CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE

A R R Ê T

n^o^ 239.687 du 27 octobre 2017

A. 219.895/VIII-10.192

En cause : **ABRAHAM** Stéphane,
ayant élu domicile à
la Centrale générale des services publics (CGSP)
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 29 juillet 2016, Stéphane ABRAHAM demande l'annulation de "la décision du 9 juin 2016, de Madame Sandrine PIET, Conseiller principal, consistant à prendre à l'égard du requérant, la sanction disciplinaire de la réprimande sévère et la mesure de [la] retenue de 12,50 EUR sur les primes de productivité".

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M. Alain LEFEBVRE, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont, chacune, déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 5 septembre 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 26 octobre 2017 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e^ Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e^ Vincent VUYLSTEKE, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Alain LEFEBVRE, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. Le requérant est agent statutaire de la partie adverse, plus précisément, conducteur de train. Son siège de travail est au dépôt de Kinkempois.

2. Le 21 octobre 2014, quatre-vingt-un membres du personnel de la partie adverse, dont le requérant, décident d'un commun accord d'une interruption de travail non annoncée qui a duré plusieurs heures.

3. Le 23 octobre 2014, après consultation du directeur des ressources humaines de la S.N.C.B., le directeur général de HR Rail décide de ne pas accepter l'action du 21 octobre 2014 à Liège et Welkenraedt comme étant une réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle. Cette décision est motivée comme suit :

" Interruption de travail non annoncée
Concerne : l'interruption de travail non annoncée du 21 octobre 2014 à Liège et Welkenraedt.
Tenant compte des informations fournies le 22 octobre 2014 par le responsable HR de la SNCB à HR Rail, il est constaté que l'interruption de travail non annoncée du 21 octobre 2014 à Liège et Welkenraedt ne répond pas aux conditions de préavis et de concertation.
De cette information, il ressort de plus que :
- l'action ne résultait pas de circonstances imprévisibles ou imprévues, à considérer comme cas de force majeure;
- l'action n'était pas limitée dans sa durée;
- l'action ne s'est pas limitée aux agents directement concernés;

- un dialogue social avec les membres du personnel concernés n'avait pas eu lieu;
- l'action a compromis la sécurité du personnel ou des voyageurs.

Le Directeur général de HR Rail ne peut dès lors pas accepter l'action comme étant une réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle.
Les membres du personnel qui ont pris part à l'interruption de travail doivent être considérés comme en absence injustifiée".

4. Le 29 octobre 2014, le chef immédiat du requérant, Serge SMEETS, dirigeant de la cellule technique de conducteurs (CTC) établit un formulaire P 88 mentionnant la punition de 1er degré de la réprimande sévère et la mesure administrative de la retenue de 12,50 euros sur les primes de productivité. Ce formulaire est rédigé comme suit :

" Motif de la punition infligée :
La sanction disciplinaire de réprimande sévère vous est infligée suite à votre participation à l'interruption de travail non annoncée du 21 octobre 2014 de 12h20 à 21h00 au dépôt de Liège.
En annexe 1, vous trouv[erez] la motivation détaillée de la punition infligée. La sanction disciplinaire est assortie d'une mesure administrative consistant en une retenue de 12,50 € sur les primes de productivité".

L'annexe à ce formulaire est rédigée comme suit :

" Motivation de la sanction disciplinaire de réprimande sévère infligée suite à l'interruption de travail non annoncée du 21 octobre 2014 au sein du dépôt de Liège, Welkenraedt.
Vu que le 21 octobre 2014, vous avez pris part à une interruption de travail au dépôt de Liège, Welkenraedt;
Vu qu'aucun préavis de grève n'a été déposé et que, dès lors, aucune concertation sociale n'a pu être organisée;
Vu que le Directeur général de HR Rail n'a pas accepté cette action sociale comme réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle;
Vu que l'interruption de travail ne satisfait pas aux conditions reprises au paragraphe 98 du RGPS fascicule 548, lesquelles doivent être remplies pour pouvoir constituer une interruption de travail légitime;
Attendu que le paragraphe 98, 4., du RGPS fascicule 548 prévoit que chaque interruption de travail dans le cadre d'une action sociale qui ne répond pas aux conditions de préavis et de concertation reprises dans la réglementation précitée ou qui, n'est pas acceptée par le directeur général HR Rail, sera considérée comme une absence injustifiée;
Qu'en prenant part à cette action illégitime, vous avez non seulement manqué à vos devoirs de service mais vous avez aussi jeté le discrédit sur l'image des Chemins de fer belges;
Que cette interruption de travail a eu les conséquences graves suivantes sur la circulation des trains :
- 169 trains totalement ou partiellement supprimés, dont 2 Thalys;
- 2931 minutes de retard;
- 81 minutes de retard Thalys;

Attendu que les manquements à vos devoirs de service ainsi que la transgression de règlements applicables aux Chemins de fer belges peuvent être sanctionnés disciplinairement;
Que ce principe général de droit administratif est entre autres repris à l'article 1, Chapitre XIV du Statut du personnel et au paragraphe 22 du RGPS-fascicule 550 (règlement disciplinaire);
Qu'en application des dispositions précitées, il est décidé de vous infliger une réprimande sévère".

5. Le 13 novembre 2014, dans la case réservée à l'agent, le requérant indique :

" Je ne suis pas d'accord avec la sanction qui m'est infligée. J'estime que la grève ne tombe pas sous le champ d'application du RGPS fascicule 548 étant donné qu'elle était dirigée contre des mesures annoncées par le gouvernement. Il s'agit en tout cas d'une grève à caractère émotionnel. La sanction porte également atteinte à mes droits fondamentaux, à savoir ma liberté d'expression, d'association et le droit d'action collective".

6. Le 7 décembre 2014, le supérieur hiérarchique du chef immédiat, Serge SMEETS, donne l'avis suivant au sujet de la justification de l'agent :

" L'interruption de travail du 21 octobre 2014 rentre bien dans le champ d'application du RGPS fascicule 548 qui règle toutes les interruptions de travail auxquelles les membres du personnel des Chemins de fer participent. Le caractère émotionnel d'une action sociale relève de l'appréciation du directeur général de HR Rail conformément aux dispositions du paragraphe 98, 4., du RGPS fascicule 548. En l'espèce, le Directeur général de HR Rail, par décision du 23 octobre 2014, n'a pas accepté cette action sociale comme réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle. L'infliction d'une sanction disciplinaire, compte tenu du non-respect de la réglementation en vigueur en matière d'interruption de travail, ne porte en aucun cas atteinte aux droits fondamentaux. Le droit de grève et ses limitations au sein des Chemins de fer belges - les règles prescrites en matière de préavis de grève - sont fixés dans un protocole social, repris expressément dans le RGPS fascicule 548, par. 98, lequel répond au concept de loi de l'art. G de la Charte sociale européenne (révisée) (voy. Arrêt CE., n° 226.974 du 31 mars 2014). La sanction doit donc être maintenue".

7. La décision est notifiée au requérant le 15 janvier 2015.

8. Le 16 février 2015, le requérant introduit un recours au Conseil d'État contre cette sanction et la retenue de 12,50 euros sur la prime de productivité (requête enrôlée sous le n° G/A 215.054/VIII-9616).

9. À la suite du rapport de l'auditeur déposé dans le cadre du recours enrôlé sous le n° 215.054/VIII-9616, dénonçant l'absence de motivation des décisions 9 décembre 2014, la partie adverse, le 9 juin 2026, retire celles-ci et les remplace par deux nouvelles décisions motivées comme suit :

" [...]
(ii) Nouvelle décision disciplinaire : infliction de la réprimande sévère
Stade auquel la procédure est reprise
Suite au retrait de la décision de réprimande sévère du 9 décembre 2014, la procédure disciplinaire peut être reprise au stade auquel il est possible de corriger le vice soulevé par M. l'Auditeur.
Par conséquent, le formulaire P 88 est maintenu jusqu'à la décision du 9 décembre 2014 (partie du P 88 contenant la décision du supérieur hiérarchique du chef immédiat), laquelle est retirée. La présente décision remplace la décision retirée du 9 décembre 2014 et est donc intégrée au formulaire P 88 à la suite de l'avis donné par le chef immédiat au sujet de la justification de l'agent.

Nouvelle décision

En ma qualité d'autorité immédiatement supérieure au chef immédiat, je suis compétent, au nom de la SNCB et des Chemins de fer, pour adopter une nouvelle décision disciplinaire.
Dans ce cadre, je décide de vous infliger une nouvelle décision de réprimande sévère.
À cet égard, je me rallie aux motifs de la proposition de punition figurant sur le P 88, qui sont les suivants :
[Cf. *supra*].
J'ai bien pris connaissance de votre justification.
Concernant votre justification, je me rallie à l'avis de votre chef immédiat, établi comme suit :
[Cf. *supra*]
Je souligne encore les éléments qui suivent.
Dans son rapport rendu dans le cadre de la procédure que vous avez introduite devant le Conseil d'État, M. l'Auditeur considère que la décision disciplinaire initiale n'était pas adéquatement motivée quant au choix de la sanction. A cet égard, la motivation formelle de la décision est complétée par les éléments suivants.
L'interruption de travail non annoncée constatée en l'espèce peut être sanctionnée disciplinairement conformément aux dispositions de l'article 1, Chapitre XIV du Statut du personnel qui prévoit notamment qu'une infraction disciplinaire peut consister en un acte ou un comportement qui constitue une infraction aux obligations professionnelles ou qui est de nature à nuire à l'image des Chemins de fer belges. L'article 1er du RGPS 550 prévoit, par ailleurs, que la sanction des infractions doit être en proportion avec les faits.
Dans le cas présent, je considère que la réprimande sévère constitue une sanction adéquate et proportionnée aux faits. Une telle sanction fait partie des sanctions les moins importantes pouvant être infligées à un agent des Chemins de fer, puisqu'elle fait partie des sanctions classées parmi les punitions du premier degré en vertu de l'article 3 du RGPS 550.
Le principe de proportionnalité du taux de la sanction requiert qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les motifs fondant une sanction disciplinaire et son objet. En l'espèce, compte tenu du dossier disciplinaire et de la justification apportée par l'agent, je considère que la réprimande sévère constitue la sanction la plus adéquate.
Parmi les sanctions pouvant être infligées à un agent statutaire des Chemins de fer belges en application de l'article 2 du RGPS 550, seuls le rappel à l'ordre et la réprimande simple constituent des sanctions inférieures à la réprimande sévère. Ces sanctions ne seraient pas adéquates dans le cas présent.
En vertu de l'article 20 du RGPS 550, le rappel à l'ordre constitue un avertissement en vue de stimuler l'attention et le zèle des agents. Les faits disciplinaires reprochés en l'espèce sont toutefois d'une gravité trop importante que pour être sanctionnés d'un tel avertissement. Compte tenu notamment de l'impact des faits sur le service ferroviaire et sur l'image des Chemins de fer, il n'est pas suffisant de stimuler l'attention et le zèle de l'agent, mais il convient de le sanctionner de manière proportionnée aux faits.
L'article 21 du RGPS 550 précise pour sa part que la réprimande simple a pour but de réprimer des fautes peu graves. Il ressort du dossier et de la présente décision, qui détaille entre autres précisément les conséquences sur la circulation des trains, que les fautes reprochées en l'espèce ne peuvent pas être qualifiées de «peu graves».
Quant à l'article 22 du RGPS 550, il précise ceci :
« La réprimande sévère est infligée pour des fautes d'une certaine gravité, telles que :
- irrégularités répétées dans la tenue des écritures, sans qu'il y ait cependant intention de vol;
- transgression de règlements portant préjudice à la bonne marche du service ou aux intérêts de la Société et pour laquelle il n'est pas prévu d'autre sanction disciplinaire;

- récidive d'infraction aux horaires de prestation ou d'absence non justifiée».

Au vu de l'ensemble du dossier, et en application de mon pouvoir d'appréciation du rapport de proportionnalité entre les faits et la sanction, je considère que les faits reprochés en l'espèce sont bien d' «une certaine gravité» au sens de l'article 22 du RGPS 550. Le grief à la base de la procédure disciplinaire constitue bien, en l'espèce, une faute d'une certaine gravité consistant dans la transgression de règlements portant préjudice à la bonne marche du service ou aux intérêts de la Société (en l'occurrence, le RGPS fascicule 548, par. 98) et pour laquelle il n'est pas prévu d'autre sanction disciplinaire.

De manière surabondante - sachant que les motifs donnés ci-avant justifient à eux seuls pleinement le taux de la sanction -, je souligne qu'en vertu de l'article 1er du RGPS 550, les faits intentionnels constituent des circonstances aggravantes. Votre participation à l'interruption de travail irrégulière constitue un tel fait intentionnel.

Également de manière surabondante, je souligne en outre que le Conseil d'État a déjà considéré à plusieurs reprises que la sanction de la réprimande sévère constituait une punition sanctionnant adéquatement un agent des Chemins fer ayant participé à une action de grève non respectueuse des règles internes (C.E., arrêts n° 226.961, n° 226.962, n° 226.963, n° 226,964, n° 226.965, n° 226966, n° 226.967, n° 226.968, n° 226.969, n° 226.970, n° 226.971, n° 226.972, n° 226.973, tous prononcés le 31 mars 2014). Chaque dossier disciplinaire constitue certes un dossier propre pour lequel une appréciation spécifique est réalisée, mais ces arrêts du Conseil d'État sont de nature à confirmer la proportionnalité du choix posé en l'espèce. J'observe d'ailleurs, toujours à titre purement surabondant, que dans un arrêt n° 226.974 du 31 mars 2014, le Conseil d'État a accepté l'infliction d'une sanction de suspension disciplinaire pour une durée d'un mois à un sous-chef de gare ayant participé à une grève non respectueuse des règles internes, tenant compte notamment de sa place dans la hiérarchie.

Pour ces différents motifs, compte tenu du statut administratif du personnel et du RGPS 550, et en particulier des dispositions détaillées ci-avant, il est décidé de vous infliger la sanction disciplinaire de la réprimande sévère.

(iii) Nouvelle décision relative à la retenue de 12,50 EUR sur les primes de productivité

Il est également possible de reprendre la procédure relative à la mesure administrative.

Suite à votre participation à l'interruption de travail irrégulière du 21 octobre 2014, il est décidé de vous infliger une nouvelle mesure administrative consistant en une retenue de 12,50 EUR sur les primes de productivité.

Une telle mesure ne constitue nullement une sanction disciplinaire, mais une mesure administrative (voyez CE., arrêts n° 226.961, n° 226.962, n° 226.963, n° 226.964, n° 226.965, n° 226.966, n°226.967, n° 226.968, n° 226.969, n° 226.970, n° 226.971, n° 226.972, n° 226.973, tous prononcés le 31 mars 2014).

Dans son rapport rendu dans le cadre de la procédure que vous avez introduite devant le Conseil d'État, M. l'Auditeur considère que la retenue sur les primes de productivité initialement appliqué n'était pas adéquatement motivée quant à sa hauteur.

À cet égard, je souligne ce qui suit dans le cadre de la présente décision.

L'article 13 du RGPS 550 précise que les retenues sur primes de toute nature constituent des mesures administratives, indépendantes des sanctions disciplinaires éventuellement prises pour les mêmes faits.

Quant à l'article 103 du RGPS 550, il prévoit que le P 88 mentionne les retenues sur primes résultant d'absences irrégulières, à effectuer en relation avec les faits pouvant éventuellement être sanctionnés sur le plan disciplinaire.

En l'espèce, il est décidé de vous infliger une mesure administrative consistant en une retenue de 12,50 EUR sur les primes de productivité.

Cette mesure est prévue à l'annexe 4/3, rubrique 13, de l'avis 46PR/2001 (système des primes de productivité du personnel de conduite et d'accompagnement des trains). Cette rubrique, applicable au personnel de conduite, dont vous faites partie, prévoit une retenue sur prime suite au «retard du convoi imputable au personnel». La retenue est de 0,25 EUR par minute pour les retards de convoi imputables au personnel, avec un plafond maximum prévu. Comme exposé dans l'acte attaqué, l'interruption de travail en cause a entraîné de nombreux retards sur le réseau ferroviaire. Il est donc légitime de vous appliquer, en l'espèce, la retenue maximale prévue par la rubrique précitée (à savoir un montant de 12,50 EUR - montant de 12,39 EUR indexé de fait à 12,50 EUR -).
Ce montant demeure minime eu égard aux implications sur le réseau ferroviaire de l'action non annoncée en cause.
Pour ces motifs, je décide :

Art. 1 : De retirer la sanction disciplinaire de la réprimande sévère et la mesure administrative consistant en la retenue de 12,50 EUR sur les primes de productivité adoptées le 9 décembre 2014 à l'encontre de Monsieur Stéphane ABRAHAM.

Art. 2: D'infliger la peine disciplinaire de la réprimande sévère à Monsieur Stéphane ABRAHAM.

Art. 3: D'adopter la mesure administrative de la retenue de 12,50 EUR sur les primes de productivité à Monsieur Stéphane ABRAHAM.

Sandrine PIET
Conseiller principal".

Il s'agit de l'acte attaqué.

10. Dans l'affaire enrôlée sous le n° G/A 215.054/VIII-9616, un arrêt du 14 juin 2016, n° 235.078 a décidé que, compte tenu du retrait des décisions attaquées, il n'y avait plus lieu à statuer et a mis les dépens à charge de la partie adverse, ainsi qu'une indemnité de procédure de cent quarante euros.

IV. Premier et deuxième moyens

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un premier moyen de la violation du chapitre XIV du statut administratif du personnel, relatif au statut disciplinaire, principalement de ses articles 1er à 6, ainsi que du fascicule 550 - "règlement disciplinaire", particulièrement de ses points 2 à 4, 15, 16, 20 à 53, 101, 104, du chapitre X - "interruption de travail" du fascicule 548, et plus particulièrement de son point 4, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, du principe de l'individualisation des sanctions (principe "un auteur - un fait - une sanction"), des principes généraux d'égalité et de non-discrimination consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution, du principe du respect des droits de la défense et du principe "*audi*

alteram partem", du principe d'impartialité, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir.

Il rappelle que l'acte attaqué a été adopté à la suite de la décision prise préalablement, irrévocablement et par principe par les autorités supérieures de la partie adverse et imposée aux autorités disciplinaires compétentes, de sanctionner indistinctement d'une réprimande sévère et d'une retenue de 12,50 euros sur les primes de productivité tous les agents ayant participé aux grèves des 17, 20 et 21 octobre 2014, sans égard à leur situation particulière. Il en déduit que, l'autorité disciplinaire compétente n'a pas apprécié elle-même la nécessité d'une sanction disciplinaire et son taux, en examinant, en toute objectivité et sans *a priori*, les circonstances de la cause et les arguments de l'agent poursuivi, et n'a pas motivé l'acte attaqué de manière précise, circonstanciée et personnalisée, ce qui viole les dispositions et principes visés au moyen qui interdisent que les décisions à caractère individuel soient adoptées sur le fondement d'une position de principe, abstraite, préalable et irrévocable. Il en veut pour preuve que le modèle P 88 qui lui a été remis par son chef immédiat comportait une annexe manifestement fournie à ce dernier par une autorité supérieure, qu'il n'a pas eu l'occasion de discuter des circonstances de la cause avec ce même chef immédiat et que, s'il a pu apporter une réponse à ce courrier, la partie adverse n'a fourni aucune réplique à cet argumentaire. Il rappelle également qu'une première sanction disciplinaire de la réprimande sévère et une première retenue de 12,50 euros sur ses primes de productivité lui avaient été infligées mais qu'elles avaient été retirées par la partie adverse dès lors que, dans le cadre du recours introduit au Conseil d'État, l'auditeur-rapporteur avait mis en exergue le défaut de motivation des mesures prises à son encontre. Il soutient que la motivation apportée sur ce point par l'acte attaqué est "stéréotypée et univoque, se contentant de raccrocher les deux mesures aux règles juridiques sur lesquelles elles se fondent et d'exposer en quoi elles seraient raisonnables (*quod non*)".

Il fait valoir, dans son mémoire en réplique, que ne peut être admis l'argument de la partie adverse selon lequel, puisqu'il s'agissait de sanctionner une grève non annoncée, il était normal que la motivation de l'acte attaqué se référât aux conséquences de cette grève. Il estime, en effet, que dès lors que les retards et suppressions de train sont inhérents aux interruptions de travail, sanctionner ces répercussions revient à sanctionner toute grève par principe. Il relève encore que selon la partie adverse elle-même, ce n'est pas l'interruption de travail en elle-même qui est sanctionnée mais la transgression au règlement qui organise les relations sociales dans l'entreprise. Il fait à cet égard valoir que la référence aux conséquences de l'interruption de travail, outre qu'elle est invérifiable (et qu'elle manque de pertinence dès lors qu'à sa connaissance, on reproche aux agents de Welkenraedt

d'avoir, par leur interruption de travail, retardé voire fait supprimer des trains à grande vitesse qui ne passent pas par ce dépôt), est donc sans lien avec le reproche formulé.

Il soutient encore que s'il peut rejoindre la position de la partie adverse selon laquelle il est de bonne administration de sanctionner identiquement des agents qui ont commis des faits similaires, sous réserve d'éventuelles circonstances propres à un dossier particulier, en l'espèce, en raison de la prise de position préalable de la partie adverse sur la culpabilité et le taux de la sanction, il était illusoire de pouvoir faire valoir le moindre élément qui puisse avoir la moindre portée et qui puisse infléchir la décision.

Le requérant prend un deuxième moyen de la violation du chapitre XIV du statut administratif du personnel, relatif au statut disciplinaire, principalement de ses articles 1er à 6, ainsi que du fascicule 550 - "règlement disciplinaire", particulièrement de ses points 2 à 4, 15, 16, 20 à 53, 101, 104, du chapitre X - "interruption de travail" du fascicule 548, et plus particulièrement de son point 4, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation du principe du respect des droits de la défense et du principe "*audi alteram partem*", ainsi que du principe d'impartialité.

Il fait valoir que bien que Sandrine PIET, autorité statutairement habilitée à prendre la sanction disciplinaire, ait signé l'acte attaqué, elle n'a fait, en réalité, qu'endosser une décision prise par une autorité supérieure, dont la motivation lui a été dictée et imposée, voire qu'exécuter la réglementation imposée par cette même autorité. Il soutient que celle-ci n'a pas examiné personnellement les circonstances de la cause - il ne l'a jamais rencontrée à ce sujet -, les faits litigieux s'étant d'ailleurs déroulés plus d'un an et demi avant qu'elle n'intervienne dans l'affaire.

Il estime que si le statut administratif identifie l'autorité immédiatement supérieure au chef immédiat de l'agent comme autorité compétente pour adopter les sanctions disciplinaires autres que la révocation, ce n'est pas seulement pour éviter que le directeur général de HR Rail soit noyé de procédures disciplinaires, mais c'est également pour répondre aux principes généraux du droit administratif invoqués au moyen qui supposent que l'autorité administrative soit à même d'apprécier en toute connaissance de cause les mesures administratives à prendre à l'égard de l'agent, en prenant également en considération les nécessités du service dans lequel il travaille.

Il ajoute qu'en l'espèce, cet exercice n'a pas été fait, l'auteur de l'acte se contentant d'endosser une décision qui a été prise et lui a été imposée par ailleurs.

Il répète cette argumentation dans son mémoire en réplique.

Il maintient, dans son dernier mémoire, sur les deux premiers moyens réunis, qu'il y a bien, en l'espèce, une décision qui a été prise de manière générale par une autorité supérieure à celles qui, selon le statut du personnel de la partie adverse, sont investies du pouvoir d'infliger les mesures disciplinaires du niveau de celle qui fait l'objet du recours et qu'il est incontestable que cette décision a été appliquée de manière transversale, à tous les membres du personnel concernés, sur tous les sites de travail impactés par les interruptions de travail. Il ajoute que la mise en œuvre transversale de cette ligne de conduite s'est traduite par la rédaction et la diffusion d'un document stéréotypé, contenant la motivation devant venir à l'appui de la même proposition de sanction et qu'il n'est ni pensable ni soutenable que chaque supérieur hiérarchique immédiat, situé dans des sites aussi distants que Charleroi, La Louvière, Kinkempois ou Welkenraedt ait pu, sans instructions venant de sa hiérarchie, d'initiative, proposer la même sanction et la motiver en utilisant les mêmes motivations. Il maintient que la partie adverse a ainsi fait œuvre réglementaire en adoptant sinon une circulaire réglementaire formelle, à tout le moins des instructions de portée générale, impersonnelle et intemporelle, s'appliquant dans tous les cas pour l'avenir et que l'ingérence de la haute hiérarchie dans l'engagement et la poursuite de la procédure disciplinaire ont été totales et que les autorités subalternes n'ont exercé aucun pouvoir d'appréciation.

Quant à la question de la pertinence et de l'admissibilité de la motivation de l'acte attaqué, il rappelle qu'il n'a invoqué le caractère faux, inexact et abusif de la motivation de l'acte attaqué que dans la mesure où cette motivation a été établie de manière préalable et stéréotypée, pour justifier une décision qui avait été prise *a priori* et imposée de manière générale et transversale aux supérieurs hiérarchiques compétents par la hiérarchie supérieure.

Il soutient encore que conclure qu'une interruption de travail porterait atteinte à l'image des Chemins de fer et sanctionner l'agent ayant participé à l'action considérée, sans avoir examiné ces questions, reviendrait à considérer qu'une action de grève, par principe, porte atteinte à l'image des Chemins de fer, ce qui ne peut être admis au regard des principes invoqués par la partie requérante dans ses moyens d'annulation et que la perturbation du trafic étant inhérente à l'exercice du droit de grève, invoquer cette circonstance revient à sanctionner en soi toute action de grève.

Il ajoute que la partie adverse reste, en l'espèce, en défaut d'apporter au dossier administratif le moindre justificatif attestant de la réalité des retards imputables à l'interruption de travail à laquelle la partie requérante a participé.

IV.2. Appréciation

Les deux premiers moyens posent la question des relations entre l'agent à qui a été attribué par la loi ou le règlement un pouvoir de décision, ce qui implique que cet agent exerce effectivement cette compétence impliquant un pouvoir d'appréciation, et la hiérarchie administrative à laquelle il reste en principe soumis, à défaut, pour la loi ou le règlement, de l'avoir expressément dispensé du respect de l'autorité hiérarchique.

S'il est acquis que l'autorité désignée pour prononcer une sanction disciplinaire ne peut recevoir d'ordre de ses supérieurs hiérarchiques quant à la sanction à infliger, encore faut-il constater qu'en l'espèce, aucune pièce du dossier administratif ou du dossier du requérant n'apporte la preuve formelle que la "haute hiérarchie" de la partie adverse aurait, comme le soutient le requérant, "dicté et imposé" la sanction à infliger et sa motivation, les autorités disciplinaires étant priées de s'y conformer "de manière univoque et sans discussion" ni même que des directives auraient été données. La circonstance qu'il y a eu une uniformisation dans la motivation des sanctions disciplinaires n'est pas suffisante pour conclure en ce sens.

Pour le surplus, le paragraphe 98, point 4, alinéa 2, du fascicule 548 "règlement général des relations syndicales" du règlement général de personnel statutaire dispose que "[c]haque interruption de travail dans le cadre d'une action sociale qui ne répond pas aux conditions de préavis et de concertation ou qui, conformément aux dispositions précitées, n'est pas acceptée par le directeur général HR Rail, sera considérée comme une absence injustifiée".

Une absence injustifiée est une infraction aux obligations professionnelles de l'agent et est susceptible, par les conséquences qu'elle peut entraîner, de nuire à l'image des Chemins de fer belges. Dès lors, conformément aux articles 1er et 2 du statut disciplinaire de la partie adverse, celle-ci pouvait - mais ne devait pas nécessairement -, infliger une sanction disciplinaire au requérant.

L'acte attaqué a motivé la nécessité d'infliger une sanction disciplinaire au requérant ainsi que le taux de cette sanction. Plus précisément, il a mentionné que, par son absence injustifiée, le requérant a non seulement manqué à ses devoirs

de service mais qu'il a aussi jeté le discrédit sur l'image des Chemins de fer belges. Il a relevé les conséquences graves sur la circulation des trains qu'avait occasionnée l'interruption de travail illégale, ce qui ne relève pas d'une appréciation manifestement déraisonnable. Enfin, il s'est référé au principe de proportionnalité (article 3 du statut disciplinaire et article 1er du fascicule 550) et à la définition des différentes sanctions disciplinaires (articles 20 à 22 du fascicule 550) et a expliqué en quoi les deux sanctions disciplinaires inférieures à la réprimande sévère n'étaient pas adaptées en l'espèce. Il a, de même, motivé le choix de la mesure administrative de la retenue de 12,50 euros sur les primes de productivité.

Il ne peut être reproché à la partie adverse d'avoir sanctionné le requérant de la même manière que les autres agents ayant participé à la grève, dès lors que les faits étaient identiques et que le requérant n'a invoqué aucune circonstance qui aurait pu conduire la partie adverse à adopter une attitude différente à son égard. Au contraire, une telle attitude respecte le principe d'égalité.

Il ne se déduit pas de ce que plusieurs agents ont été sanctionnés de manière identique pour des faits identiques que l'auteur de la sanction n'a pas examiné leur situation individuelle afin d'apprécier la nécessité et le taux de la sanction disciplinaire. Comme déjà mentionné, le requérant n'établit pas, et il ne résulte pas du dossier administratif, que la partie adverse aurait "fixé préalablement, irrévocablement et par principe" une sanction identique pour tous les agents ayant pris part aux grèves, "sans égard à la situation particulière des agents concernés et du requérant en particulier". Au contraire, dans l'exercice de ses droits de la défense, le requérant a eu la possibilité de faire valoir ses observations écrites. Il a, le 13 novembre 2014, fait valoir mot pour mot les mêmes considérations que ses collègues, sans circonstance particulière relative à son cas. L'acte attaqué a répondu à ces considérations. Ni dans le cours de la procédure disciplinaire ni dans ses écrits de procédure le requérant ne mentionne les éléments particuliers qui lui seraient propres, qui n'auraient pas été pris en considération par la partie adverse et seraient de nature à rendre la motivation de l'acte attaqué inexacte ou inadéquate.

Il résulte de ce qui précède qu'en infligeant la sanction disciplinaire litigieuse au requérant, la partie adverse n'a violé ni les articles 1er à 6 du statut disciplinaire ni le paragraphe 98, point 4, du fascicule 548 ni les dispositions du fascicule 550 relatives aux différentes sanctions disciplinaires ni les principes généraux invoqués au moyen.

S'agissant plus particulièrement du respect des droits de la défense du requérant, le paragraphe 104, alinéa 1er, du fascicule 550 dispose que "[l']agent

informé qu'une mesure disciplinaire lui est infligée ou est proposée à sa charge a la faculté de fournir par écrit sa défense sur la faute qui lui est reprochée et de recourir à cet effet à l'assistance d'un membre du personnel en fonction ou d'un délégué d'une organisation reconnue".

Il en résulte que la partie adverse n'avait pas l'obligation d'entendre le requérant oralement. Partant, elle n'a pas violé ses droits de la défense.

Les deux premiers moyens ne sont dès lors pas fondés.

V. Troisième moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un troisième moyen de l'application fausse, inexacte et abusive du chapitre XIV du statut administratif du personnel, relatif au statut disciplinaire, principalement de ses articles 1er à 6, ainsi que du fascicule 550 - "règlement disciplinaire", particulièrement de ses points 2 à 4, 15, 16, 20 à 53, 101, 104, du chapitre X - "interruption de travail" du fascicule 548, et plus particulièrement de son point 4, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, du fondement irrégulier, de l'incompétence de l'auteur de l'acte, de la violation du chapitre XIII - "statut syndical" du statut administratif du personnel de HR Rail ainsi que des règles de négociations détaillées dans le règlement général du personnel statutaire - fascicule 548 - "statut syndical".

Il fait valoir que la décision prise par les autorités supérieures de la partie adverse, de manière générale, impersonnelle et préalable, d'infliger une réprimande sévère et une retenue de 12,50 euros sur les primes de productivité à tout membre du personnel ayant participé à une interruption de travail ne répondant pas au prescrit du chapitre X du fascicule 548, revêt toutes les caractéristiques d'un acte réglementaire. Il soutient que la partie adverse aurait donné instruction aux autorités disciplinaires compétentes de se conformer à cette règle de manière univoque et sans discussion.

Il ajoute que cette disposition réglementaire est illégale dès lors qu'elle n'a pas été adoptée par le conseil d'administration de HR Rail et après négociation dans le respect du chapitre XIII du statut administratif du personnel de HR Rail et du fascicule 548 qui règle le statut syndical.

Il estime que la partie adverse ne saurait soutenir le contraire, dès lors qu'elle a elle-même déposé un projet (retiré de l'ordre du jour de la commission paritaire nationale du 27 mars 2013), visant à régler les conséquences disciplinaires de la participation à une interruption de travail ne répondant pas aux règles de concertation et de préavis fixées par le chapitre X du fascicule 548, par l'attribution de la réprimande sévère assortie d'une retenue sur rémunération. Il considère que la règlementation ainsi fixée par une autorité incompétente et n'ayant pas été négociée dans le respect du statut syndical est irrégulière, qu'en application de l'article 159 de la Constitution, elle ne saurait fonder régulièrement quelque décision administrative que ce soit et que l'acte attaqué qui y trouve son fondement est donc irrégulier et doit être annulé.

Il répète cette argumentation dans son mémoire en réplique.

Il fait valoir, dans son dernier mémoire, que sans formaliser la règle adoptée, la partie adverse a, par ses canaux formels et informels de diffusion des instructions administratives, fait savoir à l'ensemble des membres compétents de la ligne hiérarchique, qu'il convenait de mettre en œuvre les procédures disciplinaires et de sanctionner tous les agents ayant participé à l'interruption de travail concernée, de cette même mesure disciplinaire consistant en la punition de la réprimande sévère assortie d'une retenue de 12,50 euros sur la prime de productivité et que s'il ne peut apporter de preuve formelle du transmis de ses instructions administratives, puisque celui-ci est confidentiel par nature, la partie adverse ne saurait raisonnablement en nier l'existence.

Il rappelle que les sanctions ont été adoptées le même jour, sans discussion avec les agents concernés, sur des sièges de travail différents, par des autorités disciplinaires différentes et qu'il y a donc manifestement bien eu, au sein des services de la partie adverse, dans un premier temps, diffusion d'une instruction générale à la ligne hiérarchique, consistant à infliger la même sanction à tous les agents ayant participé aux interruptions de travail concernées.

Il relève que cette sanction est la même que celle qui a été infligée à un agent pour sa participation à une interruption de travail dans une cabine de signalisation à Anvers-Berchem en 2012 ainsi qu'à ses collègues et qu'il en est encore de même de celle qui a été infligée à tous les agents de la partie adverse qui ont participé aux interruptions de travail survenues du 25 au 30 mai 2016. Il en déduit que si la partie adverse ne l'a pas inscrite dans un acte formalisé et si, *a fortiori*, elle ne l'a pas publié, il est manifeste qu'elle a bien adopté unilatéralement une règle générale, impersonnelle et intemporelle applicable, dans tous les cas, à

toute personne ayant participé à une interruption non conforme au prescrit du chapitre X du fascicule 548 et que cette règle répond bien à la notion d'acte réglementaire.

V.2. Appréciation

Un acte administratif réglementaire est un acte administratif unilatéral qui a pour objet de pourvoir, par des dispositions générales et abstraites, à l'établissement de normes de conduite pour le présent et pour l'avenir. À la différence de l'acte administratif individuel, il n'épuise pas ses effets dès sa première application.

Il résulte du procès-verbal de la réunion de la Commission paritaire nationale du 27 mars 2013 qu'un point 28 avait été porté à l'ordre du jour afin de prévoir, dans le fascicule 550 "règlement disciplinaire" du règlement général du personnel statutaire, une sanction disciplinaire supplémentaire spécifique à l'encontre du personnel qui interrompt le travail pour une action ne satisfaisant pas aux conditions dudit fascicule. Il s'agissait là d'un projet de texte réglementaire. En raison de l'opposition des organisations syndicales reconnues, le point a été retiré de l'ordre du jour.

Le fascicule 550 n'a donc pas été modifié dans le sens proposé et il ne résulte pas des pièces du dossier administratif ou du dossier du requérant que la partie adverse aurait repris la règle litigieuse dans un autre texte, par exemple une circulaire réglementaire.

Le troisième moyen de la requête, qui invoque la violation des règles relatives à l'adoption d'un texte réglementaire par la partie adverse, n'est donc pas fondé.

VI. Quatrième moyen

VI.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un quatrième moyen de l'application fausse, inexacte et abusive du chapitre XIV du statut administratif du personnel, relatif au statut disciplinaire, principalement de ses articles 1er à 6, ainsi que du fascicule 550 - "règlement disciplinaire", particulièrement de ses points 2 à 4, 15, 16, 20 à 53, 101, 104), du chapitre X - "interruption de travail" du fascicule 548, et plus particulièrement de son point 4, des principes généraux du droit administratif et

particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure, du fondement irrégulier, de la violation de l'article 8 du Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, de l'article 6 de la Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe du 3 mai 1996, de l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 12 décembre 2017 et de l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950.

Il rappelle qu'à son estime la partie adverse a décidé, de manière préalable, irrévocable et par principe, de sanctionner les membres du personnel qui ont participé à une interruption de travail qui ne répondrait pas aux conditions de concertation et de préavis fixées par le fascicule 548, d'une mesure répressive consistant en une sanction disciplinaire de réprimande sévère et d'une retenue de 12,50 euros sur les primes de productivité.

Il fait valoir que semblable décision, qui vise à réprimer, par principe et sans discernement, toute participation à une interruption de travail concertée non conforme aux règles d'organisation de la concertation sociale et de préavis, fixées par le chapitre X du fascicule 548, est illégale au regard des dispositions de droit international visées au moyen qui reconnaissent aux travailleurs le droit d'interrompre le travail pour défendre leurs intérêts et que toute sanction disciplinaire trouvant son fondement dans une semblable décision de principe est illégale tant dans la mesure où elle est motivée par une considération préalable illégale que dans la mesure où elle résulte d'une mise en œuvre du statut disciplinaire de manière univoque, privant ainsi les membres du personnel des droits que lui offrent ledit statut à voir leurs arguments personnels pris en considération de manière individuelle et objective.

Il ajoute, dans son mémoire en réplique, qu'il importe peu que la partie adverse ait adopté un acte réglementaire ou une "ligne de conduite" dès lors que cette décision a été prise par principe et qu'elle est irrévocable.

Après avoir démontré qu'il entrait bien dans les intentions de la partie adverse de sanctionner par principe, à l'avenir, de manière générale, tout membre du personnel ayant participé à une interruption de travail de ce type, sans exception, par l'infliction d'une seule et même mesure disciplinaire, standardisée, il persiste à soutenir, dans son dernier mémoire, que son moyen est fondé.

VI.2. Appréciation

Le moyen se fonde sur le même présupposé que les trois premiers moyens, à savoir que, bien qu'ayant été signées par l'autorité disciplinaire compétente au terme de la procédure disciplinaire applicable, la sanction disciplinaire et la retenue sur les primes de productivité litigieuses, de même que celles adoptées à l'encontre des autres grévistes, auraient été décidées par la haute hiérarchie de la partie adverse préalablement à l'intentement des poursuites disciplinaires et imposée aux autorités disciplinaires compétentes.

Comme indiqué dans l'examen des trois premiers moyens, il ne résulte pas du dossier administratif ou du dossier du requérant que la haute hiérarchie de la partie adverse aurait adopté une décision de principe s'imposant irrévocablement aux autorités disciplinaires.

Le moyen n'est pas fondé.

VII. Cinquième moyen

VII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un cinquième moyen de l'application fausse, inexacte et abusive de l'article 1er, du chapitre XIV du statut du personnel de HR Rail ainsi que du paragraphe 22 du règlement général du personnel statutaire - fascicule 550 - "règlement disciplinaire", de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, précité, de l'article 6 de la Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe, précitée, de l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, précitée, de l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, précitée, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable, du défaut de fondement régulier, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir.

Il fait valoir que le chapitre X du fascicule 548 définit les modalités de concertation et de préavis à mettre en œuvre en vue de tenter de régler les problèmes sociaux pouvant intervenir au sein de l'entreprise, par une conciliation entre les représentants de l'entreprise et les organisations syndicales reconnues, dans le but d'éviter toute interruption de travail.

Il estime que ce chapitre n'était pas applicable en l'espèce puisque le motif de l'interruption de travail litigieuse n'était pas directement lié à des questions internes à l'entreprise que la direction avait le pouvoir de régler puisqu'elle était liée à l'annonce faite par la ministre ayant la tutelle sur la S.N.C.B., INFRABEL et HR Rail et le pouvoir de définir, avec le Gouvernement fédéral, les moyens financiers qui leurs sont alloués, d'un désengagement financier important conduisant immanquablement à des réductions d'emploi et à une détérioration des conditions de travail des membres du personnel de ces sociétés. Il soutient que les dirigeants de ces entreprises n'ayant que peu de prises sur ces décisions qui relèvent de cette autorité extérieure, et étant confrontés aux mêmes interrogations et aux mêmes conséquences possibles des mesures annoncées que les travailleurs qui ont interrompu le travail, ne pouvaient apporter aucune solution à ces derniers dans le cadre des procédures prévues par le chapitre X du fascicule 548.

Il estime dès lors n'avoir manqué à aucun dispositif réglementaire applicable en participant à l'interruption de travail concertée litigieuse qui est un droit reconnu par les dispositions visées au préambule et n'avoir, partant, commis aucun manquement à ses devoirs professionnels.

Il soutient, dans son mémoire en réplique, que la partie adverse n'a pas justifié de manière pertinente, dans l'acte attaqué, que la réglementation litigieuse était applicable.

Il persiste à soutenir, dans son dernier mémoire, que les causes de l'interruption de travail à laquelle il a participé se situent dans des déclarations faites, à son entrée en fonction, par la ministre ayant la tutelle sur les Chemins de fer, annonçant de manière choquante, des diminutions de budget drastiques pour les entreprises concernées dont il fait partie. Il estime que le contexte et les revendications posées par les agents en interrompant le travail, échappaient donc intégralement à la partie adverse et le modèle de concertation sociale que propose le chapitre X du fascicule 548, ne permettait aucune solution à l'affaire, le gouvernement et sa ministre, auteur des déclarations intempestives, n'étant pas conviés aux instances de concertation prévues par ce dispositif réglementaire.

VII.2. Appréciation

Comme l'a indiqué le Conseil d'État dans un arrêt n° 190.223 du 5 février 2009, l'article 6 de la Charte sociale européenne et approuvée par la loi belge du 11 juillet 1990, et l'article 8D du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 19 décembre 1966 approuvé par la loi belge du

15 mai 1981 reconnaissent le principe du droit de grève, tout en admettant que son exercice puisse être soumis à des restrictions résultant de conventions collectives ou de la loi s'il s'agit des membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique. Il a également rappelé que l'autorité ne pouvait sanctionner l'exercice du droit de grève en tant que tel, que seul l'abus du droit de grève pouvait être sanctionné disciplinairement, ce caractère abusif devant être apprécié en tenant compte à la fois du mode de déclenchement du mouvement de grève et des revendications, que le non respect des règles de concertation et de dénonciation préalables pourrait rendre abusif l'exercice du droit de grève si la nature des revendications ne permettait pas de légitimer son déclenchement de manière sauvage et que pour pouvoir sanctionner les travailleurs ayant participé au mouvement de grève, il appartenait à la partie adverse de préciser, spécialement dans le cadre du respect des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, les raisons qui l'avaient amenée à considérer qu'il y a eu exercice abusif du droit de grève.

En l'espèce, l'interruption de travail des agents de la partie adverse dans le cadre d'une grève est régie par le paragraphe 98 du fascicule 548. En l'absence de précision en sens contraire, ce paragraphe s'applique à tout type de grève, même celles qui ne mettent pas en cause la partie adverse. Il n'est pas contesté par le requérant que les dispositions du paragraphe 98 précité n'ont pas été respectées.

L'acte attaqué, qui mentionne le caractère abusif de la grève litigieuse en raison du non respect des dispositions du paragraphe 98 précité, est suffisamment motivé en la forme. Il relève, notamment, que l'interruption de travail du 21 octobre 2014 entre bien dans le champ d'application du fascicule 548 qui règle toutes les interruptions de travail auxquels les membres du personnel des Chemins de fer participent et que le caractère émotionnel de la grève comme réaction à une situation exceptionnelle n'a pas été accepté par le directeur général de HR Rail, conformément à l'article 98, paragraphe 4, précité. En conséquence, il estime que l'infliction d'une sanction disciplinaire ne porte pas atteinte aux droits fondamentaux.

Comme le relève l'acte attaqué, le Conseil d'État a déjà jugé, dans un arrêt n° 226.974 du 31 mars 2014, que le paragraphe 98 précité était conforme aux dispositions de droit international précitées consacrant le droit de grève.

Le moyen n'est pas fondé.

VIII. Sixième moyen

VIII.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un sixième moyen de la violation des principes généraux du droit administratif et particulièrement des principes de bonne administration, d'équitable procédure et d'objectivité, ainsi que du défaut de fondement juridique de l'acte attaqué, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir.

Il relève que l'acte attaqué est motivé par le fait que, conformément à l'alinéa 1er du point 4 du paragraphe 98 du fascicule 548, le directeur général de HR Rail a décidé, sur avis du responsable des ressources humaines de la S.N.C.B., de ne pas considérer l'interruption de travail litigieuse comme une réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle.

Il soutient toutefois que cette disposition est illégale dès lors qu'elle conditionne la fixation de la position administrative des agents et, partant, les effets de cette fixation, à une condition purement potestative. Il fait en effet valoir, que la décision de reconnaître ou non qu'une interruption de travail constitue une réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle est prise sans autre avis que celui du responsable des ressources humaines de l'entreprise dans laquelle l'interruption de travail a eu lieu, autorité directement "victime" de la situation, sans que, préalablement, les membres du personnel ayant participé à l'événement ni même, le cas échéant, les organisations syndicales qui les représentent, ne soient appelés à s'expliquer sur les motifs de cet arrêt de travail. Il estime que la décision qui en résulte, qui revêt un caractère général et impersonnel, ne saurait donc jamais être prise de manière objective et ne saurait que confiner à l'arbitraire, ce qui viole les principes de droit administratif invoqués au moyen.

Il ajoute que cette règle statutaire n'étant pas conforme aux principes invoqués au moyen, elle doit donc être écartée en application de l'article 159 de la Constitution, de sorte, qu'en l'espèce, la décision du directeur général de ne pas reconnaître l'interruption de travail litigieuse comme une réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle est illégale puisque fondée sur une disposition statutaire illégale et que, subséquemment, l'acte attaqué, qui tire son fondement dans cette décision illégale et dans la disposition réglementaire illégale qui la supporte, manque lui-même de fondement légal.

Il précise, dans son mémoire en réplique, qu'il n'aperçoit pas en quoi la circonstance qu'il a pu faire valoir ses observations sur la décision litigieuse du directeur général de la partie adverse lors de la procédure disciplinaire ferait disparaître l'illégalité de cette décision.

Il maintient, dans son dernier mémoire, que la disposition dont le directeur général de HR Rail a fait application est illégale et doit donc, en vertu de l'article 159 de la Constitution, être écartée. Il maintient également que le chapitre X du fascicule 548 permet au directeur général, sur simple avis du responsable des ressources humaines de l'entreprise, de prendre une décision qui est purement potestative et que les critères fixés par le dispositif réglementaire sont manichéens et, en tant que tels, n'offrent aucune modulation possible dans la prise de décision.

VIII.2. Appréciation

Le requérant ne conteste pas que les procédures de sonnette d'alarme et de préavis de grève prévues aux points 2 et 3 du paragraphe 98 du fascicule 548 n'ont pas été respectées. Il en résulte que l'arrêt de travail litigieux n'était pas légitime, au sens de ce règlement, sauf si, conformément au point 4 du même paragraphe 98, le directeur général de la partie adverse l'avait reconnu comme une "réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle" répondant à certaines conditions.

Comme le fait valoir la partie adverse, le requérant n'a pas intérêt à demander l'écartement du paragraphe 98, point 4, du fascicule 548 dès lors que seule l'application de cette disposition pourrait faire en sorte que l'arrêt de travail litigieux ne soit pas considéré comme illégitime et, partant, constitutif d'une absence injustifiée.

De surcroît, le paragraphe 98, point 4, alinéa 1er, du fascicule 548 dispose que le directeur général de HR Rail peut accepter une action sociale s'il s'agit d'une "réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle" et pour autant qu'elle réponde à certaines conditions. Si le directeur général dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, cela n'implique pas que sa décision ne doive pas, comme tout acte administratif, reposer sur des motifs de droit et de fait exacts, pertinents et légalement admissibles que vérifiera le Conseil d'État en cas de recours contre la sanction disciplinaire fondée sur la décision du directeur général (voir en l'espèce, le septième moyen).

En tant qu'il soutient que le paragraphe 98, point 4, alinéa 1er, du fascicule 548 autoriserait une décision arbitraire du directeur général de HR Rail, le moyen n'est pas fondé.

Par ailleurs les principes visés au moyen n'imposent pas au directeur général de HR Rail d'entendre les membres du personnel ayant participé à un arrêt de travail ni les organisations syndicales qui les représentent avant de prendre une décision en exécution du paragraphe 98, point 4 précité.

Il résulte de ce qui précède que le moyen n'est pas fondé.

IX. Septième moyen

IX.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un septième moyen de l'application fausse, inexacte et abusive des chapitres XII et XIV du statut du personnel de HR Rail, ainsi que du règlement général du personnel statutaire fascicule 550 - "règlement disciplinaire" et du chapitre X du fascicule 548 - "interruption de travail", du fondement irrégulier, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, de la motivation interne fausse, inexacte et abusive et de l'excès de pouvoir.

Il soutient que c'est à tort que le directeur général de la partie adverse a estimé que l'interruption de travail litigieuse ne constituait pas une réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle au sens du paragraphe 98, point 4, du fascicule 548 dont l'alinéa 1er dispose :

" Après consultation du responsable HR de(s) l'entité(s) concernée(s), le directeur général HR Rail peut accepter une action sociale s'il s'agit d'une réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle, et pour autant qu'elle réponde à certaines conditions, à savoir :
- elle résulte de circonstances imprévisibles ou imprévues, à considérer comme cas de force majeure;
- elle est limitée dans sa durée;
- elle se limite aux agents directement concernés;
- un dialogue avec les représentants des organisations reconnues concernées n'a pas encore débuté;
- la sécurité du personnel ou des voyageurs n'est pas compromise".

Il estime que l'action à laquelle il a participé répond à l'ensemble de ces critères pour les raisons suivantes :

" 1. Les circonstances qui ont suscité cette réaction étaient particulièrement inattendues et imprévisibles, dans la mesure où manifestement, personne, pas même les responsables des entreprises qui forment le groupe SNCB (SNCB,

Infrabel, HR Rail), ne s'attendait à des annonces de restrictions dans les moyens financiers alloués aux entreprises ferroviaires aussi importantes et imprécises.
La Ministre nouvellement entrée en fonction connaissait d'ailleurs elle-même d'importantes difficultés à articuler correctement ses déclarations, par l'énoncé clair et précis des montants considérés.
Dans un climat social déjà dégradé, ces atermoiements et ces déclarations pour le moins hasardeuses et lourdes de conséquences, vu les montants évoqués, sur leurs conditions de travail, ont plongé le requérant et ses collègues, dans un sentiment de crainte irrépressible quant à leur avenir, qui justifie que la condition de «force majeure» soit rencontrée.
On ne peut tirer du fait que l'action en question se soit déroulée quelque jours après les annonces faites par la Ministre, la moindre conclusion contraire puisque, s'agissant d'une action concertée, il a nécessairement fallu que s'écoule le temps pour le requérant et ses collègues (qui par nature sont sur les routes ferrées et se voient peu), se rencontrent et se concertent pour prendre la décision d'interrompre le travail.
2. L'interruption de travail, est restée limitée dans sa durée à une journée.
3. Les membres du personnel, dont le requérant, qui ont participé à cette interruption de travail, sont tous concernés, par nature, par des projets visant à réduire drastiquement les moyens financiers de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, ce qui est la raison de leur réaction.
4. Le dialogue avec les organisations syndicales n'avait pas débuté, ni au sein de(s) l'entreprise(s) ni avec la Ministre nouvellement nommée.
5. La sécurité des voyageurs n'a pas été compromise puisque les trains n'ont pas roulé.
La partie adverse ne saurait raisonnablement soutenir que l'absence de train causerait des difficultés de sécurité puisque ce serait avouer, de manière générale, ne pouvoir gérer la sécurité dans les circonstances où les trains viennent à manquer (en raison de pannes techniques, p. ex.).
Elle ne saurait par ailleurs invoquer raisonnablement l'insécurité dans les gares liés à d'éventuels mouvements d'humeur ou mouvements de foule de voyageurs non informés d'une grève, ces conséquences étant plus qu'hypothétiques et théoriques que réelles.
Ce serait également avouer son incapacité à gérer les conséquences de retards ou de suppressions de trains engendrés par d'autres considérations, techniques ou opérationnelles".

Il affirme de surcroît que la décision du directeur général de la partie adverse n'est étayée d'aucune considération et qu'elle est péremptoire et arbitraire.

Il ajoute que le motif selon lequel l'arrêt de travail litigieux a eu de graves incidences sur la circulation des trains ne peut davantage justifier l'acte attaqué, dès lors que, précisément, la perturbation de la circulation des trains est inhérente à l'interruption de travail des conducteurs et des accompagnateurs de trains, voire de tout membre du personnel de HR Rail. Il fait valoir que retenir ce motif pour justifier une sanction disciplinaire reviendrait à interdire définitivement et totalement l'exercice du droit de grève, ce qui est contraire aux dispositions internationales et à la jurisprudence visées par le requérant en préambule à ce moyen.

Il estime, au vu de ce qui précède, que la motivation de l'acte attaqué doit donc être rejetée et que, partant, l'acte doit être annulé.

Il maintient, dans son mémoire en réplique, que les critères définis par le règlement général du personnel statutaire, fascicule 548 pour admettre comme légitime l'action de grève à laquelle il a participé, étaient bien rencontrés.

IX.2. Appréciation

Dans les observations faites sur le formulaire P 88, le requérant a mentionné qu'il s'agissait d'une grève émotionnelle. Contrairement à ce que fait valoir la partie adverse, l'argument développé dans le septième moyen n'a donc pas été soulevé pour la première fois devant le Conseil d'État.

Il n'appartient de surcroît pas au Conseil d'État d'apprécier à la place de la partie adverse si l'arrêt de travail litigieux était une réaction émotionnelle à une situation exceptionnelle répondant, en outre, aux conditions prévues au paragraphe 98, point 4, du fascicule 548, mais seulement de vérifier si, en refusant cette qualification, la partie adverse n'a pas commis une erreur manifeste d'appréciation.

La partie adverse a pu, à cet égard, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, estimer que de simples déclarations d'un ministre entrant en charge et ne comportant aucune mesure concrète ne constituaient pas des circonstances imprévisibles ou imprévues, à considérer comme cas de force majeure.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

X. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de sept cents euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La requête est rejetée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 700 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^{e} chambre, le vingt-sept octobre deux mille dix-sept, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,	président de chambre,
Caroline HUGÉ,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Caroline HUGÉ.	Jacques VANHAEVERBEEK.