

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 248.569 du 13 octobre 2020

A. 226.478/VIII-10.975

En cause : 1. **BROUILLARD** Joëlle,
 2. **FILBICHE** Jean-Paul,
 ayant tous deux élu domicile chez
 M^{es} Nathalie FORTEMPS et
 Virginie FEYENS, avocats,
 rue de Suisse 24
 1060 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre de l'Intérieur,
ayant élu domicile chez
M^e Patrick GOFFAUX, avocat,
Central Plaza
rue de Loxum 25
1000 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 22 octobre 2018, Joëlle Brouillard et Jean-Paul Filbiche demandent l'annulation du « Règlement de travail SPF Intérieur - Partie temps de travail des membres du personnel opérationnel de la Protection civile ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport sur la base de l'article 12 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 4 août 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 9 octobre 2020.

M. Luc Detroux, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Olivier Vanleemputtent, *loco* M^{es} Nathalie Fortemps et Virginie Feyens, avocat, comparaissant pour les parties requérantes, et M^e Patrick Goffaux, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur, a été entendue en son avis partiellement 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. Exposé des faits utiles

1. L'acte attaqué a été adopté dans le contexte de la réforme de l'ensemble de la sécurité civile belge qui a été décidée à la suite de la catastrophe de Ghislenghien survenue le 30 juillet 2004.

Dans le cadre de cette réforme des unités opérationnelles de la protection civile sont intervenus notamment :

- a) un arrêté royal du 20 septembre 2017 'modifiant l'arrêté royal du 10 juin 2014 déterminant les missions et les tâches de sécurité civile exécutées par les zones de secours et par les unités opérationnelles de la protection civile et modifiant l'arrêté royal du 16 février 2006 relatif aux plans d'urgence et d'intervention'; cet arrêté a fait l'objet d'un recours A. 223.941/XV-3.587, rejeté par l'arrêt n° 248.253 du 11 septembre 2020;
- b) un arrêté royal du 8 octobre 2017 'déterminant l'implantation des unités de la Protection civile'; cet arrêté a fait l'objet des recours A. 223.974/XV-3.588, A. 224.019/XV-3.605 et A. 224.021/XV-3.606, rejetés respectivement par les arrêts n° 248.250, 248.251 et 248.252 du 11 septembre 2020, ainsi que du recours A. 223.994/XV-3.589, pour lequel le désistement a été décrété par un arrêt n° 247.847 du 19 juin 2020;

- c) un arrêté royal du 29 juin 2018 ‘portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile’;
- d) un arrêté royal du 29 juin 2018 ‘relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile’; cet arrêté a fait l’objet d’un recours A. 226.182/VIII-10.950, rejeté par l’arrêt n° 248.192 du 31 août 2020;
- e) un arrêté royal du 3 juillet 2018 ‘comprenant diverses mesures relatives aux membres du personnel opérationnel de la Protection civile’; cet arrêté a fait l’objet des recours A. 226.148/VIII-10.943 et A. 226.180/VIII-10.949, joints par l’arrêt n° 248.190 du 31 août 2020 qui a annulé l’article 2, alinéa 1^{er}, de cet arrêté et rejeté les recours pour le surplus, du recours A. 226.174/VIII-10.946 qui a débouché sur l’arrêt n° 248.191 du 31 août 2020 qui a annulé l’article 3, § 1^{er}, 1^o, et § 2, 1^o, de cet arrêté et rejeté le recours pour le surplus, et du recours A. 226.160/IX-9.389, toujours pendant.

2. Les deux requérants, commandants affectés à la caserne de Ghlin (Mons), postulent à la suite de l’appel à candidatures paru au *Moniteur belge* du 1^{er} août 2018 en application de l’arrêté royal du 3 juillet 2018 ‘comprenant diverses mesures relatives aux membres du personnel opérationnel de la Protection civile’. Ils présentent le test d’aptitude le 26 septembre 2018. Par des courriels des 1^{er} et 5 octobre 2018, ils sont informés de leur sélection. Le 1^{er} janvier 2019, ils rejoignent l’unité opérationnelle de Crisnée.

3. En vertu de l’article 7 de l’arrêté royal du 3 juillet 2018 précité, les agents sélectionnés au terme de la procédure de sélection qu’il consacre, sont soumis, à partir du 1^{er} janvier 2019, à l’arrêté royal du 29 juin 2018 ‘relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile’ précité, à l’arrêté royal du 29 juin 2018 ‘portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile’ précité ainsi qu’au règlement du temps de travail applicable au personnel opérationnel de la protection civile.

4. Avant l’entrée en vigueur de l’acte attaqué, le régime de travail des agents en service continu des unités opérationnelles de la protection civile reposait sur un régime de 24 heures de présence dans la caserne, suivies de 72 heures de repos, le tout réparti sur l’ensemble des jours de l’année, week-ends et jours fériés inclus. Selon les requérants, ce régime était prévu par un arrêté ministériel du 22 novembre 1985, qui n’aurait pas été soumis à la section de législation du Conseil d’État, ni publié au *Moniteur belge*.

La période de 24 heures de présence à la caserne se composait de 13 heures de travail, 8 heures pour le repos de nuit et 3 heures pour la toilette matinale et le repas. Afin d’atteindre une moyenne de 38 heures de travail par

semaine, les agents opérationnels de la protection civile bénéficiaient, depuis le 1^{er} janvier 1995, de congés compensatoires de 17 x 12 heures chaque année.

Au niveau pécuniaire, les agents opérationnels percevaient, outre leur rémunération, une allocation forfaitaire mensuelle fixe pour prestations irrégulières d'environ 200 euros (166,87 euros à l'indice pivot 109,45).

5. Ce régime de travail a donné lieu à des contestations judiciaires de la part de certains agents des unités opérationnelles de la protection civile.

6. La réforme de la protection civile a aussi emporté la révision du régime de temps de travail des agents des unités opérationnelles.

En particulier, pour le personnel opérationnel en service continu, la partie adverse a souhaité remplacer le système du *shift* de 24 heures de présence dans la caserne (suivies de 72 heures de repos) par un régime de *shift* de 12 heures 40. Selon la partie adverse, cette modification est justifiée par le triple souci :

- a) de veiller au mieux à la sécurité et la santé du personnel des unités opérationnelles et ce, conformément à l'enseignement de diverses études internationales établissant la nocivité pour les travailleurs de *shifts* de 24 heures;
- b) d'utiliser au mieux les ressources opérationnelles disponibles; dès lors en effet que la protection civile se voit désormais recentrée sur des missions plus spécialisées et qu'elle a ainsi été délestée d'une série de missions au profit des zones de secours, il est apparu qu'il n'y avait plus lieu de maintenir à la caserne autant d'agents de la protection civile durant la nuit, d'autant que déjà sous le régime du *shift* de 24 heures, la partie adverse a constaté que les interventions de nuit de la protection civile sont rares;
- c) de garantir aux citoyens un service de qualité, tant il est évident qu'un agent ne peut pas jouir du même degré d'efficacité et d'attention pendant 24 heures de travail continu.

7. La partie adverse a soumis le projet de règlement de travail aux organisations syndicales, conformément à la procédure prévue par l'article 15quinquies de la loi du 8 avril 1965 'instituant les règlements de travail'.

Par un courriel du 24 novembre 2017, convocation est ainsi lancée en exécution de l'article 27, alinéa 2, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 'portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités', à assister à une réunion du comité intermédiaire de concertation 220 (ci-après le CIC 220) le

4 décembre 2017. Une deuxième réunion du même CIC 220 est ensuite convoquée, par un courriel du 15 décembre 2017, pour le 21 décembre 2017. Un procès-verbal de ces deux réunions est dressé.

À la suite de la première réunion du 4 décembre 2017, le projet de règlement soumis à concertation est modifié par la partie adverse. Nonobstant ces modifications, les syndicats expriment lors de la réunion du 21 décembre 2017 leur désaccord et demandent la désignation d'un conciliateur social, comme prévu par l'article 15^{quinquies}, § 2, de la loi du 9 avril 1965.

8. La direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur prend alors contact avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (direction générale des Relations collectives de travail) en vue du lancement de la procédure de conciliation prévue par l'article 15^{quinquies} de la loi précitée du 9 avril 1965.

9. Une nouvelle réunion du CIC 220 est en conséquence convoquée pour le 30 mai 2018. Lors de cette réunion, tenue en présence des conciliateurs sociaux, il est décidé de suspendre la discussion et de la reprendre le 13 juin 2018, ce afin de permettre des discussions particulières avec les conciliateurs.

10. Lors de la réunion du 13 juin 2018, il n'est cependant pas possible d'aboutir à un accord et le dossier, conformément à l'article 15^{quinquies}, § 2, de la loi du 9 avril 1965 est alors renvoyé à la phase dite de négociation au sein du comité de secteur V–Intérieur.

11. Lors de la réunion du 3 juillet 2018 du comité de secteur V–Intérieur, la partie adverse fait une proposition de conciliation aux organisations représentant les travailleurs consistant en l'instauration d'un régime de transition.

Toutefois, la phase de négociation se conclut par un protocole de non-accord.

12. Le règlement du temps de travail applicable au personnel opérationnel de la protection civile est adopté le 17 août 2018 et porté à la connaissance des agents par sa publication sur le site internet de la sécurité civile.

Il s'agit de l'acte attaqué.

Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

13. À l'audience, la partie adverse précise que le règlement de travail est en cours de révision, une réunion du comité intermédiaire de concertation à ce sujet étant prévue le 13 octobre 2020.

IV. Recevabilité : intérêt à agir et acte susceptible de recours

IV.1. Thèses des parties

Dans leur requête, les requérants indiquent qu'ils ont été sélectionnés à la faveur de la procédure de sélection prévue par l'arrêté royal du 3 juillet 2018 'comprenant diverses mesures relatives aux membres du personnel opérationnel de la Protection civile' et qu'ils seront en conséquence nommés d'office en vertu de l'article 5 de l'arrêté royal précité, le 1^{er} janvier 2019, dans le grade de commandant et qu'à compter de cette date, ils seront soumis au règlement du temps de travail attaqué. Ils exposent que celui-ci modifie de manière substantielle leur temps de travail dès lors que le régime de 24 heures de garde suivies de 72 heures de repos est remplacé, en ce qui les concerne, par minimum une et maximum trois prestations hebdomadaires de 12 heures 40 en journée (7h - 19h40) et le cas échéant, des prestations de 7 heures 36. Par ailleurs, ils soulignent que le règlement du temps de travail attaqué consiste bien en un acte réglementaire susceptible de recours devant le Conseil d'État puisqu'il contient des règles nouvelles qui composent le statut des agents opérationnels de la protection civile, aux côtés des arrêtés royaux du 29 juin 2018 portant respectivement le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel de la protection civile.

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse souligne que le préjudice invoqué par les requérants pour fonder leur intérêt à agir concerne le nouveau régime de *shift* de 12 heures 40 en lieu et place du précédent qui reposait sur un *shift* de 24 heures. Elle ajoute que les griefs qu'ils soulèvent dans leur deuxième moyen d'annulation ne concernent que l'organisation, par l'acte attaqué, de ce nouveau régime de *shift* et qu'il découle de ce double constat que les parties requérantes n'ont pas l'intérêt légalement requis pour attaquer l'ensemble du règlement de travail litigieux mais qu'elles ne l'ont qu'à l'égard de la disposition qui définit le régime de *shift* de 12 heures 40 pour la catégorie de personnel de la protection civile à laquelle elles appartiennent (article 5.2.). Elle rappelle qu'il a déjà été précisé par un arrêt n° 211.851 du 8 mars 2011, que si un délégué syndical entend se prévaloir d'un intérêt distinct de celui qui résulte de sa qualité de délégué syndical, il lui appartient d'introduire un recours uniquement contre les dispositions lui faisant grief et de justifier dans ce cadre de son intérêt personnel à l'annulation. Selon elle, le recours doit dès lors en tout état de cause être déclaré irrecevable en ce qu'il est dirigé contre des dispositions du règlement de travail autres que cet article

5.2. Elle ajoute surabondamment que si les requérants entendaient ici fonder leur intérêt à agir sur leur qualité de délégué syndical, encore faudrait-il constater qu'ils ne font nullement état de l'intérêt fonctionnel requis puisqu'en l'espèce, la requête en annulation ne vise dans aucun de ses moyens la violation de dispositions législatives ou réglementaires concernant l'association des organisations syndicales au processus d'élaboration de l'acte attaqué.

Dans leur mémoire en réplique, les requérants allèguent que l'exception ne peut être accueillie, dès lors que l'acte attaqué forme manifestement un ensemble indissociable, dont il ressort clairement que la partie adverse a entendu établir un régime de durée de travail équilibré, qui comprend plusieurs éléments (temps de travail, calcul des heures prestées, pauses, horaires journaliers, organisations des services, différents types de congés...) qui s'articulent les uns par rapport aux autres. Ils aperçoivent mal comment l'article 5.2. critiqué par le second moyen pourrait, en raison de son objet limité, être dissocié des autres dispositions du règlement de travail litigieux puisque la seule annulation de cet article emporterait d'ailleurs que le règlement serait inapplicable. Ils ajoutent qu'ils n'auraient d'ailleurs pas pu limiter leur recours au seul article 5.2. du règlement en raison des pouvoirs constitutionnellement et légalement attribués au Conseil d'État puisqu'une annulation partielle ne peut intervenir qu'à la condition que la partie annulée de l'acte puisse être dissociée du reste de la décision, dès lors qu'annuler un seul élément d'une telle décision, c'est en réalité la modifier, modification pour laquelle le Conseil d'État n'est pas compétent. Au surplus, ils observent que les griefs qu'ils formulent aboutiraient, s'ils sont jugés fondés, à l'annulation dans sa totalité de l'acte attaqué et non à la seule annulation de son article 5.2.

Dans son dernier mémoire, la partie adverse allègue que l'acte attaqué est un règlement de travail établi conformément à la législation sur les règlements de travail, rendu applicable aux services publics par la loi du 18 décembre 2002, et qui n'a en fait pour l'essentiel qu'une portée informative en se limitant à reproduire des dispositions qui figurent déjà dans d'autres textes législatifs et réglementaires adoptés en bonne et due forme. Selon elle, le règlement de travail n'énonce, pour le surplus, que des règles d'organisation interne de portée très limitée, qui n'excèdent pas le champ d'application du pouvoir réglementaire autonome du chef de service. Elle ajoute que le fait que les règles relatives au temps de travail du personnel volontaire de la protection civile se trouvent dans l'arrêté royal du 29 juin 2018 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la protection civile' ne permet de tirer aucune conclusion utile quant à la solution du présent litige, car en vertu de l'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 'portant des dispositions diverses', les volontaires des unités opérationnelles de la protection civile ne tombent pas sous la définition des travailleurs au sens de la loi du 14 décembre 2000

‘fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public’ et que c’est pour ce motif que les principes généraux relatifs au temps de travail des agents professionnels de la protection civile qui sont repris dans la loi du 14 décembre 2000, figurent, en ce qui concerne les volontaires, dans le statut administratif. Elle indique également que les requérants sont des commandants, affectés, lors de l’introduction du recours, à l’unité opérationnelle de la protection civile de Ghlin et, depuis le 1^{er} janvier 2019, à l’unité opérationnelle de la protection civile de Crisnée et qu’ils relèvent donc de la catégorie de personnel dont le temps de travail est régi par l’article 5.2. de l’acte attaqué. Elle en déduit qu’ils n’ont dès lors aucun intérêt personnel, au sens de l’article 19 des lois coordonnées sur le Conseil d’État, à attaquer devant celui-ci les prévisions de l’acte attaqué qui régissent le temps de travail d’autres catégories de personnel. Elle conteste qu’il soit établi que le régime de temps de travail aurait des répercussions sur d’autres points du règlement et que les articles de l’acte attaqué entre lesquels les parties requérantes croient voir un lien d’indissociabilité ne sont pour la plupart que le simple rappel de règles fixées par d’autres textes légaux non contestés.

Dans leur dernier mémoire, les requérants renvoient à leur mémoire en réplique et au rapport de l’auditeur et persistent à soutenir que l’acte attaqué n’est pas une simple mesure d’organisation interne mais bien un acte administratif à portée réglementaire, de sorte qu’il est bien annulable par le Conseil d’État.

IV.2. Appréciation

Il n’est ni contestable ni contesté que l’acte attaqué constitue un règlement de travail au sens de la loi du 8 avril 1965 ‘instituant les règlements de travail’.

La loi du 18 décembre 2002 ‘modifiant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail’ a étendu l’obligation d’adoption d’un règlement de travail à la plus grande partie du secteur public. L’exposé des motifs du projet de loi devenu la loi du 18 décembre 2002, souligne ce qui suit :

« Tenant compte des principes de légalité et de compétence qui dominent le fonctionnement des services publics (une règle peut seulement être adoptée par le biais d’une décision de l’autorité compétente), le règlement de travail concernant ces services (et par opposition au secteur privé) pourra seulement remplir une fonction d’information » (*Doc. parl.*, Ch., 2001-2002, n° 2031/1, p. 5).

S’agissant du secteur public, un règlement de travail a donc pour finalité d’informer les agents, contractuels ou statutaires, des conditions qui sont d’application à leur contrat de travail ou à leur relation de travail, compte tenu de ce que les règles qui sont propres à la relation de travail sont généralement dispersées

entre de multiples dispositions réglementaires. Il est donc, pour les agents du secteur public et particulièrement pour les agents statutaires, un outil de référence permettant de retrouver, en un seul document, toutes les règles applicables à la relation de travail. En tant qu'il codifie des règles déjà édictées et applicables aux agents d'une autorité administrative, le règlement de travail n'est pas un acte administratif susceptible de recours devant le Conseil d'État dès lors qu'il ne modifie pas l'ordonnancement juridique. Cependant, la loi du 18 décembre 2002 précitée, ne prive nullement les personnes morales de droit public qu'elle vise, de la faculté d'adopter de nouvelles règles applicables à la relation de travail. Lorsqu'un tel règlement de travail revêt un caractère mixte, c'est-à-dire lorsqu'il ne se contente pas de codifier des règles existantes mais en énonce de nouvelles, il convient de déterminer quelle est la nature de ces règles et si elles constituent bien des actes susceptibles de recours devant le Conseil d'État.

En principe, les règles adoptées qui ne sont que de pures mesures d'organisation interne qui ne portent pas sur les droits et les prérogatives des agents, ne constituent pas des actes susceptibles de recours, sauf si les moyens invoqués à l'appui de ce recours portent sur la méconnaissance de règles statutaires qui président à l'adoption de telles mesures. Ainsi des règles d'organisation interne qui se limitent à instaurer un règlement de contrôle des présence des membres du personnel ou à fixer des horaires de travail, dans le respect des normes légalement ou réglementairement prévues en matière de durée du temps de travail et de repos, sans conséquences sur les droits et prérogatives des agents concernés, ne sont pas des actes susceptibles de recours devant le Conseil d'État, sauf dans la mesure où elles auraient été adoptées en méconnaissance de règles statutaires qui président à leur adoption.

Contrairement à ce que soutiennent les requérants, de telles règles d'organisation interne ne constituent pas des règles ayant pour objet le statut administratif des agents si elles ne modifient pas les droits et les prérogatives des agents.

Le recours ne contient aucun moyen relatif au statut syndical des requérants. Ceux-ci ne soutiennent pas que les règles fixant la procédure d'adoption d'un règlement de travail et qui sont prévues par les articles 15*bis* à 15*quinquies* de la loi du 8 avril 1965, lesquels renvoient à la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités' auraient été méconnues.

Il convient donc de distinguer parmi les règles prévues par le règlement de travail attaqué, d'une part, celles qui ne sont pas, le cas échéant, susceptibles de

recours soit parce qu'elles résultent déjà de dispositions statutaires ou de dispositions légales ou réglementaires relatives à la durée de travail ou à l'organisation de celui-ci, soit parce qu'elles ne constituent que des mesures d'ordre intérieur relatives à l'organisation du travail sans conséquences sur les droits et les prérogatives des agents et, d'autre part, celles qui constituent le cas échéant des règles nouvelles qui ont des conséquences sur les droits et les prérogatives des agents et qui sont pour ce motif susceptibles de recours.

Les points 1 (Objectifs) et 2 (Champ d'application) de l'acte attaqué n'ont pas de caractère normatif propre.

S'agissant du point 3 (Temps de travail et heures prestées), la lettre a) (temps de travail et calcul des heures prestées) détermine les temps de travail et de pause pour les membres du personnel qui ne travaillent pas en service de jour de 7 heures 36 et qui doivent rester disponibles pendant les pauses pour donner suite à un appel en intervention. La détermination de ces temps de travail et de pause constitue des mesures d'ordre intérieur d'organisation du travail qui n'affecte pas les droits et les prérogatives des agents prévus par des dispositions légales et réglementaires existantes, dès lors qu'ils sont établis conformément aux articles 5 et 6 de la loi du 14 décembre 2000 'fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public'. Il en va de même des mesures prévues sous les lettres b) à e), qui sont des modalités d'application du principe énoncé à l'article 8, § 1^{er}, de la même loi selon lequel « la durée du travail des travailleurs ne peut excéder en moyenne trente-huit heures par semaine sur une période de référence de quatre mois », ainsi que du § 3 du même article selon lequel « des repos compensatoires correspondants aux dépassements de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée au § 1^{er} sont octroyés dans la période de référence visée au § 1^{er} » et « en cas de survenance de circonstances imprévisibles nécessitant des mesures urgentes, les repos compensatoires visés à l'alinéa 1^{er} peuvent être remplacés par une compensation financière moyennant l'accord du travailleur ». Les allocations pour prestations supplémentaires, dont question sous le dernier alinéa de la lettre e) sont prévues par l'article 5, 5°, de l'arrêté royal du 29 juin 2018 'portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile' et par les articles 53 à 55 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 'fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale'.

Le point 4 (Personnel opérationnel en service de jour) qui désigne les catégories de membres du personnel qui travaillent selon un horaire « normal » de 7 heures 36 en service de jour du lundi au vendredi et renvoie au Règlement général du temps de travail du SPF Intérieur ne comporte pas davantage de règles nouvelles

autres que des pures mesures d'organisation interne n'affectant pas les droits et les prérogatives des agents concernés.

Le point 5 (Personnel opérationnel en service continu) prévoit que certains membres du personnel opérationnel effectuent au moins une et au maximum trois prestations continues de 12 heures 40 par semaine. Un tel régime constitue une dérogation au principe énoncé à l'article 5, § 3, de la loi du 14 décembre 2000, en vertu duquel la durée du travail ne peut excéder 11 heures par jour. Certes, le § 2, 12°, de cette disposition légale prévoit qu'il peut effectivement être dérogé à cette durée maximale du travail journalier, notamment « pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire ». Une telle dérogation à un principe que le législateur fédéral a fixé au titre de sa compétence en matière de protection du travail (voir en ce sens l'avis 29.747 du 17 février 2000 de la section de législation du Conseil d'État sur l'avant-projet de loi devenu la loi du 14 décembre 2000), ne constitue pas une pure mesure d'organisation interne n'affectant pas les droits des agents. Elle est susceptible de faire grief à ces agents, puisqu'elle les contraint à devoir prêter au cours d'une journée pendant une durée qui excède la limite que le législateur fédéral a estimé devoir, en principe et sauf dérogations, être respectée pour la protection des travailleurs. Il est à cet égard indifférent que cette limite fixée par l'acte attaqué à 12 heures 40 se substitue à une limite précédemment fixée à 24 heures.

Le point 6 (Horaires journaliers et organisation du service) contient les lettres a) à e). La lettre a) indique, en son alinéa 2, qu'une période d'au moins 11 heures doit être prévue entre deux prestations de 12 heures 40. Une telle règle résulte de l'article 5, § 1^{er}, de la loi du 14 décembre 2000. Au surplus, cette lettre ne prévoit que des règles internes d'organisation et de planification des horaires. Contrairement à ce qu'indique la partie adverse dans son dernier mémoire (p. 12), aucune dérogation à l'article 5, § 1^{er}, de la loi n'est autorisée par cette lettre. Pour le surplus, les autres mesures prévues dans les lettres a) à d) se limitent à organiser le *planning* des prestations et à rappeler les règles établies par ailleurs et qui doivent être respectées pour l'élaboration de ce *planning*. La lettre e), relative aux congés, ne contient pas d'autres règles que celles déduites de l'article 3, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État' (« l'agent ne peut s'absenter de son service s'il n'a pas obtenu au préalable un congé ou une dispense de service ») ou de l'article 2 du même arrêté selon lequel « Lors de la fixation d'un congé [...] un jour de travail représente 7 h. 36 min. lorsque l'agent travaille selon un régime de la semaine de travail de 38 heures [...] ».

Le point 7 (Missions) prévoit deux règles spécifiques, dont la première (« le déplacement entre la caserne et le lieu de formation est, pour les membres du personnel, du temps de travail ») est en tout état de cause une mesure d'organisation qui n'est pas susceptible de faire grief, et l'autre se déduit du titre 9 de l'arrêté royal du 29 juin 2018 'portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la protection civile'.

Le point 8 (Congé annuel de vacances), outre qu'il reprend ou renvoie à des règles résultant de dispositions statutaires en matière de congé (article 2, § 1^{er}, et 11, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 et arrêté royal du 29 juin 2018 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la protection civile'), fixe des modalités d'introduction de demandes de congés qui relèvent de l'organisation interne.

Le point 9 (Congé en compensation des jours fériés) se réfère à l'arrêté royal du 29 juin 2018 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la protection civile' et traduit les prévisions de l'article 14, § 3, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État'.

Le point 10 (Dispenses de service) ne comporte aucune disposition nouvelle puisqu'il se borne à renvoyer au règlement de travail général du Service public fédéral Intérieur.

Enfin le point 11 (Congé de maladie) ne contient pas davantage de règle nouvelle par rapport à celles résultant de l'arrêté royal du 19 novembre 1998. S'agissant des modalités selon lesquelles le membre du personnel est tenu de signaler son absence, il s'agit d'une mesure d'organisation interne établie sur la base de l'article 61 de cet arrêté royal qui prévoit que « l'agent, qui, par suite de maladie ou accident, est empêché d'exercer normalement sa fonction, est tenu d'informer l'autorité dont il relève immédiatement selon des modalités fixées par le président du comité de direction ou le secrétaire général ».

En conclusion, seul l'article 5 du règlement de travail attaqué contient des règles qui ne sont pas déjà prévues par d'autres dispositions légales et réglementaires et qui, de par leurs conséquences sur les droits des agents, excèdent ce qui relève des pures mesures d'organisation interne non susceptibles de recours devant le Conseil d'État.

Contrairement à ce que soutiennent les requérants, les différentes dispositions de ce règlement de travail ne forment pas un tout indissociable.

L'éventuelle annulation du seul point 5 de ce règlement de travail contraindrait certes l'autorité compétente à adopter de nouvelles dispositions fixant la durée des prestations du personnel opérationnel qui doivent assurer un service continu, mais ne fait pas obstacle à l'application des autres dispositions du règlement de travail. Il en va certainement ainsi des dispositions qui ne constituent qu'un rappel d'autres dispositions légales et réglementaires et pour lesquelles le règlement de travail ne constitue qu'un document d'information, mais également des mesures de pure organisation interne qui peuvent être appliquées quelle que soit la durée des prestations que l'autorité compétente fixera pour les membres du personnel opérationnel appelés à assurer un service continu.

En revanche, contrairement à ce que soutient la partie adverse, le point 5 du règlement de travail constitue bien un tout indissociable dans la mesure où chacune de ses dispositions repose sur le même principe selon lequel le service continu est assuré par des prestations de 12 heures 40.

Par conséquent, même à supposer que l'intérêt des requérants se limite, en ce qui concerne le point 5, à la seule subdivision 5.2. qui ne leur serait actuellement que la seule disposition qui leur fait grief directement, le recours est recevable en ce qui concerne le point 5 (pris dans sa totalité) du règlement de travail.

En revanche il est irrecevable dans la mesure où il vise les autres dispositions du règlement de travail qui ne sont pas susceptibles de recours, soit parce qu'elles n'ont qu'une fonction informative de dispositions légales ou réglementaires prévues par ailleurs, soit parce qu'elles constituent de pures mesures d'organisation interne qui n'affectent pas les droits et les prérogatives des requérants et ne sont pas susceptibles pour ce motif de leur faire grief.

V. Recevabilité ratione temporis

V.1 Thèse de la partie adverse

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse rappelle que les deux requérants sont délégués syndicaux et, à ce titre, ont participé aux phases de concertation et de négociation qui ont débouché sur l'adoption de l'acte attaqué et que, à l'issue de cette réunion du 3 juillet 2018, elle a proposé à des fins de conciliation l'insertion d'une disposition transitoire dans le texte mais que cette proposition a toutefois été rejetée par les organisations syndicales des deux requérants. Elle ajoute qu'un protocole de non-accord a été établi et signé par les différentes parties et qu'il en découle qu'une négociation ne serait plus rouverte et que le texte soumis à la réunion du 3 juillet 2018 devenait définitif. Elle indique que

ce protocole a été porté à la connaissance des différentes parties par un courriel du 7 août 2018 et que, compte tenu de leur association aux phases de concertation et de négociation, les deux parties requérantes ont eu au grand plus tard le 7 août 2018 une connaissance certaine du texte de la version finale du règlement de travail litigieux. Elle expose que cette connaissance était d'autant plus certaine que, dès lors que les parties requérantes savaient que leurs organisations syndicales n'avaient pas accepté pour le 20 juillet 2018 la proposition de conciliation faite par l'autorité, elles devaient aussi savoir, dès ce 20 juillet 2018, que le projet qui leur avait été soumis en vue de la réunion du 3 juillet 2018 devenait définitif. Elle souligne que le courriel adressé le 5 juillet 2018 aux organisations syndicales (pièce n°19 du dossier administratif) est en effet très explicite quant au retrait automatique de la proposition de conciliation faute d'acceptation pour le 20 juillet 2018. Elle estime donc que le recours, introduit par une requête datée du 22 octobre 2018, est irrecevable *ratione temporis*. Par ailleurs, elle observe que l'acte attaqué n'a pas été mis en ligne sur le site internet de la sécurité civile le 23 août 2018 mais le 21 août 2018, et ce, comme l'indique le relevé informatique produit en pièce n° 33 du dossier administratif qui reprend une liste alphabétique de fichiers mis en ligne et dont la colonne « date » indique la date de mise en ligne de chacun de ces fichiers. Selon elle, même en admettant que le délai de recours coure à dater de cette publication, encore faudrait-il conclure en l'espèce à l'irrecevabilité du recours qui a été introduit par une requête datée du 22 octobre 2018.

Dans son dernier mémoire, la partie adverse confirme que l'acte attaqué a été mis en ligne (et non affiché) le 21 août 2018 et s'en remet pour le surplus à la sagesse du Conseil d'État.

V.2. *Appréciation*

L'article 4, § 1^{er}, alinéa 3, du règlement général de procédure dispose :

« Les recours visés à l'article 14, § 1^{er}, 3 des lois coordonnées sont prescrits soixante jours après que les actes, règlements ou décisions incriminés ont été publiés ou notifiés. S'ils ne doivent être ni publiés ni notifiés, le délai court à dater du jour où le requérant en aura eu connaissance ».

Comme il a été observé ci-dessus, l'acte attaqué est un règlement de travail au sens de la loi du 8 avril 1965 'instituant les règlements de travail'.

L'article 15 de cette loi indique comment cet acte doit être porté à la connaissance des travailleurs. Il dispose en effet :

« Art. 15. Un avis indiquant l'endroit où le règlement de travail peut être consulté doit être affiché dans un endroit apparent et accessible.

Un avis indiquant l'endroit où les textes auxquels le règlement de travail réfère éventuellement, sur la base de l'article 6, § 2, peuvent être consultés, doit être affiché dans un endroit apparent et accessible.

Les avis et projets de règlement ou de modification au règlement existant, prévus aux articles 11 à 14bis, doivent être affichés au même endroit.

Chaque travailleur doit pouvoir prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire du règlement définitif et de ses modifications dans un endroit facilement accessible. L'employeur lui en remet, en outre, une copie et, si le travailleur est un étudiant au sens de l'article 120 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur lui fait signer un accusé de réception.

Les travailleurs occupés dans les services publics doivent pouvoir prendre connaissance dans un endroit facilement accessible des textes auxquels le règlement de travail sur la base de l'article 6, § 2, réfère éventuellement.

L'employeur tient également en chacun des lieux où il occupe des travailleurs, une copie du règlement de travail. Le Roi peut déterminer les modalités de respect de cette obligation.

En outre, l'employeur transmet dans les huit jours de l'entrée en vigueur du règlement et de ses modifications, une copie de ceux-ci au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21. Une copie est également envoyée, dans le même délai, au président de la commission paritaire compétente, lorsqu'il est fait application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou de la possibilité de prolonger par le règlement de travail la période de référence prévue à l'article 20bis, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».

C'est donc le respect de ces règles qui détermine le point de départ du délai de recours. Dès lors, la circonstance que les requérants auraient eu connaissance de l'acte attaqué avant qu'il ne soit publié ne permet pas de considérer que le recours serait irrecevable *ratione temporis*.

La partie adverse ne démontre pas que l'acte attaqué a été publié conformément à l'article précité.

En outre, en admettant qu'il faille considérer que la publication sur le site internet est une publicité adéquate et conforme à l'esprit de l'article 15 précité, il faut constater que la partie adverse indique qu'elle a été effectuée le 21 août 2018. Le délai a donc commencé à courir le 22 août 2018 pour s'achever le samedi 20 octobre 2018. Le dernier jour du délai étant un samedi doit cependant être reporté au premier jour ouvrable suivant, soit au lundi 22 octobre 2018, date du dépôt de la requête sur la plate-forme électronique du Conseil d'État.

Le recours est donc bien recevable *ratione temporis*.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèses des parties

Les requérants prennent un premier moyen de la violation des articles 33 et 107 de la Constitution, de l'article 156 de la loi du 15 mai 2007 'relative à la sécurité civile', de l'article 3 des lois coordonnées le 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir.

Ils exposent que le règlement du temps de travail attaqué apparaît avoir été adopté par la présidente du comité de direction de la partie adverse et que son texte n'a pas été soumis en projet à l'avis motivé de la section de législation du Conseil d'État. Or, ils rappellent que l'article 107 de la Constitution confère au Roi la compétence d'adopter le statut des agents de l'État, que l'article 156 de la loi du 15 mai 2007 visée au moyen confirme qu'il appartient au Roi de fixer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le statut administratif et pécuniaire des membres professionnels et volontaires de la protection civile et qu'à supposer que ce pouvoir eût pu être délégué, et à défaut de production d'une délégation de pouvoir régulière et publiée, il y a lieu de constater que l'acte attaqué n'a pas été adopté par l'autorité compétente, à savoir le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres. Ils ajoutent qu'en vertu de l'article 3, § 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, les ministres, chacun pour ce qui le concerne, soumettent à l'avis motivé de la section de législation le texte de tous projets d'arrêtés réglementaires.

Dans son mémoire en réponse, la partie adverse indique que l'acte attaqué a été adopté par la directrice du Service d'encadrement Personnel & Organisation du SPF Intérieur, en vertu d'une note de service du 20 juillet 2018 par laquelle la présidente du comité de direction du SPF Intérieur a chargé cette directrice de la remplacer pendant son absence du 15 août au 17 août 2018 inclus et que cette note a été communiquée par courriel au personnel et est disponible sur l'intranet. Elle explique que, conformément aux articles 1^{er} et 4 de la loi du 8 avril 1965 'instituant les règlements de travail', le SPF Intérieur, en tant qu'employeur, est tenu d'établir un règlement de travail et qu'au sein du SPF Intérieur, c'est au président du comité de direction qu'il incombe d'arrêter formellement ce règlement de travail après que son projet ait fait l'objet des procédures de concertation et de négociation prévues par l'article 15^{quies} de la loi du 8 avril 1965 puisque le président du comité de direction est en effet le « chef du service public fédéral » considéré et est le « responsable du *management* opérationnel » de ce service public et qu'il est constant que tout chef de service

dispose d'un pouvoir d'organisation de son service, ce qui comprend notamment le pouvoir d'adopter des règlements qui ont pour destinataires les agents relevant de ce service. Elle constate que la présidente du comité de direction du SPF Intérieur dispose donc elle aussi d'un tel pouvoir et que l'adoption de l'acte attaqué est bien intervenue dans les limites assignées à ce pouvoir, dès lors en effet que le règlement de travail litigieux a pour destinataires des agents qui font partie d'une des composantes du SPF Intérieur – la protection civile – et qui sont soumis à l'autorité de la présidente du comité de direction de ce SPF, a un objet d'une portée limitée (l'organisation du temps de travail dans deux unités opérationnelles de la protection civile) et s'inscrivant pleinement dans les missions de *management* opérationnel ou de gestion qui sont confiées par les arrêtés royaux des 7 novembre 2000 et 29 octobre 2001 au président d'un SPF et a été établi dans le strict respect de la procédure prévue par la loi du 8 avril 1965. Elle note que l'ensemble des règlements de travail du SPF Intérieur sont adoptés de la sorte, qu'ils sont remis aux agents concernés lors de leur entrée en service et sont publiés sur l'intranet du SPF Intérieur et qu'ils sont aussi communiqués à la direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi. Elle expose qu'en 2016-2017, le SPF Intérieur a fait l'objet d'un contrôle par le SPF Emploi concernant l'établissement de ses règlements de travail et que celui-ci n'a aucunement contesté la compétence de leur auteur (à savoir la présidente du comité de direction), ni la manière dont ils sont établis et souligne que la directrice du Service d'encadrement Personnel & Organisation avait valablement compétence pour adopter l'acte attaqué en date du 17 août 2018 puisque, par la note de service susvisée du 20 juillet 2018, la présidente du comité de direction l'avait en effet chargée de la remplacer durant son absence du 15 au 17 août 2018 inclus. Du reste, elle rappelle qu'il est de jurisprudence constante qu'en l'absence d'un fonctionnaire déterminé (congé, maladie, etc.), le principe général de la continuité du service public habilite un autre agent (habituellement un subordonné immédiat) à exercer les compétences du fonctionnaire absent, et ce même en l'absence d'une note expresse organisant ce remplacement. Elle ajoute encore que l'auteur de l'acte attaqué n'étant pas un ministre, mais un haut fonctionnaire, l'article 3 des lois coordonnées sur le Conseil d'État n'est pas applicable en sorte que le projet de règlement ne devait pas être soumis à l'avis préalable de la section de législation et que, même si l'acte litigieux avait été adopté par le biais d'un arrêté ministériel, encore n'aurait-il pas été davantage requis de saisir la section de législation, le projet ne présentant pas le degré de généralité exigé par l'article 3 susmentionné des lois coordonnées sur le Conseil d'État. Surabondamment, elle note que, contrairement à ce que soutiennent les requérants, la réglementation litigieuse a une portée à ce point limitée et technique qu'il n'aurait pas été judicieux de l'inscrire dans le texte fixant les règles du statut administratif des agents concernés, à savoir l'arrêté royal du 29 juin 2018 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile' et fait référence à l'arrêt n° 222.987 du 26 mars 2013. Finalement, elle ajoute

que le régime de temps de travail (à savoir « le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail ») est repris par l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 'instituant les règlements de travail' parmi les objets qui doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail.

Dans son dernier mémoire, elle fait valoir que l'acte attaqué, pour l'essentiel, se limite à rappeler, à des fins informatives, une série de prévisions légales qui figurent dans d'autres textes précédemment adoptés, à savoir la loi du 14 décembre 2000 'fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public', l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État', l'arrêté royal du 29 juin 2018 'portant statut pécuniaire du personnel opérationnel de la Protection civile' ainsi que l'arrêté royal du 29 juin 2018 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile', ce qui réduit singulièrement la portée réglementaire que le rapport de l'auditeur entend attribuer à l'acte attaqué. Ensuite, elle allègue que l'argument que le rapport croit pouvoir fonder sur le constat que les règles relatives au temps de travail du personnel volontaire de la protection civile se trouvent dans l'arrêté royal du 29 juin 2018 'portant le statut administratif du personnel opérationnel de la Protection civile', n'est, à l'analyse, pas pertinent. Elle expose que ce qui figure pour les volontaires dans cet arrêté royal (articles 72 à 78) n'est pas le pendant du règlement de travail contesté, mais bien le pendant des dispositions de la loi du 14 décembre 2000 (article 5 à 9), et ce, pour le motif que, compte tenu de l'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 'portant des dispositions diverses', cette loi du 14 décembre 2000 ne s'applique pas aux « volontaires des unités opérationnelles de la protection civile ». Elle en conclut qu'il n'est pas répondu à son argumentation circonstanciée exposée dans son mémoire en réponse. Elle soutient que l'affirmation du rapport de l'auditeur, selon lequel « l'acte attaqué (...) ne peut être assimilé à une simple mesure d'organisation » ne suffit pas à rencontrer cette argumentation. Elle fait valoir que la référence « *mutatis mutandis* » que le rapport fait en sa note infrapaginale n° 26 à l'arrêt n° 227.470 du 20 mai 2014 n'est pas pertinente dès lors qu'en cette espèce, la note litigieuse sur laquelle s'appuyait la décision attaquée émanait non de la présidente du SPF Intérieur mais du directeur d'un centre fermé pour illégaux et que sa portée était plus étendue que celle de l'acte présentement attaqué puisqu'il s'agissait de fixer la durée d'un jour de travail ainsi que celle d'un jour de congé alors que le règlement de travail ici attaqué se limite en réalité à fixer le régime de *shift* applicable au personnel opérationnel de la protection civile, la durée du temps de travail et le régime de congés et de repos étant par ailleurs définis par la loi du 14 décembre 2000 ainsi que par les arrêtés royaux du 19 novembre 1998 et du 29 juin 2018.

VI.2. Appréciation

Avec la partie adverse, il y a lieu d'admettre que l'article 6 de l'arrêté royal du 7 novembre 2000 'portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral' qui confie au président du comité de direction, en tant que chef du service public fédéral, la responsabilité du *management* opérationnel habilite ce président à adopter le règlement du travail, tel que prévu par la loi du 8 avril 1965 'instituant les règlements de travail', lorsque ce règlement de travail se limite à reprendre, à titre informatif, des dispositions qui figurent ou résultent déjà de dispositions légales et réglementaires qui régissent la relation de travail entre les travailleurs de ce service public fédéral et ce dernier ou se borne établir des mesures d'ordre intérieur relatives à l'organisation du travail sans conséquences sur les droits et les prérogatives des agents, telles que des mesures fixant les horaires de travail des agents dans le respect des normes légalement ou réglementairement prévues en matière de durée du temps de travail et de repos.

En revanche, la fixation de la durée maximale de travail journalière, hebdomadaire ou mensuelle et la durée minimale de pause entre les prestations de travail relève de la protection des travailleurs. Comme il a été relevé plus haut, à propos de la recevabilité du recours, la loi du 14 décembre 2000 'fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public' établit de telles durées maximales et minimales, auxquelles elle stipule qu'il est permis de déroger. De telles dérogations touchent aux droits des agents, et donc à leur statut, et ne peuvent donc être considérées comme de pures mesures d'ordre intérieur. La limite journalière prévue par l'article 5, § 3, de cette loi est de 11 heures par jour, alors que l'article 5.2 prévoit des prestations de 12 heures 40 par jour.

On relèvera à cet égard que s'agissant du personnel des zones de secours, la disposition qui fixe une limite maximale supérieure à 11 heures par jour figure à l'article 5, § 3, de la loi du 19 avril 2014 'fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile', et que s'agissant du personnel opérationnel de la police intégrée structurée à deux niveaux, la durée maximale des prestations journalières et hebdomadaires est également fixée par les dispositions du PJPOL. C'est à l'intérieur de ces limites fixées par la loi ou par l'arrêté royal, que les responsables de service peuvent, dans le cadre de l'organisation interne de leurs services, fixer les horaires.

Aucune disposition similaire n'existe s'agissant du personnel opérationnel professionnel de la protection civile. Par conséquent, aucune disposition n'autorise le président du comité de direction du SPF Intérieur à fixer des durées de prestation journalière qui excèdent la limite légalement fixée à 11 heures par l'article 5, § 3, précité. Le président du comité de direction ne peut se fonder sur la disposition qui lui attribue la responsabilité du *management* opérationnel du Service public fédéral intérieur pour, par dérogation à cette disposition légale, fixer des prestations horaires supérieures à 11 heures, dès lors qu'une telle dérogation, en ce qu'elle touche aux droits des agents concernés, ne constitue pas une simple mesure d'organisation interne relevant de ce *management* opérationnel.

Le moyen est donc fondé en ce qu'il est pris de l'excès de compétence de l'auteur de l'acte attaqué.

VII. Second moyen

Le premier moyen suffit à motiver l'annulation de l'acte attaqué sans qu'il soit utile d'examiner le second moyen.

VIII. Indemnité de procédure

Les parties requérantes sollicitent une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à leur demande.

IX. Contributions

Lors de l'introduction de la présente requête, les dépens comprenaient le droit de rôle de 200 euros par partie requérante ainsi que la contribution de 20 euros par partie requérante, telle que prévue à l'article 66, 6°, du règlement général de procédure.

Toutefois, par un arrêt n° 22/2020 du 13 février 2020, la Cour constitutionnelle a annulé, dans le cadre d'un recours en annulation de la loi du 19 mars 2017 « instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne » et de la loi du 26 avril 2017 « réglant l'institution d'un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en ce qui concerne le Conseil d'État et le Conseil du Contentieux des Étrangers », les mots « par partie requérante » dans l'article 4, § 4, alinéas 1^{er} et 3, de la loi du 19 mars 2017, inséré par l'article 2 de la loi du 26 avril 2017.

Dès lors, en vertu de l'effet *erga omnes* et rétroactif de cet arrêt d'annulation, il y a lieu d'ordonner le remboursement de la contribution indûment perçue.

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

Article 1^{er}.

Le point 5 (Personnel opérationnel en service continu) du Règlement de travail SPF Intérieur - Partie temps de travail des membres du personnel opérationnel de la Protection civile du 17 août 2018 est annulé.

Article 2.

La requête est rejetée pour le surplus.

Article 3.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 400 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée aux parties requérantes.

Article 4.

La contribution de 20 euros indûment perçue sera remboursée aux parties requérantes par le service désigné au sein du Service public fédéral Finances comme compétent pour encaisser les droits au Conseil d'État.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le 13 octobre 2020, par :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux