

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

A R R Ê T

n° 218.302 du 5 mars 2012

A.185.020/VIII-6085

En cause : **RENARDY** Georges,
ayant élu domicile chez
M^{cs} Jean BOURTEMBOURG et
Anne FALYS, avocats,
rue de Suisse 24
1060 Bruxelles,

contre :

la société anonyme de droit public BELGACOM,
ayant élu domicile chez
M^e Chris VAN OLMEN, avocat,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

LE CONSEIL D'ÉTAT, VIII^e CHAMBRE,

Vu la requête introduite le 31 août 2007 par Georges RENARDY qui demande l'annulation de "la décision prise, le 2 juillet 2007, par Monsieur Étienne STAQUET, «Autorité de nomination par délégation» de le placer en mise à disposition à partir du 1^{er} juillet 2007";

Vu les mémoires en réponse et en réplique régulièrement échangés;

Vu le rapport de M. JOASSART, auditeur au Conseil d'État, établi sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure;

Vu la notification du rapport aux parties et les derniers mémoires;

Vu l'ordonnance du 12 décembre 2011, notifiée aux parties, fixant l'affaire à l'audience publique du 13 janvier 2012;

Entendu, en son rapport, M. GEUS, président de chambre;

Entendu, en leurs observations, M^e Jean BOURTEMBOURG, avocat, comparaissant pour le requérant, et M^e Vincent VUYLSTEKE, loco M^e Chris VAN OLMEN, avocat, comparaissant pour la partie adverse;

Entendu, en son avis conforme, M^{me} VAN LAER, auditeur au Conseil d'État;

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

Considérant que les éléments utiles à l'examen du recours sont les suivants :

1. Par un arrêté ministériel du 12 mai 1981, le requérant est nommé à l'essai, à la Régie des Télégraphes et des Téléphones, au grade de correspondant adjoint (niveau 3), à la date du 15 avril 1981. Il est ensuite nommé, à titre définitif, à ce grade, par un arrêté ministériel du 4 mai 1982. À la suite de la réussite d'examens de promotion successifs, le requérant est nommé au grade de correspondant (niveau 2) à partir du 1^{er} juin 1985, au grade de chef de section (niveau 2) à partir du 1^{er} juin 1988, au grade de chef de division – inspecteur (niveau 1) à partir du 1^{er} juin 1992, au grade de conseiller (niveau 1) à partir du 1^{er} janvier 1994, au grade d'Assistant Purchasing Manager (niveau 1) à partir du 1^{er} octobre 1997, au grade d'Expert Buyer (niveau 1) à partir du 1^{er} octobre 1998, au grade de Staff Support Manager (niveau 1) à partir du 1^{er} mars 1999 et finalement au grade de collaborateur de niveau 1 à partir du 21 septembre 2002.

2. Le 29 avril 1997, une "convention collective relative au programme de reconversion des membres du personnel de Belgacom" est 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 :

1. 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;
2. 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;
3. 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 :

- 1) de la création de nouvelles activités;
- 2) de la reprise de certaines activités actuellement sous-traitées;
- 3) 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 œuvre 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 réaffectations réussies;
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 Center 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 le Job Center 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 leur 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. Au début de l'année 2001, le service du "Réception Office" auquel le requérant est affecté, au sein de la division FeBS, est fusionné avec le service Purchasing (service des achats) relevant de la même division.

Le requérant est alors affecté en qualité de Staff Support Manager au service Purchasing. Dans ce cadre, il est chargé du lancement des demandes d'achats et de l'élaboration et de la gestion des contrats bâtiments et énergie.

4. Au début du mois de septembre 2002, le requérant est avisé qu' "en attendant (sa) reconversion", il était versé dans le "Temporary Team" et que dès lors son affectation actuelle est considérée comme mission POOL.

Cette mission est prolongée jusqu'au 6 décembre 2005.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. Le 8 décembre 2005, une "convention collective ayant trait aux règles de gestion du personnel de Belgacom en vue de la mise en œuvre 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 1^{er} - Champ d'application

(...)

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

1^o aux membres du personnel statutaires pour lesquels la reconversion n'a pas réussi, et qui étaient déjà en reconversion avant le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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^o aux membres du personnel contractuels dont la reconversion n'a pas réussi, et qui étaient déjà en reconversion avant le 1^{er} juillet 2004, à l'exception :

- a) des membres du personnel qui, en date du 1^{er} 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, 1°, sont placés en disponibilité structurelle à partir du 1^{er} janvier 2006.

Par dérogation à l'alinéa précédent, des dispositions particulières s'appliquent dans les cas suivants :

1° 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.

2° 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, 11, 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.

3° lorsque les membres du personnel sont en disponibilité pour convenances personnelles en date du 1^{er} 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.- § 1^{er}. Les membres du personnel contractuels visés à l'article 6, 2°, sont licenciés, dans le respect des dispositions légales, avec effet au 1^{er} 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 § 1^{er}, les membres du personnel contractuels visés à l'article 6, 2°, dont le contrat de travail est suspendu le 1^{er} janvier 2006 aux mêmes conditions que celles de la disponibilité pour convenances personnelles

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 1 - 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.- § 1^{er}. 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 individuel, sales et collectif, 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.- § 1^{er}. 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.

À partir de la 5^{ème} année, le membre du personnel perçoit un traitement d'attente qui est le plus élevé des montants suivants : 12.500,00 EUR/an ou $N/50^{ème}$ du traitement d'activité ($N/50^{ème}$ 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, § 1^{er}, 2^e 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.

§ 2. 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.- § 1^{er}. 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.

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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.- § 1^{er}. 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 1^{er} 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 108-109-110)

Également 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.- § 1^{er}. 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.

À 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.- § 1^{er}. 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, § 1^{er}, 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 $\leq$ 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.

(...)

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".

9. 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.

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

" 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 1^{er};

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 œuvre 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 Monsieur Renardy Georges (043120) était déjà en reconversion avant le 1^{er} 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 œuvre de la première phase de la Conférence au sommet sur l'organisation du travail;

Vu l'historique de la reconversion individuelle de Monsieur Renardy Georges (043120) et notamment ses candidatures pour les fonctions suivantes :

Date	Fonction	Résultat
06/2002	Adsl Helpdesk Teamleader	N'a pas été retenu
12/2004	Customer Help Center Manager	N'a pas été retenu

Vu le fait que la reconversion de Monsieur Renardy Georges (043120) n'a pas abouti puisque l'intéressé n'a été retenu pour aucune des fonctions pour lesquelles il avait posé sa candidature;

Vu, en outre, le fait que Monsieur Renardy Georges (043120) n'a pas posé sa candidature pour des projets externes;

Vu le fait que Monsieur Renardy Georges (043120) ne relève pas non plus du champ d'application des exceptions prévues à l'article 6,1°, §2 de la Convention Collective précitée;

ARRÊTE :

Article unique : Monsieur Renardy Georges (043120) est placé en disponibilité structurelle à partir du 1^{er} janvier 2006".

Le requérant introduit un recours en annulation contre cette décision.

11. L'arrêt n° 164.148 du 26 octobre 2006 a suspendu l'exécution "de la décision du conseil d'administration de BELGACOM du 15 décembre 2005 en tant qu'elle confirme les dispositions «convention collective» du 8 décembre 2005 relatives à la mise en disponibilité structurelle des membres du personnel statutaire, soit les articles 6 à 11 et 13 à 30 et 167, l'annexe 1 en tant qu'elle indique le nom de Francis GRANDMAIRE et l'annexe 8 en tant qu'elle modifie l'article 3 et qu'elle insère un point 13° à l'article 82, un point 19° à l'article 84, un alinéa à l'article 85, § 2, du règlement des absences, en tant qu'elle modifie l'article 5, § 3, 2° et l'article 7, § 3, 2°, du règlement coordonné relatif aux compensations octroyées à la suite d'une mesure de mobilité et en tant qu'elle ajoute un point 7° à l'article 137, § 1^{er}, du statut administratif", c'est-à-dire les dispositions réglementaires ayant un contenu normatif concernant la disponibilité structurelle.

12. Le 11 décembre 2006, la partie adverse écrit au requérant :

- " Début 2006, un certain nombre de requêtes ont été introduites auprès du conseil d'État par des membres du personnel mis, comme c'est votre cas, en disponibilité structurelle. Ces requêtes visaient la suspension et/ou l'annulation de la décision, prise le 15 décembre 2005 par le Conseil d'Administration du Groupe Belgacom, d'approuver les conclusions du Comité paritaire des 16 novembre et 8 décembre 2005.

Ces conclusions portaient sur les règles de gestion du personnel de Belgacom en vue de l'application de la première phase de la Conférence au sommet sur l'organisation du travail.

Se prononçant sur l'une de ces requêtes, le Conseil d'État a, dans son arrêt n° 164.148 du 26 octobre 2006, suspendu la décision du Conseil d'Administration concernant la disponibilité structurelle. Cet arrêt a été notifié à Belgacom le 30 novembre 2006.

En raison de cette suspension et dans l'attente de la décision sur les requêtes en annulation, la décision du Conseil d'Administration relative à la disponibilité structurelle ne produit plus d'effet. Les conséquences sont valables pour toute personne en disponibilité structurelle.

Concrètement, ceci signifie que la décision de l'autorité de nomination de Belgacom, par laquelle vous avez été mis en disponibilité structurelle, ne produit plus d'effet.

En raison de ce qui précède, vous serez réintégré dans la situation dans laquelle vous vous trouviez avant votre mise en disponibilité structurelle. Vous êtes, par conséquent, à nouveau en reconversion.

Dans les semaines à venir, dès qu'un emploi pourra vous être attribué via le «pool», vous serez invité par écrit à vous présenter à l'endroit, à la date et à l'heure qui vous seront indiqués.

Le paiement du traitement d'attente, que vous receviez en exécution de la Convention Collective du 8 décembre 2005 relative aux règles de gestion du personnel de Belgacom en vue de la mise en œuvre de la première phase de la Conférence au sommet sur l'organisation du travail, sera suspendu à partir du 1^{er} décembre 2006. À partir de cette date, vous recevrez à nouveau, dans l'attente de la décision du Conseil d'État sur les requêtes en annulation, le traitement dont vous avez bénéficié avant le 1^{er} janvier 2006.

À la différence d'un arrêt d'annulation qui pourrait être pris ultérieurement par le Conseil d'État, l'arrêt de suspension du 26 octobre 2006 n'a pas d'influence sur le traitement d'attente dont vous avez bénéficié jusqu'au 30 novembre 2006.

Dans l'éventualité où vous exerceriez actuellement une autre activité professionnelle, vous devez mettre fin à celle-ci conformément aux modalités légales et/ou contractuelles afin d'être disponible dans les meilleurs délais".

13. Le 23 mars 2007, la partie adverse écrit au requérant :

- " Un accord collectif ayant trait au processus de reconversion a été conclu au sein de la commission Paritaire de BELGACOM S.A. du 22/03/2007.

Cet accord a également été approuvé le 23/03/2007 par le Conseil d'Administration de BELGACOM S.A. et est par conséquent entré en vigueur à cette même date. Cet accord est également à cette date mis à la disposition du personnel via l'Intranet de BELGACOM S.A..

L'accord collectif est entre autre la suite des différents arrêts de suspension rendus par le Conseil d'État et par lesquels un certain nombre de points relatifs à la décision du Conseil d'Administration du 15 décembre 2005 approuvant la Convention collective du 8 décembre 2005 ayant trait aux règles de gestion du personnel de Belgacom en vue de la mise en œuvre de la première phase de la Conférence au sommet sur l'organisation du travail ont été suspendus.

L'Accord collectif du 22 mars 2007

Le nouveau règlement est applicable à l'ensemble des membres du personnel statutaires et contractuels de BELGACOM S.A. qui se trouvent (ou se trouveront) en reconversion. Le nouveau règlement comprend plusieurs volets :

1. Dans un premier volet, la réglementation relative à la disponibilité structurelle telle que décrite au titre 2 de l'accord collectif du 8 décembre 2005 et telle que suspendue par le Conseil d'État, est abrogée avec effet rétroactif.

Concrètement, cela signifie que vous êtes considéré comme n'avoir jamais été placé en disponibilité structurelle. Par conséquent, vous êtes considéré comme étant resté en activité de service et en reconversion et ce, du 1^{er} janvier 2006 au 30 novembre 2006 inclus. Une régularisation financière sera effectuée aussi rapidement que possible. Vous pourrez obtenir plus d'information à ce sujet durant la session d'information dont il est fait état plus loin dans cette lettre.

2. Le deuxième volet comprend une nouvelle réglementation qui modifie le processus de reconversion.

Ce volet s'applique à l'ensemble des membres du personnel en reconversion, et donc également aux membres du personnel concernés par l'abrogation de la disponibilité structurelle.

Pour chaque membre du personnel en reconversion, un «profil professionnel» sera établi. Le «profil professionnel» sera utilisé comme document de base pour la recherche d'un nouvel emploi. Il remplacera l'ancien «bilan de compétences».

En outre, un nouveau régime de disponibilité est introduit dans le statut administratif («la mise à disposition»). Ce régime remplace l'ancienne «disponibilité par défaut de réaffectation».

Le membre du personnel statutaire actuellement en reconversion qui refuse de collaborer à l'établissement de son «profil professionnel» est «mis à disposition » au 1^{er} mai 2007.

Un membre du personnel statutaire en reconversion qui accepte de collaborer à l'établissement de son «profil professionnel» mais qui, plus tard, refuse une offre d'emploi au sein de sa famille de fonction ou une offre d'emploi conforme à son «profil professionnel», ou refuse de participer à une formation en vue d'obtenir un emploi compatible avec son «profil professionnel», est «mis à disposition». Dans ces cas, le membre du personnel statutaire a la possibilité d'être entendu sur les motifs de son refus.

Des informations complémentaires vous seront fournies durant la session d'information (voir plus loin dans la lettre).

La session d'information

Les lignes de force de ce nouvel accord collectif et les modalités y afférentes seront exposées au cours d'une session d'information qui se tiendra le 29/03/2007 à 9:00h au Belgacom Towers, Auditorium, Bd Albert II 27, 1030 Bruxelles.

Une documentation complémentaire sera distribuée au cours de cette session d'information.

Votre présence à cette session d'information est obligatoire. Toute absence illégitime sera considérée comme une absence injustifiée. Dans le cas où vous ne pouvez, pour des raisons légitimes (ex. congé pour maladie), être présent à la session d'information, vous devez justifier votre absence à cette date à l'égard de votre service du personnel. La documentation complémentaire vous sera alors envoyée par la poste.

À la fin de cette session d'information, vous aurez la possibilité de fixer un entretien individuel avec un consultant ESM. Vous pourrez à cette occasion poser toutes les questions concernant votre situation individuelle. Vous pouvez également contacter par téléphone votre consultant ESM afin de fixer un entretien individuel. Si pour cause de maladie ou tout autre motif légitime, vous êtes dans l'impossibilité de vous déplacer pour l'entretien individuel, vous pouvez également discuter par téléphone avec votre service du personnel des questions et conséquences sur votre situation personnelle.

Reprise effective du travail chez Belgacom

Faisant suite à notre courrier daté du 11 décembre 2006, vous êtes prié de vous présenter le mercredi 2 mai 2007 à 09:00 h au Belgacom Towers, Service du Personnel, Bd Albert II 27, 1030 Bruxelles, 24^{ème} étage, à moins que vous ne justifiez d'un motif légitime d'absence (ex. congé, maladie, ...).

Le paragraphe précédent n'est pas d'application dans l'hypothèse où suite à votre refus d'établir le «profil professionnel», vous êtes «mis à disposition» le 1^{er} mai 2007.

Les informations complémentaires seront fournies à ce sujet durant la session d'informations".

14. La convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, conclue au sein de la commission paritaire de Belgacom le 22 mars 2007, approuvée par le conseil d'administration le 23 mars 2007 et entrée par conséquent en vigueur à cette date contient, notamment, les dispositions suivantes :

" (...)

Titre 2 – Rapport du régime de la disponibilité structurelle

Chapitre 1^{er} - Principe

Art. 3. - Le régime de disponibilité structurelle visé au titre 2 de la convention collective du 8 décembre 2005 est rapporté.

Chapitre 2 - La régularisation administrative

Art. 4.- § 1^{er}. Les membres du personnel qui, à compter du 1^{er} janvier 2006, ont été mis en disponibilité structurelle en application de la convention collective du

8 décembre 2005, sont placés en reconversion dans la position «d'activité de service», avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006.

(...)

§ 4. À l'exception des membres du personnel qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont occupés par un service public dans le cadre d'une mobilité externe, les membres du personnel visés au § 1^{er} réintègrent au 2 mai 2007 leur service à temps plein dans leurs affectations théorique et réelle du 16 novembre 2005.

(...)

Art. 5. Le régime de disponibilité par défaut de réaffectation, visé à l'article 137, § 1^{er}, du statut administratif de Belgacom et au chapitre III, section 4, du règlement des absences est remplacé par un nouveau régime, qui est créé dans la position administrative de disponibilité, sous l'appellation «mise à disposition».

Chapitre 2 - Conséquences administratives de la reconversion

Art. 6.- § 1^{er}. Pour tout membre du personnel qui soit est en reconversion à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, soit est mis ou remis en reconversion après l'entrée en vigueur de la convention collective, un nouveau processus de reconversion est entamé et un profil professionnel est établi par le Job Centre.

(...)

Le profil professionnel remplacera le bilan de compétences, tel que visé dans les règles de gestion du personnel en vigueur comme indicateur de compétences du membre du personnel.

(...)

§ 7. En fonction de leur profil professionnel et des emplois disponibles, le Job Centre propose aux membres du personnel en reconversion des emplois au sein de Belgacom (emplois internes). Le Job Centre propose également aux membres du personnel statutaires en reconversion des emplois dans le cadre de la mobilité externe, conformément à l'article 29 bis de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Les emplois internes sont proposés conformément aux règles en vigueur pour la mobilité et la réaffectation du personnel de Belgacom. Toute réaffectation, même celle dans un rang immédiatement inférieur à titre non définitif et la réaffectation temporaire, clôture la période de reconversion. Les engagements existants au niveau de la rémunération seront entièrement respectés.

(...)

Art. 7.- L'autorité de nomination place en mise à disposition, le membre du personnel statutaire en reconversion qui refuse :

1. une offre d'emploi interne dans sa propre famille de fonctions;
2. une offre d'emploi interne qui est compatible avec son profil professionnel;
3. de participer à une formation en vue d'un emploi interne qui est compatible avec son profil professionnel;

Art. 8.- L'arrêté de mise à disposition est notifié à l'intéressé par lettre recommandée. Le membre du personnel dispose d'un délai de dix jours ouvrables après la prise de connaissance pour introduire un recours auprès du Comité d'accompagnement. (...)

Si le membre du personnel introduit valablement un recours, le Comité d'accompagnement émet un avis motivé qui reprend les positions des parties concernées et qui confirme ou infirme la décision de mise à disposition. (...)

Le membre du personnel statutaire dispose d'un droit de recours auprès de la Chambre de recours (présidée par un magistrat) à rencontre de l'avis motivé précité du Comité d'accompagnement. Pour être recevable, le recours doit être introduit dans un délai de dix jours ouvrables à compter de la prise de connaissance de l'avis du Comité d'accompagnement. (...)

La Chambre de recours se prononce par voie d'avis motivé.

Tant le recours introduit auprès du Comité d'accompagnement, que le recours introduit auprès de la Chambre de recours, suspendent la mise à disposition. Si la mise à disposition est confirmée, le membre du personnel est placé en mise à disposition le premier jour du mois calendrier qui suit la date de cette confirmation.

§ 9 (sic). Sans préjudice de l'application de l'article 12 § 2 de la présente convention collective, le membre du personnel statutaire est dispensé d'obligation de prestation pendant la période de mise à disposition.

(...)

Art. 12.- § 1^{er}. Le membre du personnel statutaire qui a été placé en mise à disposition peut à tout moment s'informer auprès du Job Centre pour connaître les emplois vacants chez Belgacom et dans le cadre de la mobilité externe et peut se porter candidat pour ces emplois.

Belgacom communiquera par écrit les emplois vacants en son sein ou dans le cadre de la mobilité externe, à tout membre du personnel en mise à disposition qui en fera expressément la demande.

§ 2. Le membre du personnel qui a été placé en mise à disposition peut être rappelé en service par Belgacom en vertu de l'article 137, § 2, du statut administratif.

Art. 13.- (...)

§ 2. La mise à disposition prend fin :

1° lorsque le membre du personnel statutaire est remis en activité de service,
2° dans les cas visés au titre XIV du statut administratif du personnel.

Art. 14.- § 1^{er}. Sans préjudice de l'application de l'article 8 de la présente convention collective, un membre du personnel est à nouveau placé en mise à disposition lorsqu'il répond à nouveau aux conditions requises à cet effet.

(...)

Titre 6 – Adaptation des dispositions réglementaires.

(...)

Chapitre 3 - Adaptation du statut administratif du personnel

Art. 41.- § 1^{er}. L'article 1^{er} du statut administratif du personnel est modifié comme suit :

1° le 2° est remplacé comme suit :

«2 'délégué', le membre du comité de direction qui a reçu une délégation de compétences en vertu d'une décision du conseil d'administration, ou un membre statutaire du personnel qui a reçu une délégation de compétences en vertu d'une décision du conseil d'administration,»

2° un 11°, rédigé comme suit, est ajouté :

«11. 'L'autorité de nomination', les personnes désignées par le Conseil d'Administration en vertu de l'article 29, § 1^{er}, dernier alinéa, de la loi du 21 mars 1991».

(...)

Chapitre 6. - Adaptation du règlement relatif à la gestion des emplois et des ressources humaines dans le cadre de BeST

Art. 49.- (...)

§ 2. Dans le livre 1^{er}, Titre 1^{er}, chapitre 7, point 3.2., du même règlement, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est complété comme suit :

«4° traitement par le Comité d'accompagnement d'un recours qui, conformément aux dispositions de la convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, est introduit à l'encontre :

- a) du contenu du profil professionnel établi par le Job Centre pour le membre du personnel en reconversion,
- b) d'une adaptation de ce profil professionnel demandée par le membre du personnel et que le Job Centre n'a pas réalisée,
- c) d'une adaptation du profil professionnel réalisée par le Job Centre et pour laquelle le membre du personnel estime qu'elle ne correspond pas avec la modification qu'il a demandée,
- d) de la mise à disposition d'un membre du personnel statutaire consécutive à un refus d'une offre d'emploi ou de participation à une formation».

(...)

Titre 8 – Dispositions finales et entrée en vigueur

Art. 60.- § 1^{er}. Les membres du personnel statutaires qui étaient en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui refusent leur collaboration à l'établissement du profil professionnel visé à l'article 6, § 1^{er}, sont placés en mise à disposition au 1^{er} mai 2007.

(...)

Art. 62.- La présente convention collective produit ses effets à compter du jour de son approbation par le Conseil d'administration de Belgacom".

15. Le 29 mars 2007, la partie adverse écrit au requérant au sujet de la convention collective précitée. Elle joint en annexe les documents suivants :

- " 1. La «Convention Collective ayant trait aux conséquences de la reconversion» du 22 mars 2007 (également publiée sur l'Intranet),
2. Le formulaire «Collaboration à l'établissement du profil professionnel (PP)», à remplir et à envoyer par lettre recommandée au plus tard le 30 avril 2007 à Belgacom, à l'attention du Job Center Manager, Avenue Albert II, 27, 1030 Bruxelles,
3. La note explicative concernant la régularisation administrative des membres d(u) personnel qui avaient été mis en disponibilité structurelle (si d'application dans votre cas),
4. La note explicative concernant les nouvelles règles de reconversion et leurs conséquences".

Le formulaire de "Collaboration à l'établissement du profil professionnel (PP)" se présente de la manière suivante :

- " À COMPLETER PAR LE MEMBRE DU PERSONNEL ET A RENVOYER PAR RECOMMANDE AU PLUS TARD LE 30 AVRIL 2007 (CACHET DE LA POSTE FAISANT FOI) À L'ADRESSE SUIVANTE :

BELGACOM S.A.
À L'ATTENTION DU JOB CENTER MANAGER
BD DU ROI ALBERT II - 27
1030 BRUXELLES

Nom :
Prénom :
N° PER:
Date de naissance :

Je reconnais avoir pris connaissance du contenu de l'accord collectif du 22 mars 2007 ayant trait aux conséquences de la reconversion, approuvé par le Conseil d'Administration le 23 mars 2007.

Par le présent document, j'atteste par écrit que :

- ☐ j'accorde mon entière collaboration à l'établissement de mon «profil professionnel».
- ☐ je refuse de collaborer à l'établissement de mon «profil professionnel». Je confirme être parfaitement au courant des conséquences de mon refus de collaboration telles que définies dans l'accord collectif précité, et plus précisément d'être «mis à disposition» en date du 1^{er} mai 2007.

(N.B. : si vous ne renvoyez pas ce formulaire par recommandé avant le 30 avril 2007 au plus tard à l'adresse susmentionnée, nous considérerons que vous acceptez de collaborer à l'établissement de votre «profil professionnel»)

Date :

Signature :

(précédée de la mention «lu et approuvé»)".

16. Le 27 avril 2007, le requérant renvoie par courrier recommandé à la partie adverse le formulaire "Collaboration à l'établissement du profil professionnel (PP)" sur lequel il indique qu'il refuse de collaborer à l'établissement de son profil professionnel, auquel il joint la justification suivante :

" Vous m'avez invité à remplir et vous retourner, par recommandé, pour le 30 avril 2007 au plus tard, un formulaire destiné à attester, par écrit, soit que j'accorde mon entière collaboration à l'établissement de mon «profil professionnel», soit que je refuse de collaborer à l'établissement de celui-ci, étant entendu que je suis «parfaitement au courant des conséquences de mon refus de collaboration telles que définies dans l'accord collectif (du 22 mars 2007), et plus précisément d'être «mis à disposition» en date du 1^{er} mai 2007».

J'estime que l'obligation qui m'est ainsi faite d'apporter mon entière collaboration à l'établissement de mon «profil professionnel», sous peine d'être «mis à disposition», est inacceptable, dès lors que l'établissement de ce profil s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'un nouveau processus de reconversion qu'il initie et qui sera, pour le surplus, mené conformément aux «règles de reconversion BeST approuvées en Commission Paritaire Nationale du 16 mai 2002» et reprises dans le «règlement relatif à la gestion des emplois et ressources humaines dans le cadre du projet BeST» que je tiens pour parfaitement illégaux.

En effet, dans le cadre des règles de reconversion précitées, les agents statutaires de Belgacom mis en reconversion, d'une part et les agents contractuels à durée indéterminée de Belgacom mis en reconversion, d'autre part sont traités de la même manière, ce qui apparaît contraire aux principes d'égalité et de non discrimination inscrits aux articles 10 et 11 de la Constitution, lesquels s'opposent à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes.

Or, s'agissant de combler des emplois qui seraient disponibles au sein de Belgacom, les deux catégories en cause se trouvent dans des situations essentiellement différentes compte tenu du prescrit de l'article 29 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques selon lequel «les membres du personnel d'une entreprise publique autonome sont recrutés et employés en vertu du cadre et du statut du personnel arrêtés par le conseil d'administration», cette entreprise ne pouvant recruter et employer du personnel en vertu d'un contrat de travail que dans des cas limitativement énumérés (besoins exceptionnels et temporaire en personnel, exécution de tâches nécessitant une connaissance ou expérience de haute qualification, remplacement de membres du personnel absents, accomplissement de tâches auxiliaires ou spécifiques).

Au vu de cette disposition légale qui implique que les besoins en personnel de Belgacom doivent, en règle, être rencontrés par des agents statutaires, le recours à du personnel contractuel étant limité à des cas spécifiques, aucune justification ne saurait être légalement avancée pour justifier qu'aux termes du «règlement relatif à la gestion des emplois et ressources humaines dans le cadre du projet BeST», les agents statutaires en reconversion soient placés sur un strict pied d'égalité - et donc en concurrence pour l'attribution des emplois disponibles - avec des agents contractuels, en vue d'une réaffectation dans les emplois qui seraient à pourvoir.

Compte tenu de ce qui précède, je vous signifie, par la présente, que je refuse de collaborer à l'établissement de mon «profil professionnel» et que j'estime que ce refus ne peut légalement justifier que je sois «mis à disposition» en date du 1^{er} juillet 2007.

Pour le bon ordre, je joins à la présente le formulaire ad hoc, dûment complété. Veuillez agréer (...)"

17. Le 24 mai 2007, la commission paritaire de Belgacom adopte un "Avenant à la convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion". Cet avenant, approuvé par le conseil d'administration de Belgacom en séance du 31 mai 2007 dispose que :

" Art. 1^{er}.- La convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, approuvée en Commission Paritaire à la date du 22 mars 2007, est adaptée comme suit :

1° Au 1^{er} alinéa de l'article 4 § 2 les mots «au plus tard» sont insérés entre les mots «aura lieu» et «à la fin»,

2° À l'article 4 § 4 les mots «2 mai 2007» sont remplacés par les mots «au plus tard au 1^{er} juillet 2007»,

3° À l'article 38 § 2 le mot «avril» est remplacé par le mot «juin»,

4° À l'article 38 § 3 le mot «tôt» est remplacé par le mot «tard» et le mot «mai» est remplacé par le mot «juillet»,

5° À l'article 60 § 1 le mot «mai» est remplacé par le mot «juillet»,

Art. 2.- Le présent avenant produit ses effets à compter du jour de son approbation par le Conseil d'Administration de Belgacom".

18. Le 1^{er} juin 2007, la partie adverse écrit au requérant :

" Par ma lettre du 23/03/2007 je vous avais signalé qu'un accord collectif ayant trait au processus de reconversion a été conclu au sein de la Commission Paritaire de BELGACOM S.A. le 22/03/2007.

Vous avez été informé du contenu de l'accord et je vous avais demandé de confirmer si vous acceptiez ou non de collaborer à l'établissement de votre «profil professionnel».

Le Conseil d'Administration n'a pu se tenir que le 31 mai, afin de finaliser la procédure. Dès lors, cette convention n'a pu entrer en vigueur qu'à compter du 31 mai, toutes les dates sont donc adoptées en conséquence.

En conséquence vos éventuels choix antérieurs devront être reformulés expressément.

Le présent courrier vous invite donc à faire un choix quant à votre collaboration ou non à l'établissement de votre «profil professionnel».

(...)"

19. Le 13 juin 2007, la partie adverse a retiré l'arrêté par lequel le requérant était mis en disponibilité structurelle à partir du 1^{er} janvier 2006.

20. Le 29 juin 2007, le requérant a à nouveau informé la partie adverse de son refus d'établir son profil professionnel en se fondant sur une justification similaire à la précédente.

21. Le 2 juillet 2007, Étienne STAQUET, autorité de nomination par délégation, prend la décision suivante :

" L'Autorité de Nomination,

Vu la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, notamment les articles 34, 35 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 1^{er};

Vu les statuts de la société anonyme de droit public Belgacom annexés à l'arrêté royal du 16 décembre 1994, notamment l'article 22;

Vu la Convention Collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, approuvée en Commission Paritaire du 22 mars 2007 et du 24 mai 2007, 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 la décision du Conseil d'Administration de la société anonyme de droit public Belgacom du 31 mai 2007 prise 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 Titre XII, relatif aux positions administratives;

Vu le fait que monsieur Renardy Georges (043120) était en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de la Convention Collective ayant trait aux conséquences de la reconversion;

Vu la notification par monsieur Renardy Georges (043120) à la société anonyme de droit public Belgacom de son refus de collaboration à l'établissement du profil professionnel visé à l'article 6, § 1^{er} de la Convention Collective ayant trait aux conséquences de la reconversion;

Vu l'article 60, § 1 de la Convention Collective ayant trait aux conséquences de la reconversion qui dispose que les membres du personnel statutaires qui étaient en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui refusent leur collaboration à l'établissement du profil professionnel visé à l'article 6, § 1^{er}, sont placés en mise à disposition au 1^{er} juillet 2007;

ARRÊTE :

Article unique. - Monsieur Renardy Georges (043120) est placé en mise à disposition à partir du 1^{er} juillet 2007. (...)"

Il s'agit de l'acte attaqué;

Considérant que la partie adverse soulève une exception d'irrecevabilité formulée de la manière suivante :

" D'après la requête, constitue la seule décision attaquée :

«- la décision prise, le 2 juillet 2007, par Monsieur Étienne Staquet, "Autorité de nomination par délégation", de la placer en mise à disposition à partir du 1^{er} juillet 2007»

La partie adverse constate que la requête de la partie requérante est irrecevable par défaut d'intérêt.

1. La condition d'intérêt requise pour pouvoir entreprendre une décision administrative devant Votre Conseil n'est satisfaite que lorsque la décision attaquée cause grief au requérant et que sa situation puisse être améliorée en cas d'annulation de la décision attaquée. Le requérant ne satisfait pas à ces conditions.

En l'espèce, force est de constater que la décision attaquée ne cause pas grief au requérant. En effet, la décision attaquée résulte simplement d'un choix posé en toute connaissance de cause par la partie requérante. En application de la Convention Collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, la partie adverse, ayant constaté ce choix, a placé la partie requérante en mise à disposition. Il convient donc de considérer que la décision du 2 juillet 2007 ne cause aucun grief au requérant. L'éventuel grief dont souffrirait le requérant ne résulte que de son propre choix posé en toute connaissance de cause.

2. La demande en annulation doit, en outre, être déclarée irrecevable quand l'annulation éventuelle de la décision attaquée n'est pas de nature à pouvoir générer un avantage personnel pour la partie requérante.

Monsieur le Professeur M. Leroy rappelle ainsi que «le recours n'est recevable que si l'annulation est susceptible de profiter personnellement au requérant. Sa situation, de fait ou de droit, doit s'en trouver améliorée» (M. Leroy, Contentieux Administratif, 3e édition, Bruxelles, Bruylant, 2004, p.479).

Dans la présente affaire, l'éventuelle annulation qui pourrait être prononcée n'est aucunement de nature à améliorer la situation du requérant.

En effet, le requérant ne demande l'annulation que de la décision individuelle du 2 juillet 2007, prise en exécution de la Convention Collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, adoptée par la Commission Paritaire le 22 mars 2007, telle que modifiée par l'avenant à la Convention Collective précitée adopté par la Commission Paritaire le 24 mai 2007, et approuvée par le Conseil d'Administration de Belgacom le 31 mai 2007.

Ni la Convention, ni la décision du Conseil d'Administration n'ont fait l'objet d'un recours en annulation introduit en temps utile.

En cas d'annulation de la décision individuelle, la situation individuelle du requérant ne serait [sic] être améliorée puisque aucune autre décision ne pourrait être prise par la partie adverse que celle faisant l'objet du présent recours, à savoir la décision de placer la partie requérante en mise à disposition à partir du 1^{er} juillet 2007. En application de l'article 60, § 1^{er} de la Convention Collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, le fait que le requérant était en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de la Convention Collective et la circonstance qu'il ait choisi de ne pas collaborer à l'établissement de son Profil Professionnel ne peuvent, en effet, que conduire à un placement en mise à disposition du requérant à partir du 1^{er} juillet 2007.

3. Il apparaît donc clairement que la partie requérante ne dispose pas de l'intérêt requis pour attaquer la décision individuelle du 2 juillet 2007, et que, dès lors, le recours doit être déclaré irrecevable";

Considérant que si l'acte attaqué résulte du refus du requérant de participer à l'établissement de son profil professionnel, l'intéressé n'a pas pour autant acquiescé à sa mise en disponibilité; qu'il est recevable à poursuivre l'annulation

d'un acte d'exécution d'un acte réglementaire dont il dénonce l'illégalité et demande que son application soit écartée sur la base de l'article 159 de la Constitution; que l'exception n'est pas fondée;

Considérant que le requérant prend un premier moyen de "la violation de l'article 60, § 1^{er}, de la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion adoptée par la Commission paritaire le 22 mars 2007 et approuvée par le Conseil d'administration de Belgacom le 23 mars 2007, tel que modifié par l'avenant à ladite convention collective adopté par la Commission paritaire le 24 mai 2007 et approuvé par le Conseil d'administration de Belgacom le 31 mai 2007, de la violation des décisions du Conseil d'administration de la s.a. de droit public Belgacom du 23 mars 2007 et du 31 mai 2007, du défaut de motivation, plus particulièrement de l'inexactitude des motifs et de l'excès de pouvoir"; qu'il développe ce moyen de la manière suivante :

" En ce que l'acte attaqué place le requérant en mise à disposition à partir du 1^{er} juillet 2007;

Qu'il se fonde sur le prescrit de l'article 60, § 1^{er}, de la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion approuvée par le Conseil d'administration de Belgacom le 23 mars 2007, tel que modifié par l'avenant à ladite convention collective approuvé par le Conseil d'administration de Belgacom le 31 mai 2007 et est motivé par la circonstance que le requérant, d'une part, était en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de ladite convention collective et, d'autre part, a notifié son refus de collaboration à l'établissement du profil professionnel visé à l'article 6, § 1^{er}, de la même convention collective;

Alors que l'article 60, § 1^{er}, de la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion approuvée par le Conseil d'administration de Belgacom le 23 mars 2007, tel que modifié par l'avenant à ladite Convention collective approuvé par le Conseil d'administration le 31 mai 2007 et entré en vigueur à cette dernière date, prévoit que ce sont les membres du personnel statutaires qui étaient en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de ladite convention collective et qui refusent leur collaboration à l'établissement du profil professionnel visé à l'article 6, § 1^{er}, qui sont placés en mise à disposition au 1^{er} juillet 2007;

Que selon son article 62, la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion produit ses effets à compter du jour de son approbation par le Conseil d'administration de Belgacom; que ladite convention collective ayant été approuvée par le Conseil d'administration le 23 mars 2007, elle est entrée en vigueur à cette date;

Que la veille de cette entrée en vigueur, soit le 22 mars 2007, le requérant n'était pas en reconversion dès lors que ce n'est que par l'effet de l'article 4, § 1^{er}, de la convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, lui-même entré en vigueur le 23 mars 2007, que le requérant, qui a été mis en disponibilité structurelle à compter du 1^{er} janvier 2006 en application de la convention collective du 8 décembre 2005, a été placé en reconversion dans la position «d'activité de service», avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006, tandis que ce n'est que par un arrêté du 13 juin 2007 que l'arrêté du 16 décembre 2005 mettant le requérant en disponibilité structurelle à partir du 1^{er} janvier 2006 a été rapporté;

Que surabondamment, même si le raisonnement de la partie adverse selon lequel, non seulement l'avenant, mais la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion dans son ensemble a produit ses effets le 31 mai 2007 - quod non -, il reste que le 30 mai 2007, veille de cette entrée en vigueur, le requérant n'était pas en reconversion puisque ce n'est que par l'effet de l'article 4, § 1^{er}, de ladite convention collective, lui-même entré en vigueur selon cette thèse le 31 mai 2007, que le requérant, qui a été mis en disponibilité structurelle à compter du 1^{er} janvier 2006 en application de la convention collective du 8 décembre 2005, a été placé en reconversion dans la position «d'activité de service», avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006, l'arrêté rapportant l'arrêté du 16 décembre 2005 mettant le requérant en disponibilité structurelle à partir du 1^{er} janvier 2006 étant intervenu le 13 juin suivant";

Considérant que l'article 60, § 1^{er}, de la convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion adoptée par la commission paritaire le 22 mars 2007 dispose que :

" Les membres du personnel qui étaient en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui refusent leur collaboration à l'établissement du profil professionnel visé à l'article 6, § 1^{er}, sont placés en mise à disposition au 1^{er} juillet 2007";

que cette convention collective est entrée en vigueur le 31 mai 2007, jour de son approbation par le conseil d'administration;

Considérant que le requérant est en reconversion depuis la réorganisation de son service au début du mois de novembre 2002; que, par un arrêté du 16 décembre 2005, il a été placé en disponibilité structurelle à partir du 1^{er} janvier 2006; que cet arrêté a été retiré le 13 juin 2007; que ce retrait n'a pas été contesté; que le retrait d'un acte administratif a pour conséquence qu'il est censé n'avoir jamais existé; qu'il s'ensuit que la mise en disponibilité structurelle du requérant a été supprimée de l'ordonnancement juridique, ce qui a pour conséquence qu'il est resté en reconversion à la veille de la convention collective précitée; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un deuxième moyen de la violation de "l'article 159 de la Constitution, de l'illégalité de la convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion [précitée], de l'illégalité des décisions du conseil d'administration de la s.a. de droit public Belgacom du 23 mars 2007 et du 31 mai 2007, de la violation du principe général des droits de la défense ou, à tout le moins, du principe général de droit audi alteram partem et de l'excès de pouvoir"; qu'il développe ce moyen de la manière suivante :

" En ce que l'article 60, § 1^{er} de la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion approuvée par le Conseil d'administration de Belgacom le 23 mars 2007, tel que modifié par l'avenant à ladite convention collective approuvé par le Conseil d'administration de Belgacom le 31 mai 2007 sur lequel se fonde l'acte attaqué prévoit que les membres du personnel statutaires qui étaient en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de ladite convention collective et qui refusent leur collaboration à l'établissement du profil

professionnel visé à l'article 6, § 1^{er} sont placés en mise à disposition au 1^{er} juillet 2007;

Qu'ainsi, la mise en reconversion s'apparente à une sanction infligée à ceux qui, étant en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de la Convention collective, refusent de se soumettre à ce qui apparaît dans leur chef comme une obligation professionnelle, à savoir collaborer à l'établissement de leur profil professionnel;

Qu'à tout le moins, la mise en reconversion constitue une mesure grave prise en raison du comportement de l'agent;

Alors qu'est illégale la réglementation qui prévoit l'infliction d'une mesure s'apparentant à une sanction disciplinaire lorsque l'agent refuse d'exécuter une obligation professionnelle déterminée, sans offrir à l'agent les garanties qui s'imposent au regard du principe général des droits de la défense;

Qu'en tout état de cause, même dans le silence de la réglementation, l'autorité doit permettre à l'agent d'exercer ses droits de la défense avant de lui infliger une mesure à caractère disciplinaire ou, à tout le moins, s'agissant d'une mesure grave prise en raison de son comportement, lui permettre de faire valoir son point de vue, en application du principe audi alteram partem";

Considérant que le requérant ajoute ce qui suit dans son mémoire en réplique :

" 1. L'acte attaqué est, notamment, pris en application de «la Convention Collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, approuvée en Commission Paritaire du 22 mars 2007 et du 24 mai 2007» et de «la décision du Conseil d'Administration de la société anonyme de droit public Belgacom du 31 mai 2007».

En «confirmant», respectivement en séance des 23 mars et 31 mai 2007, la Convention collective précitée et son avenant, le Conseil d'administration de Belgacom a adopté une réglementation portant fixation ou modification d'une réglementation de base du statut du personnel, arrêtée par la Commission paritaire (art. 34, § 1^{er} et 35 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques).

L'illégalité de cette réglementation peut être invoquée en tout temps à l'appui d'un recours dirigé contre un acte administratif qui en fait application (...). «... la circonstance qu'une partie a eu l'occasion d'introduire un recours en annulation contre le règlement argué d'illégalité et qu'elle s'en est abstenue, ne fait pas obstacle à ce qu'elle soulève l'exception d'illégalité» (...).

Le Conseil d'État ne peut appliquer un règlement illégal. Il doit au contraire, en sa qualité de juridiction administrative et en application de l'article 159 de la Constitution, refuser d'appliquer, lorsqu'il contrôle la légalité, tant externe qu'interne, d'un acte individuel, toute disposition réglementaire qu'il estime illégale (C.E. Commune de Braine-le-Château et csrt, n° 138.732 du 21 décembre 2004).

Aucun argument ne saurait dès lors être déduit de la circonstance que le présent recours, ni aucun autre n'est dirigé contre la réglementation ayant trait aux conséquences de la reconversion arrêtée par le Conseil d'administration de Belgacom en séance des 23 mars et 31 mai 2007. Spécialement, cette circonstance ne saurait amener à conclure que le moyen est irrecevable à défaut d'intérêt.

2. L'article 60, § 1^{er} de la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion telle qu'approuvée par le Conseil d'administration de Belgacom les 23 mars et 31 mai 2007, en tant qu'il prévoit que les membres du personnel statutaires qui étaient en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de ladite convention collective et qui refusent leur collaboration à l'établissement du profil professionnel visé à l'article 6, § 1^{er} sont placés en mise à disposition au 1^{er} juillet 2007, impose bien auxdits agents une obligation professionnelle particulière - étant de collaborer à l'établissement de leur profil professionnel - sous peine d'être mis à disposition.

L'on observera que cette obligation professionnelle est propre aux agents qui étaient en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de la convention collective précitée puisque s'agissant des agents qui sont mis ou remis en reconversion après cette entrée en vigueur - soit en vertu du régime de droit commun -, le profil professionnel est établi par le Job Center, sans qu'une telle collaboration soit expressément exigée de leur part, ni partant aucune conséquence attachée à un refus de collaboration (...).

Comment expliquer une telle différence de traitement si ce n'est par la volonté de soumettre et sinon sanctionner ceux dont l'autorité avait estimé qu'ils ne pouvaient, structurellement, plus rien apporter à l'entreprise et qu'elle n'a eu d'autre choix que de rappeler contre son gré.

Dans cette mesure, la mise à disposition, au 1^{er} juillet 2007, des membres du personnel statutaires qui étaient en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de la convention collective et qui refusent leur collaboration à l'établissement de leur profil professionnel, prévue par l'article 60, § 1^{er} de la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, s'apparente bien à une sanction disciplinaire infligée aux agents qui refusent d'exécuter une obligation professionnelle déterminée.

Il s'agit d'infliger une mesure à caractère répressif aux agents qui alors qu'ils avaient été mis en disponibilité structurelle, refusent d'assurer expressément à l'autorité un investissement personnel dans le nouveau processus de reconversion auquel ils se trouvent soumis suite au retrait de leur mise en disponibilité auquel l'autorité s'est vue contrainte de procéder, une telle obligation de collaborer n'étant nullement imposée aux autres agents qui sont ou sont mis, voire remis en reconversion.

La réglementation qui prévoit l'infliction d'une telle mesure s'apparentant à une sanction disciplinaire sans offrir à l'agent les garanties qui s'imposent au regard du principe général des droits de la défense est illégale, tandis que même dans le silence de la réglementation l'autorité doit permettre à l'agent d'exercer ses droits de la défense avant de lui infliger une mesure à caractère disciplinaire (...).

À cet égard, Monsieur Jacques Jaumotte écrit :

«Le Conseil d'État a de même considéré que ce principe général du droit était de valeur législative, avec cette conséquence qu'il appartient à l'autorité administrative d'écarter, en application de l'article 159 de la Constitution, toute disposition réglementaire qui s'opposerait au respect de ce principe, dans tout ou partie de ses modalités d'application» (...).

Il est inutile de relever que ni la circonstance que l'agent soit clairement informé de la sanction qu'il encourt en cas de refus de collaboration à l'établissement de son profil professionnel, ni le fait qu'il oppose librement et sciemment ce refus ne sont de nature à dispenser du respect de ses droits de la défense préalablement au prononcé de la sanction prévue.

Est également irrelevante la circonstance que l'autorité ait pu estimer que l'audition n'aurait rien apporté de plus (...).

3. À tout le moins, la mise à disposition des membres du personnel statutaire qui, étant en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, refusent de collaborer à l'établissement du profil professionnel, si elle ne revêt un caractère disciplinaire, constitue une mesure grave prise en raison de leur comportement.

Or, «le Conseil d'État a progressivement reconnu l'existence d'un principe général du droit en vertu duquel la personne, à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour ses intérêts moraux ou matériels, fondée sur son comportement personnel, doit en être avertie et doit se voir offrir la possibilité de faire valoir son point de vue (...) Le Conseil d'État a d'ailleurs rappelé, à diverses reprises, que ce droit d'être préalablement entendu s'impose même en l'absence d'une disposition législative ou réglementaire le prévoyant expressément». (...).

En l'espèce, la mise à disposition dont le requérant a fait l'objet constitue incontestablement une mesure grave dans son chef, tandis que cette mesure a bien été prise en raison de son comportement personnel, étant son refus de collaborer à l'établissement de son profil professionnel.

Si ce refus résulte bien d'un comportement volontaire et délibéré de la part du requérant, il ne saurait pour autant en être conclu qu'il a «(lui)-même choisi d'être mis à disposition». Il ne pourrait être considéré que tel est le cas que si la réglementation en cause avait offert aux agents qui étaient en reconversion la veille de son entrée en vigueur (en réalité, ceux ayant fait l'objet d'une mise en disponibilité structurelle rapportée) la possibilité de demander à être mis à disposition et à défaut, avait prévu leur soumission au même régime de reconversion que les autres membres du personnel mis ou remis en reconversion et si sur base de cette réglementation, le requérant avait opté pour la première possibilité.

Tel n'est nullement le cas en l'espèce. La liberté n'a nullement été offerte au requérant de rester en reconversion selon le régime de droit commun prévu par la réglementation. Une obligation préalable lui était imposée, étrangère audit régime (...), étant l'engagement exprès de collaborer à l'établissement de son profil professionnel, faute de quoi il serait exclu du nouveau processus de reconversion et mis à disposition.

Dans cette optique, le refus du requérant ne peut être appréhendé comme un choix personnel d'être mis à disposition, mais apparaît comme un refus de se conformer à une obligation qui lui était imposée pour pouvoir bénéficier, au même titre que les autres agents mis en reconversion, du nouveau processus de reconversion. C'est bien ce refus qui fonde la mise à disposition, laquelle entraîne incontestablement une modification dans un sens défavorable de la situation administrative du requérant.

L'on n'aperçoit pas ce qui aurait pu motiver qu'aux termes de la réglementation litigieuse une telle conséquence soit attachée au refus des agents visés à son article 60, § 1^{er}, si ce refus n'était appréhendé comme un manquement dans leur chef.

Dans cette mesure, il faut nécessairement considérer qu'à supposer même que la mise à disposition ne vise pas à sanctionner ce manquement - quod non -, l'autorité disposait d'un certain pouvoir d'appréciation, fut-il limité, pour qualifier les faits, soit apprécier, dans chaque cas, si le refus de collaboration était bien constitutif d'un manquement dans le chef de l'agent de nature à justifier l'application de la mesure prévue.

4. En tout état de cause, si le but poursuivi par la règle était bien, comme le prétend la partie adverse, de permettre spécialement aux agents qui avaient été mis en disponibilité structurelle de choisir d'être ou non réintégrés dans l'entreprise, le constat que tel n'était éventuellement pas le cas est fondé, en l'espèce, sur le comportement personnel de l'agent, si bien que l'audition préalable s'imposait afin que l'autorité dispose de tous les éléments requis pour se prononcer en toute connaissance de cause.

Estimer que le refus de collaborer à l'établissement de son profil professionnel reflète la volonté de l'agent d'être mis à disposition ne constitue qu'une présomption. Rien ne permet de considérer, au regard notamment des principes applicables en droit civil, que dans le silence du texte et compte tenu de la portée de la présomption, il ne s'agit pas d'une présomption simple, non irréfragable. Dans ces conditions, l'audition préalable de l'agent est de nature à permettre à l'autorité de s'assurer que l'induction faite d'autorité par le règlement est bien exacte, ne s'avère pas erronée en l'espèce.

Prétendre que dans les circonstances de la cause, aucune explication du refus n'aurait pu être utilement donnée constitue une pétition de principe.

L'on soulignera que dès le 23 avril 2007, le requérant avait longuement motivé son refus de collaborer à l'établissement de son profil professionnel. La partie adverse n'y a manifestement eu aucun égard (...). Plus encore, ayant réinterpellé les agents à cet égard le 1^{er} juin 2007, elle a ajouté la mention suivante sur le nouveau formulaire adressé : «(...) Le formulaire sera considéré comme non valable si des mentions additionnelles y sont apportées».

5. Pour le surplus, la partie adverse ne saurait se prévaloir du caractère entièrement lié d'une compétence qu'elle s'est elle-même attribuée dans le cadre d'une réglementation par elle arrêtée et dont la légalité est mise en cause.

6. Au vu de ce qui précède, la situation en l'espèce est fondamentalement différente, au regard des principes en cause, de celle qui prévalait sous l'empire de la Convention collective du 8 décembre 2005 s'agissant des conditions subordonnant la mise en disposition structurelle, de sorte que la partie adverse ne saurait se référer utilement au rapport rédigé par Monsieur l'Auditeur Joassart dans le cadre du recours G/A 169.440/VIII-5358.

7. Le moyen est fondé dès lors que si ce n'est le respect du principe général des droits de la défense, il s'imposait préalablement à l'adoption de l'acte attaqué d'entendre le requérant";

Considérant que le principe audi alteram partem a pour objectif de permettre à l'intéressé de faire valoir son point de vue de sorte que l'autorité administrative puisse exercer son pouvoir d'appréciation en toute connaissance de cause; qu'en l'espèce, l'article 60, § 1^{er}, de la convention collective précitée prévoit qu'un refus de collaborer à l'établissement du profil professionnel entraîne automatiquement une mise à disposition, ce qui a été porté à la connaissance des agents de la partie adverse; que celle-ci ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation et n'était dès lors pas tenue d'entendre le requérant; que celui-ci a d'ailleurs fait connaître les raisons de son refus par écrit; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un troisième moyen de la violation de "l'article 159 de la Constitution, de l'illégalité de la convention collective [précitée], de l'illégalité des décisions du conseil d'administration de la s.a. de droit public Belgacom du 23 mars 2007 et du 31 mai 2007, de la violation des principes d'égalité et de non discrimination inscrits aux articles 10 et 11 de la Constitution et de l'excès de pouvoir"; qu'il développe ce moyen de la manière suivante :

" En ce que la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion approuvée par le Conseil d'Administration de Belgacom sur laquelle se fonde l'acte attaqué n'organise aucun recours interne à l'encontre de l'arrêté qui, tel l'acte attaqué, place un agent statutaire en mise à disposition au 1^{er} juillet 2007 en application de l'article 60, § 1^{er} de ladite convention collective;

Alors que l'article 8 de la même convention collective organise un recours auprès du Comité d'accompagnement à l'encontre de l'arrêté qui, en application de l'article 7, place en mise à disposition un membre du personnel statutaire en reconversion qui refuse soit une offre d'emploi interne dans sa propre famille de fonction, soit une offre d'emploi interne qui est compatible avec son profil professionnel, soit de participer à une formation en vue d'un emploi interne qui est compatible avec son profil professionnel, ainsi qu'un recours auprès de la Chambre de recours, présidée par un magistrat, à l'encontre de l'avis motivé du Comité d'accompagnement, l'un et l'autre de ces recours suspendant la mise à disposition;

Et que la différence de traitement ainsi établie entre les agents statutaires qui font l'objet d'un arrêté de mise à disposition, selon que cet arrêté est motivé par leur refus de collaboration à l'établissement du profil professionnel, d'une part (application de l'article 60, § 1^{er} de la convention collective) ou leur refus soit d'une offre d'emploi interne dans leur propre famille de fonction, soit d'une offre d'emploi interne qui est compatible avec leur profil professionnel, soit de participer à une formation en vue d'un emploi interne qui est compatible avec leur profil professionnel, d'autre part (application de l'article 7 de la convention collective) n'est susceptible d'aucune justification objective et raisonnable";

Considérant que l'établissement du profil professionnel est la première étape prévue par la convention collective pour qu'un agent en reconversion puisse être réaffecté temporairement ou définitivement, quel que soit l'emploi; qu'il n'est pas déraisonnable de considérer que l'agent qui refuse de collaborer à l'établissement de son profil professionnel se trouve dans une situation objectivement différente de celle de l'agent qui a accepté cette procédure mais ensuite refuse un emploi ou la formation requise pour l'obtenir; que dans cette deuxième hypothèse, l'autorité administrative dispose d'un pouvoir d'appréciation certain quant à l'appartenance de l'emploi à la famille de fonction, la compatibilité avec son profil professionnel, à l'éventualité d'une aptitude professionnelle ou de raisons sociales; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un quatrième moyen de "l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir"; qu'il développe ce moyen de la manière suivante :

- " En ce que l'acte attaqué a été adopté par un sieur Étienne Staquet, présenté comme étant «l'autorité de nomination par délégation»;

Alors qu'il n'est pas établi que le Conseil d'Administration a régulièrement délégué au sieur Étienne Staquet la compétence de nommer le personnel statutaire, ni que cette compétence emporterait celle de placer ce personnel en mise à disposition en application de l'article 60, § 1^{er} de la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion;

Qu'il n'apparaît pas davantage que dans l'hypothèse où la compétence de placer un membre du personnel statutaire en mise à disposition en application de l'article 60, § 1^{er} précité aurait été régulièrement déléguée au sieur Étienne Staquet, cette délégation a été rendue opposable aux agents concernés";

que dans son mémoire en réplique, le requérant ajoute ce qui suit :

- " 1. L'article 135 du statut administratif du personnel de Belgacom prévoit que «pour la détermination de sa position administrative, le stagiaire ou le membre statutaire du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision du conseil d'administration ou de son délégué, dans une autre position administrative».

Selon l'article 1, 2^o du statut administratif du personnel, tel que modifié par l'article 41, § 1^{er}, 1^o de la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion, «pour l'application du présent statut, il y a lieu d'entendre par (...) «délégué» : le membre du comité de direction qui a reçu une délégation de compétences en vertu d'une décision du conseil d'administration, ou un membre statutaire du personnel qui a reçu une délégation de compétences en vertu d'une décision du conseil d'administration».

Dans le cadre du statut administratif du personnel de Belgacom, la qualité de «Délégué» se distingue de celle d'«Autorité de nomination», laquelle est définie comme suit aux termes de l'article 1, 11^o dudit statut, tel qu'introduit par l'article 41, § 1^{er}, 2^o de la Convention collective ayant trait aux conséquences de la reconversion : «les personnes désignées par le Conseil d'Administration en vertu de l'article 29, § 1^{er}, dernier alinéa, de la loi du 21 mars 1991».

Outre la compétence qui, en vertu de l'article 29 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, doit être reconnue aux personnes désignées en qualité d'«Autorité de nomination» de nommer ou engager les membres du personnel, nombre de dispositions particulières du statut administratif du personnel de Belgacom font référence à «l'autorité de nomination» et lui attribuent des compétences variées (exemples : art. 26 (admission en qualité de stagiaire), art. 32, § 1^{er}, 2^o (démission du stagiaire ou réintégration dans un emploi de son ancien grade), art. 70 (promotion), art. 84, § 2 (réaffectation), art. 88, § 3 (mutation), art. 114, § 2 (prononcé de sanctions disciplinaires), etc..).

2. Il résulte de l'extrait du procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration de Belgacom du 31 mai 2007 produit par la partie adverse qu'au cours de cette réunion, celui-ci a décidé à l'unanimité d'approuver la nomination de diverses personnes comme «Délégué» et d'autres, parmi lesquelles Monsieur Étienne STAQUET, comme «Autorité de nomination».

Il est précisé que l'«Autorité de nomination» reçoit également la délégation de signer les «Arrêtés» individuels concernant la «mise à disposition» et la mise en «disponibilité pour inaptitude médicale reconnue».

3. L'on observera tout d'abord que la décision prise par le Conseil d'administration, le 31 mai 2007, d'«approuver» un certain nombre de «nominations» conduit nécessairement au constat que ces «nominations» avaient préalablement été opérées par une autre autorité.

Rien n'est précisé à cet égard, tandis que la ratification par l'autorité compétente ne peut purger une décision du vice d'incompétence dont elle est affectée (...).

S'agissant de désigner un membre du Comité de direction ou un membre du personnel statutaire en qualité de «Délégué» en application de l'article 1^{er}, 2° du statut administratif du personnel de Belgacom - en vue d'exercer notamment la compétence prévue à l'article 135 du même statut et normalement attribuée au Conseil d'administration de placer les membres du personnel dans une autre position administrative que l'activité de service -, il appartient manifestement au seul Conseil d'administration d'y procéder.

Il en est de même en ce qui concerne la désignation de «personnes» en qualité d'«Autorité de nomination» en lieu et place du Conseil d'administration, au vu du prescrit de l'article 1, 11° du statut administratif du personnel et de l'article 29, § 1^{er}, dernier alinéa de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques auquel il renvoie.

4. Quoi qu'il en soit, en séance du 31 mai 2007, le Conseil d'administration de Belgacom a approuvé deux types de «nominations» : certaines en qualité de «Délégué», opérées en application de l'article 1, 2° du statut administratif, d'autres en qualité d'«Autorité de nomination» en application de l'article 1, 11° du même statut.

En l'espèce, par l'adoption de l'acte attaqué, il s'agissait d'exercer la compétence de placer un membre du personnel dans une autre position administrative que l'activité de service dont question à l'article 135 du statut administratif, cette compétence appartenant au Conseil d'administration ou à son «délégué», lequel doit s'entendre, pour l'application de l'article 135 précité, au sens que lui donne l'article 1^{er}, 2° du même statut.

Seuls ont été désignés en qualité de «Délégué» en application de l'article 1^{er}, 2° du statut, Madame Astrid DELATHAUWER, Monsieur Eddy VAN DEN BERGHE, Monsieur Renaud TILMANS et Monsieur Christian CORNET, à l'exclusion de Monsieur Étienne STAQUET.

Si ce dernier a été désigné en qualité d'«Autorité de nomination», force est de constater que l'article 135 du statut n'attribue pas à l'«Autorité de nomination» la compétence de placer le personnel en disponibilité, mais uniquement au Conseil d'administration ou à son «délégué», qualité qui n'a pas été attribuée à Monsieur Étienne STAQUET, le 31 mai 2007. La désignation de ce dernier en qualité d'«Autorité de nomination» ne lui permettait dès lors pas d'exercer la compétence en cause, mais uniquement les compétences qui sont attribuées à cette autorité par l'article 29 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et diverses dispositions particulières du statut administratif du personnel.

5. Dès lors que Monsieur STAQUET s'est uniquement vu attribuer, outre la désignation en qualité d'«Autorité de nomination» dont question ci-dessus, une délégation de signer les «Arrêtés» individuels concernant la «mise à disposition» et la mise en «disponibilité pour inaptitude médicale reconnue», à l'exclusion de la qualité de «Délégué», sa compétence se limitait à apposer sa signature sur les «arrêtés individuels» préalablement adoptés par l'une ou l'autre des quatre

personnes qui, elles, avaient été désignées en qualité de «Délégué» (soit en l'espèce, Monsieur Renaud TILMANS ou Monsieur Christian CORNET, le requérant étant francophone).

Or, il n'est pas établi que l'acte attaqué a été adopté par Monsieur Renaud TILMANS ou Monsieur Christian CORNET et que Monsieur Étienne STAQUET se serait limité à le signer. Au contraire, l'arrêté attaqué est présenté comme émanant de «l'autorité de nomination».

Monsieur STAQUET a ainsi excédé les attributions résultant de la délégation de signature lui consentie laquelle ne pouvait impliquer que l'accomplissement d'une «tâche purement matérielle» devant s'exercer sur les actes propres de l'autorité compétente pour décider la mise à disposition (...).

Le moyen est fondé.

6. Quant au caractère opposable aux agents concernés des «nominations» et de la délégation de signature dont elle se prévaut, la partie adverse ne répond pas au moyen.

À défaut pour la partie adverse d'apporter la preuve de la publication de la délégation en cause ou à tout le moins, de l'existence d'une publicité adéquate, cette délégation doit être tenue pour inexistante (...).

L'acte pris par une autorité qui ne tient sa compétence que d'un arrêté non publié devant être considéré comme pris par une autorité incompétente (...), le moyen est sous cet aspect également fondé";

Considérant que l'article 137, § 1^{er}, 4^o, du statut administratif des agents de Belgacom dispose que :

" § 1^{er}. 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 :

(...)

4^o la mise à disposition";

que l'article 70, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du règlement des absences dispose que :

" À l'initiative de l'autorité de nomination, le membre du personnel statutaire est placé en mise à disposition aux conditions fixées par le conseil d'administration ou son délégué";

que l'article 60, § 1^{er}, de la convention collective précitée prévoit que :

" Les membres du personnel statutaires qui étaient en reconversion la veille de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui refusent leur collaboration à l'établissement du profil professionnel visé à l'article 6, § 1^{er}, sont placés en mise à disposition»;

que l'acte attaqué est signé par Étienne STAQUET, «Autorité de nomination»; que selon l'extrait du procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 31 mai

2007, Étienne STAQUET est nommé en qualité d'autorité de nomination et il est précisé que :

" L'autorité de nomination reçoit également la délégation de signer les «Arrêtés» individuels concernant la «mise à disposition» et la «mise en disponibilité pour inaptitude médicale reconnue»;

Considérant que la délégation de signature est une technique par laquelle une autorité administrative autorise un agent à signer voire à rédiger et à signer l'instrumentum d'une décision qu'elle a préalablement arrêtée; qu'en approuvant l'article 60, § 1^{er}, de la convention collective précitée, le conseil d'administration de la partie adverse a décidé que tout agent en reconversion à la date d'entrée en vigueur de cette convention et qui refuse de collaborer à l'établissement de son profil est automatiquement placé en position de mise à disposition à partir du 1^{er} juillet 2007; qu'ainsi Étienne STAQUET ne disposait d'aucun pouvoir d'appréciation; que cette simple délégation de signature ne devait pas être portée à la connaissance des agents intéressés, d'autant que la décision du conseil d'administration leur avait été notifiée; que le moyen n'est pas fondé;

Considérant que le requérant prend un cinquième moyen de la violation de "l'article 159 de la Constitution, des articles 39 et suivants et 52 des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative, des articles 10 et 11 de la Constitution et de l'excès de pouvoir"; qu'il le développe de la manière suivante :

" En ce que l'acte attaqué se fonde sur une convention collective ayant fait l'objet de délibérations et de décisions du Conseil d'administration de la s.a. de droit public Belgacom à l'occasion desquelles les débats furent menés en langue anglaise;

Alors que la convention collective négociée avec les organisations syndicales et son avenant étaient rédigés en français et en néerlandais; que cette convention collective et cet avenant devaient faire l'objet au sein du Conseil d'administration de la partie adverse d'un débat en ces langues; que si des administrateurs ne maîtrisaient que la langue anglaise, les pièces et débats devaient être traduits à leur intention dans cette langue";

Considérant que l'article 30 de la Constitution dispose :

" L'emploi des langues usitées en Belgique est facultatif; il ne peut être réglé que par la loi, et seulement pour les actes de l'autorité publique et pour les affaires judiciaires";

que l'article 39, § 3, des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative dispose :

" Les instructions au personnel, ainsi que les formulaires et imprimés destinés au service intérieur sont rédigés en français et en néerlandais";

que l'article 52 des lois précitées dispose :

" § 1^{er}. Pour les actes et documents imposés par la loi et les règlements et pour ceux qui sont destinés à leur personnel, les entreprises industrielles, commerciales ou financières font usage de la langue de la région où est ou sont établis leur siège ou leurs différents sièges d'exploitation.

Dans Bruxelles-Capitale, ces documents destinés au personnel d'expression française sont rédigés en français et ceux destinés au personnel d'expression néerlandaise en néerlandais.

§ 2. Sans préjudice des obligations que le § 1^{er} leur impose, ces mêmes entreprises peuvent ajouter aux avis, communications, actes, certificats et formulaires destinés à leur personnel une traduction en une ou plusieurs langues, quand la composition de ce personnel le justifie";

qu'il n'est pas contesté que l'extrait de l'acte par lequel le conseil d'administration approuve la convention collective est rédigé en français et en néerlandais; que le requérant n'établit pas en quoi ces dispositions législatives auraient été méconnues; qu'il ne démontre pas que certains membres du conseil d'administration se seraient exprimés en anglais ou qu'ils ne comprendraient ni la langue française ni la langue néerlandaise; que le moyen n'est pas fondé,

D É C I D E :

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 175 euros, sont mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le cinq mars deux mille douze par :

M. GEUS,	président de chambre,
M. CAMBIER,	conseiller d'État,
M ^{me} DÉOM,	conseiller d'État,
M ^{me} VAN HOVE,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Fl. VAN HOVE.

J.-Cl. GEUS.