désignation de Juliette AGRO est annulée car, au moment du dépôt de sa candidature, elle ne faisait pas partie du personnel de Belgacom et qu'il s'agit d'une procédure de recrutement interne. Il est alors décidé de procéder à un recrutement externe. Le 5 décembre 2005, Juliette AGRO est à nouveau sélectionnée pour la fonction. Il s'agit du second acte attaqué dans l'affaire G/A.169.391/VIII-5356 et du troisième acte attaqué dans le recours G/A.171.437/VIII-5476.

11. Le 16 novembre 2005, un "accord portant sur une convention collective relative à la première phase de la conférence au sommet sur l'organisation du travail" est conclu, au sein de la commission paritaire, entre la partie adverse et deux des trois organisations syndicales représentatives. Il prévoit une adaptation de la réglementation existante, spécialement le règlement des absences et l'article 137 du statut des agents

de Belgacom, en vue de créer, notamment, la disponibilité structurelle et la disponibilité pour inaptitude médicale reconnue.

12. Le 8 décembre 2005, une "convention collective ayant trait aux règles de gestion du personnel de Belgacom en vue de la mise en oeuvre de la première phase de la Conférence au sommet sur l'organisation du travail" est conclue, au sein de la commission paritaire, entre la partie adverse et deux des trois organisations syndicales représentatives.

Elle prévoit notamment ce qui suit :

" Titre 2 — Volet "personnel en reconversion"

Chapitre 1er — Champ d'application

Art. 6.- Le présent titre s'applique :

1°) aux membres du personnel statutaires pour lesquels la reconversion n'a pas réussi, et qui étaient déjà en reconversion avant le 1er juillet 2004.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les membres du personnel mentionnés ci-après ne sont pas mis en disponibilité structurelle :
a) les membres du personnel qui, en date du 1er septembre 2005, étaient soit en interruption de carrière professionnelle à temps plein, soit absents pour maladie (congé pour maladie, disponibilité pour maladie ou une combinaison des deux) depuis au moins 3 mois ininterrompus;
b) les membres du personnel handicapés, recrutés dans le cadre de l'arrêté royal du 23 mai 1984 stimulant l'emploi des handicapés à Belgacom;
c) les membres du personnel dont le handicap a été reconnu par le service public fédéral de la Sécurité Sociale avec un handicap physique ou une incapacité de travail de 66% au moins, ou avec une réduction d'autonomie d'au moins 9 points;
d) les membres du personnel qui ont été mis en reconversion avant le 1er juillet 2004 à la suite d'une décision d'inaptitude médicale définitive.

Pour les membres du personnel visés aux points b), c) et d), des dispositions particulières sont prévues au titre 3 de la présente convention :
2°) aux membres du personnel contractuels dont la reconversion n'a pas réussi, et qui étaient déjà en reconversion avant le 1er juillet 2004, à l'exception :
a) des membres du personnel qui, en date du 1er septembre 2005, étaient soit en interruption de carrière professionnelle à temps plein, soit en congé de maladie depuis au moins trois mois ininterrompus;
b) des membres du personnel dont le handicap a été reconnu par le service public fédéral de la Sécurité Sociale avec un handicap physique ou une incapacité de travail de 66 % au moins, ou avec une réduction d'autonomie d'au moins 9 points.

Pour les membres du personnel visés au point b), des dispositions particulières sont prévues au titre 3 de la présente convention.

Art. 7.- La liste des membres du personnel statutaires placés en disponibilité structurelle est reprise à l'annexe 1 de la présente convention. Cette liste est arrêtée à la date du 16 novembre 2005.

Chapitre 2 - Dispositions administratives

1. Membres du personnel statutaires

Art. 8.- Les membres du personnel statutaires visés à l'article 6, 1º, sont placés en disponibilité structurelle à partir du 1er janvier 2006.

Par dérogation à l'alinéa précédent, des dispositions particulières s'appliquent dans les cas suivants :
1º) lorsque les membres du personnel ont opté pour un projet externe et reviennent avant la fin de leur mission.
Dans ce cas, la mise en disponibilité structurelle a lieu le jour de leur retour à Belgacom. Pour ceux qui reviennent après la fin de leur mission et qui n'ont pas opté pour le régime d'aménagement de fin de carrière repris au titre 4 de la présente convention, Belgacom et les organisations syndicales représentatives s'engagent à négocier les modalités d'exécution dans le cadre de la conférence au sommet avant la fin des projets externes.
La liste nominative des personnes concernées est jointe en annexe 2. Cette liste est arrêtée à la date du 16 novembre 2005.
2º) lorsque les membres du personnel sont en disponibilité pour maladie et que l'affection est reconnue comme maladie grave et de longue durée, conformément à l'article 61, 1º, du règlement des absences.
Dans ce cas, la mise en disponibilité structurelle est suspendue pendant cette période et ce, jusqu'à la fin de la reconnaissance du caractère grave et de longue durée de la maladie.
3º) lorsque les membres du personnel sont en disponibilité pour convenances personnelles en date du 1er janvier 2006.
Dans ce cas, la mise en disponibilité structurelle a lieu le jour de leur retour à Belgacom.
La liste nominative des personnes concernées figure en annexe 6. Cette liste est arrêtée à la date du 16 novembre 2005.

Art. 9.- Aucun congé ni aucune autre disponibilité ne peuvent être octroyés pendant cette période de disponibilité structurelle.

Art. 10.- Les membres du personnel à qui s'appliquent les dispositions du présent titre ne peuvent être placés en disponibilité par défaut de réaffectation.

Art. 11.- Cette disponibilité structurelle est une mesure unique appliquée exclusivement dans le cadre de la présente convention et pour la population mentionnée à l'article 6.

2. Membres du personnel contractuels

Art. 12.- § 1er. Les membres du personnel contractuels visés à l'article 6, 2º, sont licenciés, dans le respect des dispositions légales, avec effet au 1er janvier 2006 .
La liste de ces personnes est reprise à l'annexe 1. Cette liste est arrêtée à la date du 16 novembre 2005.

§ 2. Par dérogation au § 1er, les membres du personnel contractuels visés à l'article 6, 2º, dont le contrat de travail est suspendu le 1er janvier 2006 aux mêmes conditions que celles de la disponibilité pour convenances personnelles visées (sic) sont licenciés, dans le respect des dispositions légales, avec effet au jour de leur retour.

La liste de ces personnes est reprise à l'annexe 6. Cette liste est arrêtée à la date du 16 novembre 2005

Chapitre 3 — Modalités financières

Section I — Garanties financières offertes aux membres du personnel statutaires pendant la période disponibilité structurelle

1. Traitement d'attente pendant la période de disponibilité structurelle

Art. 13.- Pendant la période de disponibilité structurelle, Belgacom garantit un traitement d'attente au membre du personnel.

Ce traitement d'attente est fixé sur base du dernier traitement d'activité brut indexé. En d'autres termes le traitement d'activité dont bénéficie le membre du personnel avant sa mise en disponibilité.

Cela signifie que les augmentations salariales durant la période de disponibilité structurelle n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du traitement d'attente

Art. 14.- § 1er. Pour la fixation du traitement d'activité, les éléments pris en compte sont ceux qui servent de base pour la détermination de la pension légale (ledit salaire "barémique"). Toutes les primes, allocations et indemnités sont donc exclues.

Cela signifie également que ni les bonus individuels, sales et collectifs, ni les primes de marché ou de promotion ne sont pris en considération.

§ 2. Pour le membre du personnel qui travaille à temps partiel au moment de sa mise en disponibilité structurelle, le traitement d'attente sera calculé sur le traitement d'activité selon une prestation à plein temps fictive

Art. 15.- Le versement du traitement d'attente s'effectuera selon une formule dégressive.

Année 1 : 75% du traitement d'activité

Année 2 : 75% du traitement d'activité

Année 3 : 70% du traitement d'activité

Année 4 : 60% du traitement d'activité

A partir de la 5ème année, le membre du personnel perçoit un traitement d'attente qui est le plus élevé des montants suivants : 12.500,00 EUR/an ou N/50ème du traitement d'activité (N/50ème ne peut jamais être plus élevé que 75% du traitement d'activité). "N" représente le nombre d'années et de mois complets d'ancienneté PME telle que définie à l'article 61, § 1er, 2e alinéa, de la présente convention, éventuellement augmenté du nombre de mois complets d'ancienneté de pension acquis comme membre du personnel statutaire dans un autre service public. Le membre du personnel doit apporter la preuve de cette ancienneté de pension. Ces anciennetés (PME et celle éventuellement acquise dans un autre service public) sont déterminées une fois pour toutes au moment de la mise en disponibilité structurelle.

Ce minimum garanti est également d'application pendant les 4 premières années de disponibilité structurelle.

§ 3. Le droit au traitement d'attente, versé dans le cadre de cette disponibilité, s'étend jusqu'au mois dans lequel l'intéressé atteint l'âge de 60 ans.

§ 4. Le traitement d'attente est lié au même index que celui du traitement des membres actifs du personnel de Belgacom S.A. de Droit Public.

§ 5. Le traitement d'attente est soumis aux retenues de sécurité sociale normales appliquées dans le cas d'une mise en disponibilité. Les échelles de précompte

professionnel sont celles applicables aux pensions (régime fiscal pour les revenus de remplacement).

2. Primes, allocations, indemnités et bonus

Art. 16.- § 1er. Le membre du personnel a droit au paiement du solde du pécule de vacances, de la prime de fin d'année, de la prime d'évaluation, de la participation aux bénéfices, du bonus individuel, sales et collectif, conformément aux dispositions légales et spécifiques à Belgacom.

Pour le calcul des bonus individuel (prime d'évaluation) et sales, la mention « C » ou « Bon » sera prise en compte. Pour la répartition des bénéfices (bonus collectif) il sera tenu compte, pour le calcul, des modalités de paiement de 2005.

§ 2. Toutes les primes, allocations et indemnités seront liquidées un mois après la date de la prise de cours de la disponibilité structurelle.

Art. 17.- Pendant la période de disponibilité structurelle, le membre du personnel n'a droit ni au pécule de vacances, ni aux primes, allocations, indemnités ou tout autre avantage du personnel actif, en dehors de ceux explicitement mentionnés dans la présente convention.

Il a toutefois droit au don pour les jubilaires, conformément aux dispositions du Chapitre 13 de la convention collective 2000-2001.

3. Avantages complémentaires

Art. 18.- Les avantages liés à l'assurance décès complémentaire ainsi qu'à l'assurance invalidité complémentaire, prennent fin dès la prise de cours de la disponibilité structurelle.

Pour ce qui concerne la pension complémentaire, la comptabilisation de la carrière active s'arrête également dès la prise de cours de la disponibilité structurelle. Les droits à la pension complémentaire peuvent être exercés à partir de l'âge de 60 ans conformément à la réglementation en matière de pension complémentaire.

A partir du 1er janvier 2006 et durant les périodes pour lesquelles ils ont droit à un traitement d'attente, les membres du personnel en disponibilité structurelle peuvent, conformément au régime en vigueur pour les pensionnés de Belgacom :
- faire appel aux services de Worklife;
- bénéficier des avantages télécoms de Belgacom
- bénéficier des réductions tarifaires spécifiques dans les téléboutiques
- prétendre aux facilités de circulation
- bénéficier de l'assurance hospitalisation (régime à dater du 1er février 1999, régime BeST)

Lors de leur mise à la retraite, les membres du personnel en disponibilité structurelle ont droit au package de départ et ensuite à l'aide socioculturelle conformément aux dispositions des chapitres 9 et 10 de la convention collective 2000-2001. Ils ont également droit à tous les autres avantages conformément au régime en vigueur pour les pensionnés de Belgacom.

4. Information au sujet de la pension légale

Art. 19.- § 1er. La période durant laquelle le membre du personnel se trouve en disponibilité structurelle avec traitement d'attente est prise en considération tant pour l'attribution que pour le calcul de la pension de retraite.

§ 2. Pour le calcul de la pension de retraite, le traitement moyen est déterminé par le traitement dont le membre du personnel aurait bénéficié s'il était resté en service dans son grade avec une mention "C" ou "Bon".

En d'autres termes, le membre du personnel conserve le droit aux avancements barémiques dans son grade, pour le calcul de la pension de retraite.

Pour les membres du personnel qui sont devenus cadre de Niveau 1 après le 1er octobre 1997, la pension légale sera calculée sur base du traitement barémique fixé conformément à la convention collective relative à la nouvelle politique de gestion des cadres de Belgacom.
(= au minimum les échelles de chef de section et au maximum les échelles de conseiller 108-109110)

Egalement en conformité avec la convention collective relative à la nouvelle politique de gestion des cadres de Belgacom, les membres du personnel concernés conservent, durant la période de disponibilité structurelle et pour le calcul du traitement moyen, le droit aux avancements barémiques dans les échelles de traitement (201-202-203) sur base d'une mention "C" ou "Bon".

Si le membre du personnel exerce une activité professionnelle qui génère des droits complémentaires à une pension pendant la période de disponibilité structurelle (par ex. en tant que salarié ou indépendant), ces droits à une pension seront déduits de ceux de la pension de retraite statutaire constitués pour cette période de disponibilité.

5. Cumul du traitement d'attente et des revenus provenant d'autres activités

Art. 20.- Le membre du personnel reste soumis à la réglementation en vigueur chez Belgacom pendant la durée de la disponibilité structurelle.

Art. 21.- §1er. Le membre du personnel qui se trouve en disponibilité structurelle peut exercer une activité professionnelle en qualité de fonctionnaire, de mandataire, de travailleur salarié, de titulaire d'une charge ou d'un office, ou d'indépendant pour autant que cette activité professionnelle ne génère pas un revenu annuel supérieur à 11.000,00 EUR. Ce plafond est lié au même index que celui du traitement des membres actifs du personnel de Belgacom S.A. de Droit Public.

§ 2. Le montant maximum de 11.000,00 EUR n'est pas d'application pour les membres du personnel qui exercent un mandat public.

§ 3. Le revenu professionnel provenant d'une activité exercée en qualité de fonctionnaire, de mandataire, de travailleur salarié, de titulaire d'une charge ou d'un office comprend tous les éléments qui font partie du revenu (c.-à-d. tous les éléments constitutifs du traitement ou de la rétribution), avant toute déduction des charges de sécurité sociale ou des retenues fiscales.

§ 4. Le revenu professionnel provenant d'une activité d'indépendant comprend le revenu brut diminué des dépenses et des charges professionnelles, tel que déterminé par l'Administration des Contributions Directes, avant déduction éventuelle du quotient conjugal.

Art. 22.- La possibilité d'exercer une activité professionnelle est subordonnée à l'introduction préalable d'une demande par lettre recommandée, Belgacom se réservant le droit de considérer l'activité comme non autorisée. Le refus d'accepter l'activité demandée doit être porté à la connaissance du membre du personnel concerné par Belgacom, au moyen de l'envoi d'une lettre recommandée et ce dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception de la demande.

A défaut de réponse de Belgacom dans une période de 10 jours ouvrables après la réception de la lettre recommandée, la réponse de Belgacom est considérée comme étant positive.

Art. 23.- L'exercice d'une activité professionnelle non autorisée ou la non-déclaration d'une activité professionnelle peuvent, en plus de la suspension et du remboursement du traitement d'attente, conduire à une démission disciplinaire conformément à l'article 113bis du statut administratif du personnel de Belgacom.

Art. 24.- Le membre du personnel en disponibilité structurelle doit, lorsqu'il déclare une activité professionnelle, également mentionner l'estimation des revenus professionnels attendus.

Sur base de cette estimation remise par le membre du personnel et recalculée sur base annuelle, le traitement d'attente sera suspendu si le montant maximum de 11.000,00 EUR est dépassé, ceci pour les mois relatifs à l'exercice de l'activité, mois de début et de fin compris.

Si, sur base de cette estimation remise par le membre du personnel et recalculée sur base annuelle, le revenu professionnel attendu ne dépasse pas les 11.000,00 EUR, le traitement d'attente sera octroyé provisoirement.

Le traitement d'attente reste attribué pour chaque mois calendrier complet qui ne génère pas de revenus professionnels,

Après chaque année civile, avant la fin du mois de février, le membre du personnel doit présenter de sa propre initiative les documents nécessaires attestant l'activité professionnelle exercée ainsi que le niveau des revenus, calculés sur base annuelle. En l'absence de pièces justificatives, Belgacom procédera à la suspension du traitement d'attente ainsi qu'à la récupération d'office et à la régularisation des traitements d'attente octroyés.

Belgacom établira chaque année une comparaison entre l'estimation fournie par le membre du personnel et le niveau effectif des revenus, calculés sur base annuelle, tel qu'il ressort des pièces justificatives remises par le membre du personnel. Sur base de cette comparaison, Belgacom fera la distinction entre 4 situations possibles :
Situation 1 : si le contrôle annuel fait apparaître que le montant maximum annuel n'a pas été dépassé et que l'estimation fournie par le membre du personnel ne prévoyait pas non plus de dépassement du montant maximum de 11.000,00 EUR, le traitement d'attente continue à être octroyé temporairement.
Situation 2 : si le contrôle annuel fait apparaître que le montant maximum annuel n'a pas été dépassé alors que l'estimation fournie par le membre du personnel concerné prévoyait un dépassement du montant maximum de 11.000,00 EUR, le traitement d'attente sera payé rétrospectivement.
Situation 3 : si le contrôle annuel fait apparaître que le montant maximum annuel a été dépassé et que l'estimation fournie par le membre du personnel prévoyait également un dépassement du montant maximum de 11.000,00 EUR, le traitement d'attente reste suspendu.
Situation 4 : si le contrôle annuel fait apparaître que le montant maximum annuel a été dépassé alors que l'estimation fournie par le membre du personnel ne prévoyait pas un dépassement du plafond de 11.000,00 EUR, Belgacom procédera d'office à la récupération et à la régularisation des traitements d'attente octroyés. Le traitement d'attente est en outre suspendu.

Art. 25.- En cas de cessation de l'activité professionnelle, le membre du personnel recouvre le droit au traitement d'attente le premier jour du mois qui suit la cessation de l'activité. Le membre du personnel doit par tous les moyens possibles fournir la preuve de la cessation de l'activité.

Art. 26.- § 1er. Pendant la période au cours de laquelle le traitement d'attente est suspendu en raison de l'exercice d'une activité professionnelle dont les revenus dépassent le plafond autorisé, le membre du personnel est placé en non-activité avec perte de tous les avantages propres à Belgacom.

§ 2. Pendant la période de non-activité, aucun droit à la pension statutaire n'est constitué et l'évolution des avancements de traitement fictifs est suspendue. Pendant cette période, des droits à la pension pourront éventuellement être constitués dans le régime de l'activité professionnelle exercée, que ce soit en tant que fonctionnaire, mandataire, travailleur salarié, titulaire d'une charge ou d'un office, ou indépendant.

6. Prime de départ dans le cas d'une démission volontaire

Art. 27.- En cas de démission volontaire d'un membre du personnel qui se trouve en disponibilité structurelle, il sera procédé à la cessation définitive des fonctions, en vertu de l'article 144, § 1er, du statut administratif du personnel de Belgacom.

Art. 28.- Une prime de départ, correspondant à 9 fois le traitement d'activité mensuel sur base duquel a été calculé le traitement d'attente, sera payée. La prime est attribuée uniquement en cas de démission volontaire pendant les 4 premières années de la mise en disponibilité structurelle.

7. Prime de réorientation

Art. 29.- Les membres du personnel de niveau 4, 3, et 2, qui comptent # 30 années d'ancienneté PME au moment où ils sont placés en disponibilité structurelle, reçoivent le 3 janvier 2007 une prime unique égale à un mois de traitement barémique. La base prise en considération est le traitement barémique de décembre 2005.

8. Intervention financière complémentaire

Art. 30.- Une intervention financière annuelle pour une durée maximale de 5 ans peut être accordée aux membres du personnel statutaires se trouvant en disponibilité structurelle.

La durée de 5 ans pourra faire partie d'une négociation éventuelle. L'intervention annuelle sera payée début décembre et correspondra à la différence entre le traitement d'attente, additionné du revenu professionnel issu d'un éventuel cumul, et 13.500,00 EUR. Le membre du personnel fait appel au consultant social de sa région, lui soumet l'ensemble des éléments justifiant sa requête et permettant d'établir le rapport d'enquête individualisé.

Section 2 – Garanties financières offertes aux membres du personnel contractuel licenciés

(...)

Titre 3 — Volet "inaptitude médicale"

Chapitre 1er — Terminologie et champ d'application

Art. 36.- Pour l'application du présent titre, il faut entendre par :
1º) « CFU 190 », le département fictif dans lequel sont affectés les membres du personnel déclarés médicalement inaptes à toute fonction et pour lesquels aucune solution de réaffectation n'a été possible compte tenu de leur restrictions médicales;

2º)- « CFU 801 », le département fictif dans lequel sont affectés les membres du personnel déclarés médicalement inaptes à leur fonction et qui sont mis en reconversion ;
3º) « CFU 192 IPD » (Integration Program for Disabled = Programme d'intégration des handicapés), le département fictif dans lequel sont affectés les membres du personnel recrutés dans le cadre de l'arrêté royal du 23 mai 1984 stimulant l'emploi des handicapés à Belgacom et ceux dont le handicap a été reconnu par le service public fédéral de la Sécurité Sociale avec un handicap physique ou une incapacité de travail de 66% au moins, ou avec une réduction d'autonomie d'au moins 9 points.

Art. 37.- Les dispositions du présent titre s'appliquent :
a) aux membres du personnel statutaires déjà affectés en CFU 190, ainsi que ceux affectés en CFU 801 qui étaient déjà en reconversion avant le 1er juillet 2004, à l'exception de ceux visés au point c) ci-dessous;
b) aux membres du personnel statutaires qui seront déclarés inaptes à toute fonction au sein de Belgacom après le 1er janvier 2006 ;
c) aux membres du personnel handicapés recrutés dans le cadre de l'arrêté royal du 23 mai 1984 stimulant l'emploi des handicapés à Belgacom ;
d) aux membres du personnel avec un handicap physique ou une incapacité de travail de 66% au moins, ou avec une réduction d'autonomie d'au moins 9 points et dont le handicap ou la réduction d'autonomie ont été reconnus par le Service Public Fédéral de la Sécurité Sociale ;
e) aux membres du personnel contractuels déjà affectés en CFU 190.

Chapitre 2 — Dispositions applicables aux membres du personnel statutaires déjà affectés en CFU 801 avant le 1er juillet 2004 et ceux affectés en CFU 190

Section 1. Dispositions administratives

Art. 38.- § 1er. A l'exception des membres du personnel visés à l'article 37, b) et c), les membres du personnel qui étaient déjà affectés en CFU 801 avant le 1er juillet 2004, et ceux affectés en CFU 190, sont mis en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue à partir du 1er janvier 2006.

§ 2. Ces membres du personnel ont la possibilité de demander un nouvel examen médical.

§ 3. Par dérogation au § 1er, la mise en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue des membres du personnel qui sont affectés en CFU 190 est suspendue jusqu'au 1er jour du mois qui suit la notification de la décision finale d'AristA, après clôture de l'éventuelle procédure de recours visée à l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la santé de travailleurs, et pour autant qu'ils aient introduit leur demande de nouvel examen médical et qu'ils en aient apporté la preuve écrite à Belgacom avant le 19 décembre 2005.

La procédure de recours, ouverte uniquement contre la déclaration d'inaptitude au travail, figure à l'annexe 3-1.

Art. 39.- Par dérogation à l'article 38, § 1er, des dispositions particulières s'appliquent dans les cas suivants:
1º) Lorsque les membres du personnel ont opté pour un projet externe et reviennent avant la fin de leur mission.
Dans ce cas, la mise en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue a lieu le jour de leur retour à Belgacom. Pour ceux qui reviennent après la fin de leur mission et qui n'ont pas opté pour le régime d'aménagement de fin de carrière repris au titre 4 de la présente convention, Belgacom et les organisations syndicales représentatives s'engagent à négocier les modalités d'exécution dans le cadre de la conférence au sommet avant la fin des projets externes.

La liste des personnes concernées est reprise à l'annexe 2. Cette liste est arrêtée à la date du 16 novembre 2005.
2º) Lorsque les membres du personnel sont en disponibilité pour maladie et que l'affection est reconnue comme maladie grave et de longue durée, conformément à l'article 61, 1º, du règlement des absences.
Dans ce cas, la mise en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue est suspendue pendant cette période et ce, jusqu'à la fin de la reconnaissance du caractère grave et de longue durée de la maladie.
3º) Lorsque les membres du personnel sont en disponibilité pour convenances personnelles en date du 1er janvier 2006.
Dans ce cas, la mise en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue a lieu le jour de leur retour à Belgacom.
La liste des personnes concernées est reprise à l'annexe 6. Cette liste est arrêtée à la date du 16 novembre 2005.

Art. 40.- § 1er. Les membres du personnel statutaires qui, au moment de l'approbation de la convention, sont déclarés définitivement inaptes médicalement et sont affectés au code CFU190, et qui ont obtenu un nouvel examen auprès d'AristA sont mis:
- en reconversion à la date de la nouvelle décision d'AristA et au plus tard au 1er janvier 2006, s'ils sont déclarés aptes à leur fonction d'origine avec ou sans restriction médicale.
- en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue, s'ils sont déclarés inaptes à leur fonction.
Les membres du personnel qui ne demandent pas d'examen médical sont mis en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue.

§ 2. Les membres du personnel statutaires qui au moment de l'approbation de la convention sont affectés en CFU801 et étaient en reconversion avant le 1er juillet 2004 peuvent, à leur demande, obtenir un nouvel examen médical auprès d'AristA.
- S'ils sont déclarés aptes à leur fonction d'origine, ils sont mis en disponibilité structurelle au 1er janvier 2006.
- S'ils sont déclarés inaptes à leur fonction, ils sont mis en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue.
- Les membres du personnel qui ne demandent pas d'examen médical sont mis en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue.
§ 3. La procédure relative à l'examen médical visé dans le présent article est reprise à l'annexe 3.

Art. 41.- Lorsqu'il s'avère que la mise à la retraite pour raison médicale est une solution financièrement plus intéressante pour la personne concernée que la disponibilité pour inaptitude médicale reconnue, le dossier du membre du personnel est transmis à la Commission des Pensions.

Cette vérification aura lieu une fois par an, dès l'entrée en vigueur de la présente convention.

Art. 42.- § 1er. Si la Commission des Pensions ne valide pas l'inaptitude médicale attestée par AristA, ne fusse qu'à titre temporaire, le membre du personnel reste dans le régime de disponibilité pour inaptitude médicale reconnue.

Le dossier sera soumis annuellement à la Commission des Pensions, à compter d'un an après la décision initiale.

§ 2. Toute personne qui s'estime lésée par la décision de la Commission des Pensions peut interjeter appel dans les trente jours de la notification écrite de la décision.

Art. 43.- Aucun congé ni aucune autre disponibilité ne peuvent être octroyés pendant cette période de disponibilité.

Art. 44.- Les membres du personnel à qui s'appliquent les dispositions du présent chapitre ne peuvent être placés en disponibilité par défaut de réaffectation.

Art. 45.- La liste des membres du personnel statutaires visés à l'article 38 est reprise à l'annexe 1 de la présente convention. Cette liste est arrêtée à la date du 16 novembre 2005.

Section 2. Dispositions financières pendant la période de disponibilité pour inaptitude médicale reconnue
Règle unique.

Art. 46.- Toutes les modalités financières sont identiques à celles contenues dans les articles 13 à 30 inclus de la présente convention

Chapitre 3 - Dispositions applicables aux membres du personnel statutaires qui seront déclarés inaptes à toute fonction au sein de Belgacom après le 1er janvier 2006

Section 1. Dispositions administratives pendant la période de disponibilité pour inaptitude médicale reconnue

Art. 47.- Les membres du personnel qui sont déclarés inaptes à toute fonction par AristA, après le 1e` janvier 2006, sont mis en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue le 1er jour du mois qui suit l'entérinement de la décision d'AristA par le Comité d'Accompagnement ou la conclusion d'un éventuel recours contre cette décision.

Art. 48.- Aucun congé ni aucune autre disponibilité ne peuvent être octroyés pendant cette période disponibilité.

Art. 49.- Les membres du personnel à qui s'appliquent les dispositions du présent chapitre ne peuvent être placés en disponibilité par défaut de réaffectation.
Section 2. Modalités financières pendant la période de disponibilité pour inaptitude médicale reconnue

Règle générique

Art. 50.- Toutes les modalités financières sont identiques à celles contenues dans les articles 13 à 28 inclus et 30 de la présente convention.

Les membres du personnel qui sont placé en "disponibilité pour inaptitude médicale reconnue" après le 1er janvier 2006 reçoivent également, un mois après cette mise en disponibilité, la prime de fin d'année au prorata des mois prestés et ce conformément à la réglementation relative à la prime de fin d'année.

Chapitre 4 - Dispositions applicables aux membres du personnel contractuels qui seront déclarés inaptes à toute fonction au sein de Belgacom après le 1er janvier 2006
Règle générique

Art. 51.- § 1er. Les membres du personnel contractuels qui sont déclarés inaptes à toute fonction par AristA après le 1er janvier 2006 sont licenciés dans le respect des dispositions légales.

§ 2.- Les modalités financières sont identiques à celles contenues dans les articles 31, 32, 34 et 35 de la présente convention.
Chapitre 5 - Membres du personnel handicapés

Art. 52.- Les membres du personnel handicapés recrutés dans le cadre de l'arrêté royal du 23 mai 1984 stimulant l'emploi des handicapés à Belgacom, et les membres du personnel statutaires et contractuels avec un handicap physique ou une incapacité de travail de 66% au moins, ou avec une réduction d'autonomie d'au moins 9 points et dont le handicap a été reconnu par le Service Public Fédéral de la Sécurité Sociale, sont affectés (affectation théorique) en CFU 192 IPD à partir du 1er janvier 2006.

Ces membres du personnel conservent leur affectation réelle et sont maintenus dans leur service.

Des emplois permanents seront créés et un cadre réglementaire sera élaboré pour ces membres du personnel.

Art. 53.- En cas de réorganisation, ces membres du personnel ne peuvent en aucun cas être mis en reconversion pour des raisons d'ancienneté.
Leur réaffectation éventuelle peut uniquement avoir lieu dans les cas suivants :
- soit pour des raisons médicales, à la suite d'un avis d'inaptitude médicale définitive à leur fonction rendu par AristA ;
- soit à la suite de la suppression complète du service dans lequel ils sont affectés réellement.

Chapitre 6 - Membres du personnel contractuels affectés en CFU 190

Section 1. Dispositions administratives

Art. 54.- § 1er. Les membres du personnel contractuels affectés en CFU 190 à la date de la signature de la présente convention sont licenciés, dans le respect des dispositions légales, avec effet au 1er janvier 2006.

La liste des personnes concernées est reprise à l'annexe 1 de la présente convention. Cette liste est arrêtée à la date du 16 novembre 2005.

Section 2. Dispositions financières Règle unique

Art. 55.- Pour les membres du personnel qui tombent sous la règle unique, toutes les modalités financières sont identiques à celles contenues dans les articles 31 à 35 inclus de la présente convention.

Règle générique

Art. 56.- Pour la règle générique après le 1er janvier 2006, toutes les modalités financières restent également identiques à celles contenues dans les articles 31, 32, 34 et 35 de la présente convention

(...)

Titre 5 - Adaptation des règles relatives à la reconversion et à la sélection du personnel de Belgacom S.A.

(...)
art. 167.- Le candidat en disponibilité structurelle ou en disponibilité pour inaptitude médicale ne peut plus être réaffecté dans un emploi au sein de l'entreprise.

(...)".

L’article 182 de cette "convention collective" prévoit que: "L’accord portant sur une convention collective relative à la première phase de la conférence au Sommet sur l’organisation du travail, approuvé à la commission paritaire du 16 novembre 2005 est abrogé et remplacé par la présente convention".

L’annexe 8 de la convention comporte les adaptations à la réglementation existante, qui sont les suivantes :

" Adaptations à la réglementation existante
(Remarque : les passages adaptés ou insérés sont imprimés en gras).

1. Règlement des absences

Art. 3.- § 1er. Chaque année civile, le membre du personnel a droit à un congé de vacances dont le nombre de jours ouvrables, selon l'âge, est fixé comme suit:
1º en dessous de 45 ans: 24 jours ouvrables ;
2º de 45 à 49 ans: 25 jours ouvrables ;
3º à partir de 50 ans: 26 jours ouvrables.

L'âge à prendre en considération est celui atteint au cours de l'année civile

§ 2. Le nombre de jours ouvrables de congé de vacances fixé au § 1er est toutefois réduit à due concurrence pour les périodes de l'année civile au cours desquelles le membre du personnel:
1º ne possède pas la qualité de membre du personnel ou n'était pas, auparavant, en service à BELGACOM en vertu d'un contrat de travail ;
2º est en congé:
a. parental ;
b. pour motifs de convenance personnelle ;
c. pour prestations réduites pour raisons sociales ou familiales ;
d. pour interruption de la carrière professionnelle ;
e. pour mission ;
f. pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique;
3º se trouve en disponibilité ou en non-activité
4º était absent pour un motif semblable à ceux mentionnés au 2º et au 3º, alors qu'auparavant, il était en service à BELGACOM en vertu d'un contrat de travail.

Le nombre de jours ouvrables à soustraire qui ne forme pas un nombre entier est arrondi à l'unité immédiatement inférieure.

La réduction s'effectue dans l'année civile qui comprend les périodes précitées ou dans laquelle elles peuvent être prévues. Si cela s'avère impossible, la réduction est appliquée dans l'année civile suivante la plus proche.

Les jours de congés de vacances qui n'ont pas été pris ou l'ont été en excédent à la cessation définitive des fonctions, ou lors de la mise en disponibilité structurelle ou disponibilité pour inaptitude médicale reconnue, ne donnent lieu à aucune régularisation.

(...)

Art. 73 bis.- § 1er. Le membre du personnel qui est déclaré médicalement inapte à toute fonction par le service médical après le 1er janvier 2006, est placé en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue dès le premier jour du mois qui suit

l'entérinement de la déclaration d'inaptitude par le Comité d'Accompagnement de Belgacom.

Pour le membre du personnel qui tombe sous l'application de l'article 61, 1º, du présent règlement le premier jour du mois qui suit l'entérinement de la déclaration d'inaptitude précitée, la disponibilité pour inaptitude médicale reconnue est suspendue. Dès la fin de l'application de l'article 61, 1º, la disponibilité pour inaptitude médicale reconnue prend cours immédiatement.

§ 2. Le membre du personnel qui est placé en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue a droit à un traitement d'attente jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 60 ans ou jusqu'à son admission à la pension pour raisons médicales.

Le montant de ce traitement d'attente est égal :
- à 75 % du dernier traitement d'activité les deux premières années;
- à 70 % du dernier traitement d'activité la troisième année;
- à 60 % du dernier traitement d'activité la quatrième année

Pendant les 4 premières années, le montant du traitement d'attente ne peut pas être inférieur au montant minimum garanti à partir de la cinquième année,

A partir de la cinquième année, le membre du personnel perçoit un traitement d'attente qui ne peut pas être inférieur au plus élevé des deux montants ci-après :
1) 12.500 EUR par an;
2) autant de cinquantièmes du dernier traitement d'activité que le membre du personnel compte d'années d'ancienneté PME à la date de sa mise en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue, éventuellement augmenté du nombre de mois complets d'ancienneté de pension, acquis comme membre du personnel statutaire dans un autre service public, calculé en mois complets avec deux chiffres après la virgule, sans pouvoir être supérieur à 75 % du dernier traitement d'activité.

Le traitement d'attente est lié à l'index applicable au salaire des membres du personnel actifs.

Pour l'application de cet article il y a lieu d'entendre par « dernier traitement d'activité » le dernier traitement d'activité brut indexé avant la date de mise en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue, calculé sur la base d'une occupation à temps plein, prenant en compte les éléments du salaire qui servent de base à la détermination de la pension légale.

Pour l'application de cet article il y a lieu d'entendre par «ancienneté PME» : L'ancienneté calculée sur la base de la date du premier engagement :
1º) soit en qualité de statutaire;
2º) soit sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée.

En cas de carrière mixte (statutaire et contractuelle), les anciennetés de service obtenues dans chacun des statuts d'emploi sont additionnées.

L'ancienneté de service diminue :
1º) par tranche de 6 mois;
2º) chaque fois que la somme des absences suivantes atteint 6 mois :
a) toutes les formes de non-activité et pour les contractuels toutes les absences similaires;
b) toutes les formes de disponibilité sauf celle pour maladie ou par défaut de réaffectation et pour les contractuels toutes les mesures similaires.

Art. 82.- Le membre du personnel n'a pas droit au traitement d'activité pendant les périodes d'absences mentionnées ci-après:

1º la partie du congé de maternité qui dépasse 15 semaines ;
2º le congé parental ;
3º le congé pour motifs de convenance personnelle ;
4º le congé pour prestations réduites pour raisons sociales ou familiales ;
5º le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
6º le congé pour mission, tel que visé à l'article 45, 1º à 5º;
7º le congé pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique ;
8º la cessation concertée du travail ;
9º les cas de disponibilité mentionnés au chapitre III ;
10º les cas de non-activité mentionnés au chapitre IV ;
11º le congé politique facultatif et le congé politique d'office.
12º la disponibilité active volontaire
13º la disponibilité structurelle
14º la disponibilité d'aménagement de fin de carrière
15º la disponibilité pour prestations réduites d'aménagement de fin de carrière

(...)

Art. 83.- § 1er. Le membre du personnel conserve ses titres à l'avancement de traitement et à la promotion pour les périodes:
1º d'absences mentionnées au chapitre II, que le droit au traitement d'activité existe ou non ;
2º de disponibilité pour maladie ;
3º de disponibilité par défaut de réaffectation ;
4º de non-activité pour accomplir des prestations militaires ou des services en tant qu'objecteur de conscience.
5º de disponibilité pour prestations réduites d'aménagement de fin de carrière.

§ 2. L'avancement de traitement et la promotion sont accordés à la date à laquelle ils auraient dû l'être si le membre du personnel n'avait pas été absent.
Ces deux avancements n'ont un effet pécuniaire qu'à partir de la date où le membre du personnel :
1º soit reprend le service de manière effective ;
2º soit entame une période d'absence pendant laquelle il a droit au traitement d'activité.

Art. 84.- Le membre du personnel absent pour une des raisons mentionnées ci-après ne peut; pendant cette absence; obtenir de congé pour maladie à BELGACOM ou y être placé en disponibilité pour maladie :
1º congé de maternité ;
2º congé parental ;
3º congé d'accueil ;
4º congé de prophylaxie ;
5º congé pour motifs de convenance personnelle; visé à l'article 35; § 1er, 2º, et § 2; 1º;
6º congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
7º congé pour mission ;
8º congé pour être mis à la disposition du Roi; d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique ;
9º congé pour accomplir des prestations militaires ou des services en tant qu'objecteur de conscience;
10º disponibilité pour convenances personnelles ;
11º disponibilité par défaut de réaffectation ;
12º disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ;
13º non-activité pour mission ;
14º non-activité pour accomplir des prestations militaires ou des services en tant qu'objecteur de conscience ;

15º non-activité pour suspension disciplinaire ;
16º congé politique facultatif ou congé politique d'office
17º suspension dans l'intérêt du service.
18º disponibilité active volontaire
19º disponibilité structurelle
20º disponibilité pour inaptitude médicale reconnue
21º disponibilité d'aménagement de fin de carrière

Art. 85.- § 1er. Conformément aux modalités fixées par le conseil d'administration ou son délégué, le service médical contrôle le membre du personnel absent pour:
1º congé de maternité ;
2º congé de prophylaxie ;
3º congé pour maladie ;
4º congé pour prestations réduites en cas de maladie ou justifiées par des raisons de santé
5º dispense de service visée à l'article 55, § 1er, 9º;
6º disponibilité pour maladie.

§ 2. Le membre du personnel qui se trouve en disponibilité avec bénéfice d'un traitement d'attente est examiné chaque fois qu'une disponibilité atteint une durée ininterrompue d'un an ou un multiple de celui-ci afin de constater l'éventuelle inaptitude dont question à l'article 143; 3º; du statut du personnel.

Par dérogation à l'alinéa premier :

1º le membre du personnel qui se trouve en disponibilité active volontaire, en disponibilité structurelle ou en disponibilité d'aménagement de fin de carrière n'est pas examiné afin de constater l'inaptitude dont question à l'article 143, 3º, du statut administratif du personnel;

2) le membre du personnel qui se trouve en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue est examiné annuellement afin de constater l'éventuelle inaptitude dont question à l'article 143, 3º, du statut du personnel, dès que les conditions financières de la mise à la retraite pour raisons médicales sont plus intéressantes pour lui que celles de la disponibilité pour inaptitude médicale reconnue.

§ 3. Le membre du personnel qui, sans motif valable se soustrait au contrôle ou à l'examen visé au § 1er, 6º et au § 2, perd ses titres à un traitement d'attente jusqu'à ce que le contrôle ou l'examen soit réalisé.

(...)

3. Règlement coordonné relatif aux compensations octroyées à la suite d'une mesure de mobilité

Art. 5.- § 1er.- Une allocation forfaitaire de 2.589,67 € (104.467 BEF) (à 100 %) est octroyée au membre du personnel qui est muté dans l'intérêt du service lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :
1º. la mobilité résulte d'un des cas visés à l'article 1er, § 2, 2º à 4º ;
2º. la durée du trajet du chemin du travail est allongée consécutivement à cette mobilité et est supérieure à:
- 45 minutes pour le membre du personnel du niveau 2, 3 ou 4 ou de classe # à S20;
- 75 minutes pour le membre du personnel du niveau 1 et le personnel de la force de vente dont la fonction relève d'une classe qui est comprise entre S(1) et (S)4 incluse;

§ 2. Cette allocation est payée par quarts en 4 fois aux dates suivantes :
1º celle de la réalisation effective de la mobilité géographique ;

2º celle des premier; deuxième et troisième anniversaires de la réalisation effective de la mobilité géographique.

§ 3. Si au cours de la période visée au § 2 pour le paiement de l'allocation en question, un des événements cités ci-après survient, les règles suivantes sont d'application :
1º. Déménagement du membre du personnel
En cas de déménagement du membre du personnel entraînant une diminution de la durée de son chemin du travail:
a) soit la durée de ce trajet reste supérieure à :
- 45' pour le membre du personnel du niveau 2, 3 ou 4 ou de classe # à S20 ;
- 75' pour le membre du personnel du niveau 1 et le personnel de la force de vente dont la fonction relève d'une classe qui est comprise entre S(1) et (S)4.
Dans ce cas; la (les) tranche(s) de l'allocation restant à payer l'est (le sont) à la (aux) date(s) initialement convenue(s);
b)soit la durée de ce trajet devient égale ou inférieure à :
- 45' pour le membre du personnel du niveau 2, 3 ou 4 ou de classe # à S20 ;
- 75' pour le membre du personnel du niveau 1 et le personnel de la force de vente dont la fonction relève d'une classe qui est comprise entre S(1) et (5)4.
Dans ce cas , le paiement de l'allocation est arrêté.
2º Départ de l'entreprise
Le paiement de l'allocation est arrêté lorsqu'un bénéficiaire de l'allocation forfaitaire quitte l'entreprise à la suite :
a) soit de mise en disponibilité active volontaire; de disponibilité structurelle, de disponibilité pour inaptitude médicale reconnue ou de disponibilité d'aménagement de fin de carrière;
b) soit de la cessation définitive de ses fonctions ou bien; s'il s'agit d'un membre contractuel du personnel, du fait que son contrat de travail prend fin.
3º Nouvelle mobilité

Lorsqu'une nouvelle mobilité visée à l'article 1er, § 2, 2º à 4º, survient avant le paiement de la seconde; de la troisième ou de la quatrième tranche de l'allocation de mobilité :
a) soit la nouvelle mutation entraîne une augmentation de la durée du trajet.
Dans ce cas; le paiement de la première allocation est arrêté et le membre du personnel a droit à une allocation forfaitaire pour une nouvelle période de 4 ans ;
b) soit la nouvelle mutation entraîne une diminution de la durée du trajet; mais celle-ci reste supérieure à :
- 45' pour le membre du personnel du niveau 2, 3 ou 4 ou de classe # à S20 ;
- 75' pour le membre du personnel du niveau 1 et le personnel de la force de vente dont la fonction relève d'une classe qui est comprise entre S(1) et (S)4.
Dans ce cas, (les) tranche(s) restante(s) de la première allocation est (sont) payée(s) à la (aux) date(s) initialement convenue(s) ;
c) soit la nouvelle mutation entraîne une diminution de la durée du trajet et celle-ci devient égale ou inférieure à :
- 45' pour le membre du personnel du niveau 2; 3 ou 4 ou de classe # à S20 ;
- 75' pour le membre du personnel du niveau 1 et le personnel de la force de vente dont la fonction relève d'une classe qui est comprise entre S(1) et (S)4.

Dans ce cas; le paiement de l'allocation est arrêté.
Lorsqu'une nouvelle mobilité autre que celles visées à l'article 1er, § 2, 2º à 4º, intervient, la compensation est supprimée.

Dans tous les cas précités, la (les) tranche(s) d'allocation régulièrement payée(s) reste(nt) acquise(s) au membre du personnel concerné.

Art. 7.- § 1er. En plus de l'allocation forfaitaire visée à la section 3; le membre du personnel de N2, 3; 4 et S # 20; dont la mobilité est allongée au-delà de 1h20' par trajet simple obtient la compensation suivante :
1º. soit un congé compensatoire proportionnel à la partie de sa mobilité qui excède 1h20'.

Ce congé est octroyé sous la forme d'un jour ouvrable de compensation. Il doit l'être obligatoirement dans un délai de 6 mois à compter de la date à laquelle la capitalisation des heures à compenser atteint l'équivalent d'une journée de prestation complète.

Par dérogation à l'alinéa 2; le directeur d'un département peut permettre la prise de cette compensation chaque jour à la condition d'être en mesure d'assurer correctement la gestion administrative de cette mesure dérogatoire ;
2º. soit une allocation de mobilité proportionnelle à la durée du dépassement à compenser. La méthode de calcul de celle-ci est décrite à l'article 8.

§ 2. Cette compensation est accordée :
1º. pour toute la durée du détachement dans l'intérêt du service ;
2º. à durée indéterminée dans les autres cas visés à l'article 1er, § 2, 2º à 4º.
§ 3. Lorsque la compensation a été octroyée dans un des cas visés à l'article 1er, § 2, 2º à 4º et que l'un des événements suivants survient; les règles décrites ci-après s'appliquent :
1º. Déménagement du membre du personnel
En cas de déménagement ayant entraîné une diminution de la durée du chemin du travail:
a) soit la durée de ce trajet reste supérieure à 1 H 20'
Dans ce cas; la compensation est recalculée pour l'avenir compte tenu de la diminution de la durée du trajet;
b) soit la durée de ce trajet est ramenée en-deçà de 1 H 20'.
Dans ce cas; la compensation prévue à la présente section est supprimée à compter du jour du déménagement.
2º. Départ de l'entreprise
Perd le bénéfice de toute compensation liée à la mobilité et ce; à dater de son départ, le membre du personnel qui quitte l'entreprise à la suite:
a) soit d'une mise en disponibilité active volontaire, en disponibilité structurelle, en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue ou en disponibilité d'aménagement de fin de carrière;
b) soit de la cessation définitive de ses fonctions ou bien; s'il s'agit d'un membre contractuel du personnel; du fait que son contrat de travail prend fin.
3º. Nouvelle mobilité
Lorsqu'une nouvelle mobilité visée à l'article 1er, § 2 survient, les règles suivantes sont d'application:
a) soit la nouvelle mobilité reste supérieure à 1 H 20'.
Dans ce cas, la compensation est recalculée compte tenu de la nouvelle mobilité ;
b) soit la nouvelle mobilité a lieu pour une raison autre que celles visées à l'article 1er, § 2. Dans ce cas; la compensation est supprimée.
Dans tous les cas précités, les compensations régulièrement payées où octroyées restent acquises au membre du personnel concerné.
4. Statut administratif

Art. 137.- § 1er. Le stagiaire ou le membre statutaire du personnel peut être en position de disponibilité aux conditions fixées dans le règlement des absences. Les différentes formes de disponibilité sont les suivantes :
1º disponibilité pour maladie
2º disponibilité pour convenances personnelles
3º disponibilité pour prestations réduites pour convenances personnelles
4º disponibilité par défaut de réaffectation

5º disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service
6º disponibilité active volontaire
7º disponibilité structurelle
8º disponibilité pour inaptitude médicale reconnue
9º disponibilité pour prestations réduites d'aménagement de fin de carrière
10º disponibilité d'aménagement de fin de carrière
§ 2. Le stagiaire ou le membre statutaire du personnel en disponibilité reste à la disposition de BELGACOM et; s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises; il peut être rappelé en activité de service aux conditions fixées par le conseil d'administration ou son délégué. L'intéressé est alors tenu d'occuper; dans les délais fixés par le conseil d'administration ou son délégué; l'emploi qui lui est assigné".

13. Le 15 décembre 2005, le conseil d'administration de la partie adverse a "confirmé" l'accord du 16 novembre 2005 et la "convention collective" du 8 décembre 2005.

Le même jour, le conseil d'administration délègue à des agents désignés en qualité d'"autorité de nomination" le pouvoir de signer les "arrêtés" individuels concernant la mise en "disponibilité structurelle" et la "mise en disponibilité inaptitude médicale reconnue".

14. Le 16 décembre 2005, "l'autorité de nomination" de la partie adverse prend la décision suivante :

" Le Conseil d'Administration,

Vu la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, notamment les articles 34 e.s. et 59/2, § 1;

Vu l'arrêté royal du 16 décembre 1994 portant transformation de Belgacom en société anonyme de droit public et fixant les statuts, notamment l'article 1er;

Vu les statuts de la société anonyme de droit public Belgacom annexés à l'arrêté royal du 16 décembre 1994, tels que modifiés en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 juin 2005, notamment l'article 22;

Vu la Convention Collective ayant trait aux règles de gestion du personnel de Belgacom en vue de la mise en oeuvre de la première phase de la Conférence au sommet sur l'organisation du travail, approuvée en Commission Paritaire Nationale du 8 décembre 2005, conclue notamment en exécution des articles 34, § 2, et 35 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;

Vu les décisions du Conseil d'Administration de la société anonyme de droit public Belgacom du 15 décembre 2005 prises notamment en exécution de l'article 35, § 2, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;

Vu le statut administratif du personnel de la société anonyme de droit public Belgacom et, notamment, le Chapitre XII;

Vu les règles de reconversion BeST approuvées en Commission Paritaire Nationale du 16 mai 2002;

Vu le fait que Madame VINCKE Marie-France (025082) était déjà en reconversion avant le 1er juillet 2004 et tombe dès lors dans le champ d'application des dispositions du titre 2 de la Convention Collective ayant trait aux règles de gestion du personnel de Belgacom en vue de la mise en oeuvre de la première phase de la Conférence au sommet sur l'organisation du travail;
Vu l'historique de la reconversion individuelle de Madame VINCKE Marie-France (025082) et notamment ses candidatures pour les fonctions suivantes:

Date	Fonction	Résultats
04/2003	HR Process Manager	N'a pas été retenue
04/2003	Employee Service Consultant	N'a pas été retenue
03/2004	Compensation & Benefits Consultant	N'a pas été retenue
10/2005	Job Center Manager	N'a pas été retenue

Vu le fait que la reconversion de Madame VINCKE Marie-France (025082) n'a pas abouti puisque l'intéressée n'a été retenue pour aucune des fonctions pour lesquelles elle avait posé sa candidature;
Vu, en outre, le fait que Madame VINCKE Marie-France (025082) n'a pas posé sa candidature pour des projets externes;
Vu le fait que Madame VINCKE Marie-France (025082) ne relève pas non plus du champ d'application des exceptions prévues à l'article 6, 1º, § 2 de la Convention Collective précitée;
ARRÊTE:
Article unique. - Madame VINCKE Marie-France (025082) est placée en disponibilité structurelle à partir du 1er janvier 2006".

Il s'agit du premier acte attaqué.

15. Le 19 janvier 2006, une "convention collective portant modification de la convention collective ayant trait aux règles de gestion du personnel de Belgacom en vue de la mise en oeuvre de la première phase de la Conférence au sommet sur l'organisation du travail" a été conclue, au sein de la commission paritaire, entre la partie adverse et deux des organisations syndicales représentatives.

Elle prévoit ce qui suit :

" (...)

Art. 3. - A l'article 6 de la même convention, sont apportées les modifications suivantes :
1º au 1º de cet article, le point d) est supprimé ;
2º le dernier alinéa de cet article est remplacé par la disposition suivante :

« Pour les membres du personnel visés aux points b) et c), des dispositions particulières sont prévues au titre 3 de la présente convention. ».

(...)

Art. 8.- A l'article 36 de la même convention, sont apportées les modifications suivantes :
1º le 2º est supprimé ;
2º l'actuel 3º devient le 2º de cet article.

Art. 9.- A l'article 37, a), de la même convention, les mots «, ainsi que ceux affectés en CFU 801 qui étaient déjà en reconversion avant le 1er juillet 2004 » sont supprimés.

Art. 10.- Dans le titre 3 de la même convention, l'intitulé du chapitre 2 est remplacé par l'intitulé suivant :
« Dispositions applicables aux membres du personnel statutaires affectés en CFU 190 ».

Art. 11.- A l'article 38, § 1er, de la même convention, les mots « qui étaient déjà affectés en CFU 801 avant le 1er juillet 2004 et ceux » sont supprimés.

Art. 12.- A l'article 40 de la même convention, sont apportées les modifications suivantes :
1º le § 2 est supprimé ;
2º l'actuel § 3 devient le § 2 de cet article.

Art. 13.- A l'article 54 de la même convention, sont apportées les modifications suivantes :
1º le signe « § 1er » est supprimé ;

(...)

Art. 16.- La présente convention produit ses effets le 16 novembre 2005".

Le même jour, un projet de "règlement portant modification du statut administratif du personnel de Belgacom" est approuvé à la majorité des deux tiers par la commission paritaire.

Il dispose comme suit :

" Article 1er.- L'article 137, § 2, du statut administratif du personnel de Belgacom est remplacé par la disposition suivante:

« § 2. Hormis les cas de disponibilité visés au § 1er, 6º à 10º, le stagiaire ou le membre statutaire du personnel en disponibilité reste à la disposition de Belgacom et peut, s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, être rappelé en activité de service aux conditions fixées par le conseil d'administration ou son délégué. L'intéressé est alors tenu d'occuper, dans les délais fixés par le conseil d'administration ou son délégué, l'emploi qui lui est assigné. »

Art. 2.- Dans l'article 137 du même statut, il est inséré un § 3, rédigé comme suit :

§ 3. Le membre du personnel qui est mis en disponibilité structurelle ou en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue, cesse complètement, définitivement et irrévocablement toute activité professionnelle au sein de Belgacom S.A. de droit public, à partir de la date d'entrée en disponibilité.

L'acceptation de la demande d'aménagement de fin de carrière telle que prévue dans la convention collective relative à la première phase de la Conférence au Sommet sur l'organisation du travail du membre du personnel implique une cessation complète, définitive et irrévocable des activités professionnelles du membre du personnel concerné au sein de Belgacom S.A. de droit public, à partir de la date d'entrée en disponibilité d'aménagement de fin de carrière. »

Art. 3.- L'article 141 du même statut est complété par l'alinéa suivant :
Les membres du personnel qui sont en disponibilité structurelle ou en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue sont pensionnés d'office, soit à partir du premier jour du mois qui suit celui de leur 60ième anniversaire, soit immédiatement au cas où ils auraient déjà atteint l'âge de 60 ans. »

Art. 4.- Le présent règlement produit ses effets le 16 novembre 2005".

16. Le 23 février 2006, le conseil d'administration "confirme" cette "convention collective" et le règlement portant modification du statut;

Considérant que la partie adverse soutient que le recours, étant dirigé contre des mesures d'exécution, est irrecevable; qu'en effet, selon elle, "La décision prise par Monsieur STAQUET du 16 décembre 2005 exécute simplement le règlement tel qu' adopté et approuvé par la Commission paritaire et par le Conseil d'administration et qui est devenu définitif le 15 décembre 2005"; qu'elle ajoute que la décision de mise à la retraite d'office n'est qu'une conséquence du premier acte attaqué; qu'elle fait valoir ce qui suit :

" Le préjudice de la partie requérante ne découle pas directement des actes attaqués de sorte que l'annulation de l'acte du 16 décembre 2005 ne porterait aucun avantage à la partie requérante, la base juridique non-attaquée de la décision du 16 décembre 2005, restant intacte.

Le recours est irrecevable par défaut d'intérêt de la requérante";

Considérant que la décision relative au passage du titulaire d'une fonction publique de la position d'activité de service à celle de la disponibilité est une décision constitutive de droit qui crée dans le chef de l'agent concerné une situation juridique nouvelle; que la circonstance que la requérante n'attaque pas les dispositions réglementaires qui créent la disponibilité structurelle ne l'empêche pas d'attaquer la décision individuelle qui la place dans une telle position; que la suspension de l'exécution ou l'annulation de cette décision replacerait la requérante dans la position d'activité de service ce qui constitue un avantage direct et personnel; que cependant, "la décision qui en découle, par laquelle la requérante est mise à la retraite d'office au 1er septembre 2007", qui constitue le deuxième acte attaqué, n'est pas une décision en tant que telle mais bien simplement une conséquence de la mise en disponibilité structurelle; que la suspension ou l'annulation du premier acte attaqué suffirait pour éviter cette conséquence; qu'il en résulte que le second acte attaqué n'est pas un acte administratif au sens de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat; que le recours est seulement recevable en ce qui concerne le premier acte attaqué;

Considérant que la requérante soulève un premier moyen pris notamment du "fondement irrégulier de l'acte attaqué"; qu'elle soutient, en substance, que la décision de ne pas l'affecter à l'emploi de "Job Centre Manager", attaquée par le recours G/A. 169.391/VIII-5356, étant irrégulière, l'acte attaqué l'est également;

Considérant que la requérante prend un quatrième moyen, notamment, du défaut de motivation; qu'elle expose, en substance, que si elle n'a pas trouvé d'emploi définitif depuis sa réaffectation, c'est que sans le moindre motif, la partie adverse a toujours écarté sa candidature;

Considérant, sur les premier et quatrième moyens réunis, que contrairement à ce qu'indique la partie adverse, l'éviction de la requérante de la fonction de "Job Centre Manager" qui fait l'objet du recours G/A 169.391/VIII-5356 a un lien direct avec le premier acte attaqué dans le présent recours puisque si la requérante avait obtenu cet emploi elle n'aurait pas été mise en disponibilité structurelle; que la motivation du premier acte attaqué, rappelée ci-dessus dans l'exposé des faits, se fonde d'ailleurs explicitement sur la considération que la requérante n'a pas été retenue pour cette fonction; qu'il a été jugé, dans l'arrêt n**/** 168.788 de ce jour, que d'une part, le moyen pris de l'irrégularité de la procédure d'éviction de la requérante de la fonction de "Job Centre Manager" est sérieux et d'autre part, que les motifs de celle-ci font défaut; qu'il s'ensuit que les premier et quatrième moyens sont sérieux;

Considérant que la requérante fait principalement valoir un préjudice d'ordre professionnel et moral;

Considérant que si le simple fait d'être placé en disponibilité ne constitue normalement pas un préjudice grave difficilement réparable, la mesure s'accompagne ici d'une interdiction d'être à nouveau appelé en activité de service jusqu'à ce que la requérante soit mise à la retraite à l'âge de 60 ans; que compte tenu de cette interdiction, la situation de ne pouvoir exercer une activité au sein des services de Belgacom ne revêt plus un caractère temporaire mais bien définitif de sorte que bien qu'elle ne peut s'assimiler à un licenciement, elle est néanmoins susceptible de causer un préjudice grave difficilement réparable; qu'il en va d'autant plus ainsi que la requérante atteindra l'âge de 60 ans au mois d'août 2007 et qu'il n'est nullement certain, compte tenu de l'encombrement chronique que connaît le Conseil d'Etat, qu'il sera possible de statuer sur la requête en annulation avant qu'elle ne soit mise à la pension d'office; qu'à cet élément professionnel s'ajoute également un élément moral dès lors qu'il est considéré de manière implicite mais certaine que la requérante serait incapable d'exercer à l'avenir une quelconque fonction statutaire au sein de l'entreprise; que cette négation des

capacités de la partie requérante est de nature à lui causer un préjudice qui ne serait pas adéquatement réparé par un arrêt d'annulation intervenant nécessairement plusieurs années plus tard; que le risque de préjudice grave difficilement réparable est établi;

Considérant que les deux conditions requises par l'article 17, § 2, des lois coordonnées pour que le Conseil d'Etat puisse ordonner la suspension de l'exécution de l'acte attaqué sont réunies,

D E C I D E :

Article 1er.

Est suspendue l'exécution de l'arrêté du 16 décembre 2005 aux termes duquel Marie-France VINCKE est placée en disponibilité structurelle à partir du 1er janvier 2006.

La demande est rejetée pour le surplus.

Article 2.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique, le douze mars deux mille sept par :

Mme	DAURMONT,	conseiller d'Etat, président f.f.,
Mme	LEJEUNE,	greffier.

Le Greffier, Le Président f.f.,

L. LEJEUNE. O. DAURMONT.