

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 251.373 du 17 août 2021

A. 229.476/VIII-11.296

En cause : **LEJEUNE** Pierre,
ayant élu domicile
à la Centrale générale des services publics
(en abrégé : C.G.S.P.),
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

1. la société nationale de droit public S.N.C.B.,

2. la société nationale de droit public HR Rail,

ayant toutes deux élu domicile chez
M^{es} Vincent VUYLSTEKE et
Chris VAN OLMEN, avocats,
avenue Louise 221
1050 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 4 novembre 2019, Pierre Lejeune demande l'annulation de « la décision orale, non formalisée dans un écrit, prise par [M. H.], “*Director marketing & Sales*” de la S.N.C.B., lors d’une réunion de *Staff* du 4 septembre 2019, de faire appel au travail intérimaire afin de renforcer les équipes du “*Customer service*” (au “*Contact center*” et au “*Customer care*”), pendant les travaux de rénovation de la jonction ferroviaire “Nord-Midi”, à Bruxelles, et de lancer un marché public à cet effet ».

II. Procédure

Un arrêt n° 245.643 du 4 octobre 2019 a rejeté la demande de suspension d’extrême urgence introduite contre le même acte.

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Benoit Cuvelier, premier auditeur chef de section 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 29 janvier 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 19 mars 2021.

Par un courrier du 9 mars 2021, l'affaire a été remise *sine die*.

Par une ordonnance du 20 mai 2021, l'affaire a été fixée à l'audience du 25 juin 2021.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Marine Wilmet, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Benoit Cuvelier, premier auditeur chef de section, 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

Les faits utiles à l'examen du recours ont été exposés dans l'arrêt n° 245.643, précité.

Il y a lieu de s'y référer, en précisant qu'au regard de l'inventaire du dossier administratif, l'« information attaquée » est cristallisée par un courriel du responsable du service Clientèle, direction *Marketing & Sales*, de la partie adverse du 19 septembre 2019, selon lequel, dans le cadre des travaux de la jonction Nord-

Midi, « [...] [a]fin d'absorber le pic de charge de travail que ces travaux vont engendrer, mais également d'aider le personnel et les équipes en place, nous avons [...] décidé de renforcer les effectifs. Ces renforts prendront la forme d'intérimaires qui vont rejoindre les équipes du "Customer service" pour une période limitée (à savoir la durée des travaux [...]) ».

Selon ce même courriel, les services « *Contact center* » et « *Customer care* » seront renforcés par respectivement huit et quatre intérimaires, dont la mission prendra fin « dans la semaine du 11 au 15 novembre 2019 ».

IV. Mise hors cause de la seconde partie adverse

Comme l'a constaté le Conseil d'État dans l'arrêt précité, dès lors que l'acte attaqué a été adopté exclusivement par la S.N.C.B., il y a lieu de mettre HR Rail hors cause.

V. Recevabilité

V.1. Thèses des parties

En ce qui concerne son intérêt au recours, le requérant précise être membre du personnel des Chemins de fer belges depuis 1981, en tant qu'agent statutaire affecté au service de HR Rail, et être président national du secteur « Cheminots » de la Centrale Générale des Services Publics (C.G.S.P. - Cheminots), organisation syndicale reconnue au sens de l'article 114/1 de la loi du 23 juillet 1926 'relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges'. Il explique qu'à ce titre, il participe « personnellement et fonctionnellement aux travaux des divers organes de dialogue social créés au sein des Chemins de fer belges » et qu'il est membre représentant de la C.G.S.P. - Cheminots au sein de la commission paritaire nationale de HR Rail. Il expose qu'en adoptant l'acte attaqué, la partie adverse a décidé de faire appel à des travailleurs intérimaires pour répondre à un surcroît temporaire de travail et précise qu'elle ne pouvait prendre cette décision sans la soumettre préalablement à la négociation avec les organisations syndicales au sein des organes de dialogue social propres aux Chemins de fer belges. Il estime qu'en ignorant les mécanismes dudit dialogue social, elle « a violé les prérogatives qu'il tire de sa qualité de mandataire permanent d'une organisation syndicale reconnue » en l'empêchant d'envisager avec HR Rail, au sein des organes de négociation appelés à définir les conditions de mise à disposition du personnel des Chemins de fer à la partie adverse, les moyens d'y pourvoir dans le respect de la loi du 23 juillet 1926 et « d'envisager la nécessité, le cas échéant, pour autant que ce soit possible,

quod non, de faire appel ou non, à du travail intérimaire et de négocier le contenu concret de l'appel au travail intérimaire au sein des instances de négociation compétentes ». Il considère que, par l'annulation de l'acte attaqué, il retrouvera « la possibilité d'exercer ses prérogatives de négocier les conditions de mise à disposition du personnel par HR Rail à la [partie adverse] dans l'hypothèse d'un surcroît temporaire de travail et les conditions, le cas échéant, de l'appel au travail intérimaire ». Il estime ainsi justifier d'un intérêt fonctionnel au recours.

La partie adverse répond que, dans la mesure où les travaux nécessitant le travail intérimaire litigieux sont terminés et que l'annulation n'aurait aucune incidence concrète sur le contrat conclu avec les travailleurs intérimaires, elle s'interroge sur l'intérêt réel et actuel à l'annulation dans le chef du requérant. Elle observe que son intérêt pourrait, tout au plus, être fonctionnel parce que le requérant est membre de la commission paritaire nationale, et qu'un tel intérêt « ne s'étend qu'aux prérogatives de la fonction le justifiant », de sorte que le requérant n'est recevable qu'à invoquer des moyens dénonçant la violation d'une prérogative attachée à ses fonctions.

Le requérant réplique en reproduisant la jurisprudence relative aux actes limités quant à leur durée selon laquelle l'échéance de cette durée n'implique pas automatiquement l'absence d'intérêt. Il considère qu'il en va d'autant plus ainsi que dans l'arrêt n° 245.643, le Conseil d'État a considéré, malgré le fait qu'il invoquait l'urgence qu'il y avait à suspendre l'exécution de l'acte attaqué afin de lui permettre de négocier préalablement la question de la mise à disposition du personnel destiné à faire face à un surcroît de travail, qu'il restait en défaut de démontrer que l'exécution de l'acte attaqué entraînerait dans son chef des conséquences dommageables et irréversibles. Il rappelle que les conséquences qu'il évoquait résidaient dans le fait qu'il s'était trouvé confronté à une situation relative à la gestion du personnel de la partie adverse sans avoir eu la possibilité d'en négocier les termes au sein des instances compétentes. Il explique que même si l'acte attaqué a produit ses effets, son intérêt fonctionnel et moral persiste « dans la mesure où par l'annulation de l'acte attaqué, la question que soulève son adoption doit pouvoir être abordée devant ces mêmes instances compétentes ». Il estime que lui dénier l'intérêt à l'annulation sans que le fond ne soit examiné, reviendrait à le priver systématiquement de tout recours effectif contre ce type de mesure, ce qui serait contraire à l'article 13 de la Constitution et à l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Il précise que son intérêt fonctionnel ne fait aucun doute dès lors que, dans ses deux premiers moyens, il dénonce le fait que la partie adverse a recouru aux services d'intérimaires « au mépris des règles statutaires et de concertation sociale prévalant dans les Chemins de fer belges », que

le troisième moyen, tiré de l'incompétence de l'auteur de l'acte attaqué, est d'ordre public et peut donc être soulevé d'office par le Conseil d'État lui-même et que la prise de décision par une autorité incompétente a eu pour effet de contourner les règles de concertation sociale.

Dans son dernier mémoire, il expose qu'il se rallie au rapport de l'auditeur rapporteur reconnaissant son intérêt fonctionnel au recours et, à titre subsidiaire, ajoute qu'en tant que membre du personnel statutaire, il présente également un intérêt à contester « toute décision qui mettrait à mal l'unicité du statut du personnel des Chemins de fer belges et qui autoriserait Infrabel et [la partie adverse] à employer du personnel engagé par d'autres employeurs que HR Rail [...] puisque, le cas échéant, l'utilisation de ce personnel externe aux Chemins de fer belge peut se faire au détriment de ses propres intérêts ».

Dans son dernier mémoire, la partie adverse s'en réfère à son mémoire en réponse et répète que l'intérêt du requérant pourrait, tout au plus, être fonctionnel.

V.2. Appréciation

La recevabilité du recours en annulation touchant à l'ordre public, elle doit être vérifiée d'office par le Conseil d'État. En vertu de l'article 19, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 (ci-après : les lois coordonnées), un recours en annulation peut être introduit par toute partie justifiant d'un intérêt. La loi ne définit pas l'« intérêt » et le législateur a laissé au Conseil d'État le soin de préciser le contenu de cette notion (*doc. parl.*, Chambre, 1936-1937, n° 211, p. 34, et n° 299, p. 18). L'exigence de l'intérêt à agir vise à assurer la sécurité juridique et une bonne administration de la justice. Si cette condition ne doit pas être appliquée de manière trop restrictive ou formaliste, elle est, comme l'a récemment rappelé la Cour constitutionnelle, « motivée par le souci de ne pas permettre l'action populaire » (C.C., 9 juillet 2020, n° 105/2020, B.9.2; C.C., 30 septembre 2010, n° 109/2010, B.4). Il ressort par ailleurs des arrêts de l'assemblée générale de la section du contentieux administratif du Conseil d'État n° 243.406 du 15 janvier 2019 et n° 244.015 du 22 mars 2019, et de la jurisprudence constante, qu'une partie requérante dispose de l'intérêt requis en droit si deux conditions sont remplies : tout d'abord, l'acte administratif attaqué doit lui causer un préjudice personnel, direct, certain, actuel et lésant un intérêt légitime. Ensuite, l'annulation de cet acte qui interviendrait éventuellement doit lui procurer un avantage direct et personnel, si minime fût-il. Une partie requérante n'est pas soumise à l'obligation de définir ou de préciser son intérêt au recours. Toutefois, si cet intérêt est mis en doute, il lui appartiendra alors de fournir des éclaircissements à

cet égard dès qu'elle en aura l'occasion dans le cadre de la procédure et d'étayer son intérêt. Si elle s'exécute en ce sens, la partie requérante circonscrira alors également les motifs de sa demande et le Conseil d'État devra tenir compte des limites du débat juridictionnel qu'elle fixe.

En l'espèce, le requérant ne fait état d'aucun élément permettant de soutenir qu'il aurait personnellement subi un inconvénient du fait de l'acte attaqué. En revanche, il n'est pas contesté qu'il est président national du secteur « Cheminots » de la C.G.S.P. - Cheminots et membre représentant de celle-ci au sein de la commission paritaire nationale de HR Rail, et qu'à l'appui des moyens, il soutient qu'« au gré du modèle social propre aux Chemins de fer belges », la partie adverse ne pouvait pas adopter l'acte attaqué sans une négociation préalable avec les organisations syndicales au sein des organes de dialogue social. Il présente dès lors, comme l'admet la partie adverse, un intérêt fonctionnel à soutenir que l'acte attaqué aurait méconnu les prérogatives qu'il déduit de sa « qualité de mandataire permanent d'une organisation syndicale reconnue » en le privant, selon lui, d'apprécier au sein des organes de négociation la possibilité de recourir au travail intérimaire. Dans ce contexte, l'intérêt fonctionnel n'étant reconnu qu'en raison de la fonction dont excipe le requérant, il n'est recevable à invoquer que des moyens tirés de la méconnaissance des prérogatives liée à celle-ci.

La recevabilité du recours est, partant, liée au fond.

VI. Premier moyen

VI.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris de la violation de la loi 23 juillet 1926 'relative à la S.N.C.B. et au personnel des Chemins de fer belges', telle que modifiée notamment par l'arrêté royal du 11 décembre 2013 'relatif au personnel des Chemins de fer belges' confirmé par la loi du 21 avril 2014, et en particulier de ses articles 66, 67, 72, 75, 76, 77, 79, 81, 82, 114, 115, 118, 120, de la loi du 30 août 2013 'relative à la réforme des Chemins de fer belges', notamment en son article 7, 8°, de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir.

Le requérant fait valoir que la partie adverse a décidé, de sa propre initiative et sans la moindre concertation sociale, de faire appel au travail intérimaire pour répondre à un surcroît temporaire de travail en raison des travaux programmés dans la « Jonction Nord-Midi » à Bruxelles, du 14 octobre au 11 novembre 2019, et de lancer un marché public à cet effet, alors qu'il considère que seul HR Rail peut

mettre du personnel à sa disposition et ce, dans le respect du dialogue social organisé au sein de la commission paritaire nationale de HR Rail. Il explique que la loi du 30 août 2013 réserve exclusivement à HR Rail la gestion des ressources humaines et du dialogue social au sein des trois entités qui composent les Chemins de fer belges (HR Rail, la partie adverse et Infrabel), et qu'en vertu de ses articles 66 et 67, la partie adverse peut uniquement employer du personnel mis à sa disposition par HR Rail ce qui, selon lui, implique « l'interdiction de faire appel à du personnel mis à disposition par un autre employeur » que HR Rail, comme une entreprise de travail intérimaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 'sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs'. Il explique que le législateur a instauré, au sein des Chemins de fer belges, un mécanisme spécifique de mise à disposition des travailleurs, « distinct et exclusif de celui que fixe la loi du 24 juillet 1987, qui comprend son propre mécanisme de relations collectives (v. article 7, 8° de la loi du 30 août 2013 qui expose la volonté du législateur et l'article 72 de la loi du 23 juillet 1926 telle que modifiée par l'arrêté royal du 13 décembre 2013), et qui ne prévoit pas la possibilité d'appel à du travail intérimaire ». Il note qu'en vertu de l'article 72 de la loi du 23 juillet 1926, une convention relative à la mise à disposition du personnel par HR Rail pour les besoins de la partie adverse lie les deux parties et fait l'objet d'une négociation en commission paritaire nationale (cf. article 118, 8° de la loi du 23 juillet 1926), que le membre du personnel mis à disposition de la partie adverse reste membre du personnel de HR Rail « comme dans le cadre de cette loi du 24 juillet 1987, le travailleur intérimaire mis à disposition d'un utilisateur, reste membre du personnel de l'entreprise de travail intérimaire », qu'en vertu de l'article 67, § 2, 1° de la loi du 23 juillet 1926, HR Rail est habilité à recruter et employer du personnel contractuel et à le mettre à la disposition de la partie adverse, comme pourrait le faire une entreprise de travail intérimaire dans le cadre de la loi du 24 juillet 1987, pour « répondre à un besoin exceptionnel et temporaire de personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail », et que si la loi du 24 juillet 1987 et la Convention collective de travail n° 108 qui la met en œuvre imposent des règles de négociation collective préalablement à l'appel au travail intérimaire, les normes de mise à disposition des travailleurs par HR Rail à la partie adverse, « sont fixées au gré d'un dialogue social spécifique et autonome fixé par la loi du 23 juillet 1926, et en particulier par le Chapitre 6 de son Titre 3, qui confie par son article 114 à HR Rail la responsabilité de l'organisation et de la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer ». Il relève qu'en vertu des articles 115 et 118, la commission paritaire nationale est l'organe de dialogue social supérieur pour les questions sociales des Chemins de fer belges propres à l'une des sociétés ou dépassant leur niveau, et qu'elle se voit confier toutes les « compétences qui ramènent à cet organe

suprême du dialogue social le pouvoir d'examiner toutes les questions relatives à la mise à disposition du personnel par HR Rail à [la partie adverse] ». Il en conclut que la loi du 24 juillet 1987 « ne saurait trouver à s'appliquer aux entités qui forment les Chemins de fer belges et que donc, il n'y saurait être fait appel au travail intérimaire » et qu'en tant qu'il rend cette loi applicable à HR Rail et à la partie adverse, l'arrêté royal du 7 décembre 2018 'relatif à l'application du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques et HR Rail en exécution de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987', est illégal. Il sollicite en conséquence son écartement en vertu de l'article 159 de la Constitution et conclut que « dès lors que l'exécution de cet arrêté royal illégal doit être écartée, l'acte attaqué qui [y] trouve son fondement est illégal ».

Il réplique que dans la mesure où il n'est pas permis à la partie adverse de faire appel à des travailleurs intérimaires, ce qu'il affirme démontrer, la question de l'intervention de la commission paritaire nationale ne se pose pas. Il précise qu'en revanche, HR Rail et sa commission paritaire nationale peuvent être saisies en application des dispositions statutaires en vigueur « s'agissant de pourvoir à des emplois afin de répondre à des besoins temporaires en personnel pour répondre à une mission particulière », et qu'en décidant de faire appel à des intérimaires sans faire appel à HR Rail et sans application des règles de concertation sociale au sein des Chemins de fer belges, la partie adverse a adopté un acte qu'elle ne pouvait prendre, en violation de ses prérogatives. À propos de l'argument de la partie adverse qui précise ne pas avoir recruté de personnel intérimaire puisque les personnes engagées dans la cadre d'un contrat de travail intérimaire restent, avant tout, des membres du personnel de l'entreprise de travail intérimaire, il rappelle que le moyen « repose essentiellement sur la deuxième phrase de l'article 66, alinéa 2, de la loi du 26 juillet 1926 » selon lequel la partie adverse peut uniquement employer du personnel mis à sa disposition par HR Rail. Il fait valoir que le recrutement du personnel « employé », et non pas « recruté », par la partie adverse ne peut se faire que *via* HR Rail qui met le personnel à disposition de l'entreprise, et qu'il lui est « interdit [...] "d'employer" du personnel qu'elle engagerait elle-même ou qui serait mis à sa disposition par d'autres voies, comme par la voie du recours aux entreprises de travail intérimaire ». Il explique que cette structure propre aux Chemins de fer belges démontre que le législateur aurait, selon lui, voulu une unicité du statut du personnel et des relations collectives au sein des trois entreprises qui les composent, et que le mécanisme *sui generis* mis en place « exclut toute autre forme de mise en œuvre du personnel ». Il invoque le principe *lex specialis derogat generalibus* et répète que le Roi ne pouvait rendre la loi du 24 juillet 1987 applicable aux Chemins de fer belges, de sorte que l'arrêté royal du 7 décembre 2018 doit être écarté en vertu de l'article 159 de la Constitution. Il considère que la circonstance

que l'article 72, § 2, de la loi du 23 juillet 1926 ne vise que le chapitre III de la loi du 24 juillet 1987 « pour en exclure du champ d'application le personnel des Chemins de fer belge » ne renverse pas son moyen parce que cet article a précisément pour objet de fixer les conditions de sa mise à disposition auprès de ses trois composantes et que « [s]'agissant d'un régime "*sui generis*" de mise à disposition de travailleurs, exclusif du régime commun établi par la loi du 24 juillet [1987], il était nécessaire sur un plan légistique, pour éviter toute confusion, de préciser dans la loi, que ce dernier n'était pas applicable », qu'il n'a d'autre portée que celle-là et qu'il ne permet pas de conclure que le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 serait d'application. Il rappelle le principe visé à l'article 66, alinéa 2, de la loi du 23 juillet 1926 et expose que cette loi « ne règle pas les questions relatives à la mise en œuvre du personnel intérimaire », de sorte qu'il est normal que le législateur, en adoptant le régime autonome des relations sociales, n'ait pas expressément visé ledit chapitre II. Il ajoute que la déclaration du représentant du cabinet du ministre de la Fonction publique, lors de la réunion de la commission Entreprises publiques du 20 mars 2018 appelée à rendre un avis sur le projet d'arrêté royal susvisé, ne constitue pas un gage de légalité de celui-ci. Il explique que seul le Conseil d'État est habilité à statuer sur cette question et à écarter l'exécution de cet arrêté royal sur la base de l'article 159 de la Constitution. Il souligne que lesdits représentants « ont émis de nombreuses critiques et [...] de nombreuses questions sur les conditions d'utilisation des intérimaires dans les Chemins de fer belges, sans avoir de réponse ». Il n'aperçoit pas la nécessité de la présence de l'État belge dans le cadre d'un débat sur la légalité dudit arrêté royal parce que, selon lui, la loi du 23 juillet 1926 est claire et ne permet pas d'interprétation, de sorte que l'arrêt cité par la partie adverse n'est pas pertinent.

Dans son dernier mémoire, il fait valoir que la conclusion de l'auditeur rapporteur selon laquelle le moyen n'est pas fondé « résulte, pour l'essentiel, d'un raisonnement logique particulièrement erratique, qui semble reposer sur le même biais que celui qui caractérise l'analyse faite par le service juridique de HR Rail ». Il indique que ce biais consiste à tenir pour acquis, de prime abord, l'application de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 aux Chemins de fer belges, « en considérant que la loi du 24 juillet 1987 qu'il exécute, constitue une "figure juridique" autonome qui se caractérise par le fait que les travailleurs intérimaires ne sont pas "recrutés" comme membres du personnel de l'entreprise "utilisatrice" ([la partie adverse] en l'espèce), mais demeurent liés par un contrat de travail avec l'entreprise de travail intérimaire ». Il souligne que l'auditeur rapporteur ne considère pas que la partie adverse serait libre d'avoir une relation commerciale avec une entreprise de travail intérimaire, en vue de s'adjoindre les services de membres du personnel dont elle a besoin pour répondre à ses besoins en personnel. Il répète que la prérogative de mise

à disposition du personnel pour répondre aux missions des entités qui composent les Chemins de fer belges est réservée à HR Rail, et qu'en rendant la loi du 24 juillet 1987 applicable à la partie adverse, l'arrêté royal du 7 décembre 2018 est illégal au regard de la loi du 23 juillet 1926 et doit être écarté parce que, selon lui, « [l]a volonté du législateur lorsqu'il a créé la structure des Chemins de fer belges, selon les principes fixés dans la loi du 30 août 2013 [...], n'était manifestement pas de permettre aux entités qui les composent d'avoir recours au travail intérimaire ». Il souligne que le rapport n'examine pas le moyen sous cet angle mais qu'il « porte un regard soit éluusif, soit erroné sur ces articles 66 et 72 de la loi du 23 juillet 1926, pour conclure au rejet du moyen ». Il réitère ensuite son argumentation et « persiste à soutenir » que c'est au seul regard du caractère exclusif du régime institué par la loi du 23 juillet 1926 qu'il convient d'appréhender son article 72, § 2. Il évoque l'article 163bis de la loi du 21 mars 1991 et estime que, dans la mesure où la partie adverse dispose, pour l'exécution de ses missions, de personnel mis à sa disposition par HR Rail, il fallait préciser que ce mécanisme de mise à disposition était dérogatoire à la loi du 27 juillet 1987 qui interdit, par principe, tout mécanisme de mise à disposition. Il ajoute que « [l]e fait que le régime de travail intérimaire soit une exception au principe de l'interdiction de la mise à disposition du personnel organisé par la loi du 24 juillet 1987 [...], et puisque les Chemins de fer belges ont un régime de mise à disposition exclusif de celui de [cette loi], le régime de travail intérimaire ne peut trouver à s'appliquer », et que la nécessité de faire face à un surcroît temporaire de travail est prévue à l'article 67, § 2, 1°, de la loi du 23 juillet 1926, de sorte que la partie adverse pouvait, par l'intermédiaire de HR Rail, avoir recours à du personnel engagé dans le respect des règles applicables aux Chemins de fer belge, fût-ce *via* des contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, afin de faire face à ses besoins. Il répète que « [l]a volonté du législateur en organisant la structure des Chemins de fer belge, selon les principes de la loi du 30 août 2013 [...], n'était pas de permettre [à la partie adverse] d'avoir recours au travail intérimaire », de sorte que l'arrêté royal doit donc être écarté, et que le législateur « a manifestement voulu », selon lui, que la partie adverse ne soit pas l'employeur du personnel dont elle dispose, mais que seul HR Rail le soit. Il revient sur les mécanismes du dialogue social et de négociation et explique qu'admettre que la partie adverse puisse avoir recours au travail intérimaire sans négociation préalable au motif qu'elle ne dispose pas de commission paritaire propre, revient à admettre qu'elle peut s'adjoindre des services de personnes étrangères à l'entreprise sans la moindre négociation avec les organisations syndicales ce qui, selon lui, « constituerait une exception au principe de négociation collective, dans ce domaine, qui serait préjudiciable aux organisations syndicales reconnues dans les Chemins de fer belges et donc au personnel qu'elles représentent, qui ne se justifie nullement dès lors que le législateur a instauré un régime de mise à

disposition de travailleurs, qui autorise parfaitement la tenue de négociations préalable à l'engagement de personnel pour répondre à des besoins exceptionnels et temporaires dans chacune des entreprises du groupe des Chemins de fer belges ».

VI.2. *Appréciation*

En substance, le requérant soutient que la partie adverse ne peut pas recourir au travail intérimaire organisé par la loi du 24 juillet 1987 parce que, selon lui, la volonté du législateur du 30 août 2013 était d'exclure et d'interdire cette possibilité pour les entités qui composent les Chemins de fer belges. Il estime qu'en leur rendant cette loi applicable, l'arrêté royal du 7 décembre 2018 serait illégal et devrait, partant, être écarté sur la base de l'article 159 de la Constitution parce qu'en vertu des dispositions visées au moyen, HR Rail serait seul compétent pour mettre des travailleurs à disposition de la partie adverse, à l'exclusion de toute entreprise de travail intérimaire.

La loi du 30 août 2013 transforme l'ancienne structure de trois entreprises publiques vers un modèle à deux, à savoir une entreprise ferroviaire (la S.N.C.B., partie adverse) et un gestionnaire de l'infrastructure (Infrabel) qui créent et gèrent ensemble, avec la participation de l'État, une nouvelle structure d'employeur unique (HR Rail) pour l'ensemble du personnel (*doc. parl.*, Chambre, session 2012-2013, résumé, n° 53-2893/001, p. 1). La loi du 21 mars 1991 'portant réforme de certaines entreprises publiques économiques' est dès lors modifiée pour intégrer la partie adverse et Infrabel parmi les entreprises publiques autonomes (art. 1^{er}, § 4, 2°), tandis qu'HR Rail prend la forme d'une société anonyme de droit public que le Roi est habilité à constituer par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres en vue « d'autoriser et de régler la mise à disposition du personnel au gestionnaire de l'infrastructure et à l'entreprise ferroviaire, et de régler les compétences en matière de personnel, y compris la concertation sociale », conformément à l'article 7 de la loi du 30 août 2013 (loi du 30 août 2013, art. 3, 3°). Selon cette dernière disposition, ledit arrêté royal détermine l'objet social de HR Rail « étant entendu [qu'il] comprendra au moins la mise à disposition au gestionnaire de l'infrastructure et à l'entreprise ferroviaire, et le recrutement, du personnel statutaire et non statutaire nécessaire à l'exécution de leurs missions ainsi que les activités de gestion en matière de personnel exercées par la SNCB Holding avant l'entrée en vigueur de la présente réforme » (loi du 30 août 2013, art. 7, 2°), et qu'il règle « la mise à disposition du personnel de HR Rail » à Infrabel et à la partie adverse (loi du 30 août 2013, art. 7, 8°).

Sur la base de cette habilitation légale, un arrêté royal du 11 décembre 2013 ‘relatif au personnel des Chemins de fer belge’ modifie la loi du 23 juillet 1926 en créant HR Rail, en insérant les règlements nécessaires en matière de mise à disposition du personnel à Infrabel et à la partie adverse ainsi que les règles et principes en matière de statut du personnel, tout en confirmant qu’HR Rail « agira comme employeur unique de l’ensemble du personnel » (rapport au Roi). Cet arrêté royal intègre (art. 3) dans la loi du 23 juillet 1926 notamment les dispositions suivantes, qui sont visées au moyen :

« Art. 66. HR Rail est l’employeur unique du personnel statutaire et non statutaire des Chemins de fer belges, qu’il soit mis ou non à la disposition d’Infrabel et de la SNCB.

HR Rail emploie du personnel pour l’exécution de ses propres missions. Infrabel et la SNCB peuvent uniquement employer du personnel mis à leur disposition par HR Rail. Infrabel, la SNCB et HR Rail fixent le cadre du personnel, chacune pour le personnel qu’elles utilisent.

Art. 67. § 1^{er}. Le personnel des Chemins de fer belges est recruté par ou en vertu d’une décision du conseil d’administration de HR Rail et employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel.

§ 2. Toutefois, HR Rail peut recruter et employer du personnel en vertu d’un contrat de travail soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail afin :

- 1° de répondre à un besoin exceptionnel et temporaire de personnel, qu’il s’agisse soit de la mise en œuvre d’actions limitées dans le temps, soit d’un surcroît extraordinaire de travail;
- 2° d’exécuter des tâches nécessitant une connaissance ou expérience de haute qualification;
- 3° de remplacer des membres du personnel statutaire ou non statutaire pendant des périodes d’absence temporaire partielle ou totale;
- 4° d’accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.

[...]

Art. 72. § 1^{er}. HR Rail met à la disposition d’Infrabel et de la SNCB le personnel statutaire et non statutaire nécessaire à l’exécution de leurs missions. Durant la période de leur mise à disposition, les membres du personnel sont toutefois exclusivement soumis à l’autorité patronale d’Infrabel ou de la SNCB.

La mise à disposition du personnel s’effectue selon les dispositions de la présente loi. Les autres conditions et modalités relatives à la mise à disposition du personnel en vertu du premier alinéa, peuvent être fixées dans une convention à conclure entre HR Rail et Infrabel et/ou la SNCB après la publication de la présente loi au *Moniteur belge*. Cette convention ainsi que toutes les modifications à celle-ci sont soumises à l’accord préalable de la Commission paritaire nationale statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées, conformément à la procédure déterminée à l’article 75.

§ 2. Le chapitre III de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs, ne s’applique pas à la mise à disposition du personnel visée au paragraphe 1^{er}.

§ 3. Le personnel mis à la disposition d’Infrabel est financièrement à charge d’Infrabel, et le personnel mis à la disposition de la SNCB est financièrement à charge de la SNCB.

Sans préjudice à la mobilité visée à l’article 71, § 1, il ne peut être mis fin à la mise à disposition d’un membre du personnel à Infrabel ou à la SNCB que moyennant l’accord préalable de HR Rail.

La section 7 du chapitre 5 du présent titre n’est pas applicable à la décision à prendre par HR Rail concernant la fin de la mise à disposition visée au second alinéa du présent paragraphe.

§ 4. HR Rail identifie le personnel disponible sur [la] base du statut du personnel et de la réglementation du personnel. HR Rail recherche, en collaboration avec Infrabel ou la SNCB, selon le cas, une utilisation adéquate du personnel disponible en application du statut du personnel et de la réglementation du personnel, dans le respect des obligations en matière de dialogue social.

§ 5. Les membres du personnel qui sont mis à la disposition d’Infrabel doivent être considérés comme étant “préposés” d’Infrabel et Infrabel comme “commettant” de ces membres du personnel, au sens de l’article 1384, troisième alinéa, du Code civil.

Les membres du personnel qui sont mis à la disposition de la SNCB doivent être considérés comme étant “préposés” de la SNCB et la SNCB comme ‘commettant’ de ces membres du personnel, au sens de l’article 1384, troisième alinéa, du Code civil.

[...]

Art. 75. Chaque proposition portant fixation ou modification du statut du personnel, du statut syndical ou de réglementation du personnel en matière de “Prestations et repos” est soumise pour négociation à la Commission paritaire nationale, conformément au statut du personnel.

Chaque proposition visée à l’alinéa 1^{er} fait l’objet d’une procédure de négociation au sein de la Commission paritaire nationale au terme de laquelle celle-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Chaque réglementation ainsi votée par la Commission paritaire nationale lie le conseil d’administration de HR Rail qui arrête la modification.

Art. 76. § 1^{er}. À l’exclusion des règlements relatifs à la carrière administrative et pécuniaire du personnel cadre, qui relèvent de la compétence du conseil d’administration de HR Rail, chaque proposition portant fixation ou modification de la réglementation du personnel, fait l’objet d’une procédure de concertation au sein de la Commission paritaire nationale, en vue d’un avis de cette Commission paritaire nationale. Les propositions sont introduites conformément à l’article 120, § 1, et sans préjudice de l’article 87.

§ 2. Cette réglementation est fixée par le conseil d’administration de HR Rail.

Art. 77. § 1^{er}. Il peut être conclu au sein de la Commission paritaire nationale, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, des conventions collectives qui règlent les relations individuelles et collectives avec les membres du personnel non statutaire.

§ 2. Les conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire nationale lient Infrabel, la SNCB et HR Rail, les membres du personnel non

statutaire de HR Rail, qu'ils soient ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, ainsi que les organisations syndicales.

§ 3. Les conventions collectives sont numérotées, enregistrées auprès de HR Rail et mises par HR Rail à la disposition des membres du personnel non statutaire qui en font la demande.

[...]

Art. 79. Dans leurs relations avec le personnel non statutaire mis à leur disposition, Infrabel et la SNCB doivent agir conformément aux droits et obligations découlant des sources de droit applicables.

[...]

Art. 81. HR Rail devra au moins se charger des missions suivantes en ce qui concerne le personnel mis à disposition :

- 1° la sélection, le recrutement, l'orientation et l'identification des talents et compétences du personnel statutaire et non statutaire nécessaire à l'accomplissement des missions de HR Rail, d'Infrabel et de la SNCB;
- 2° le paiement des rémunérations et traitements du personnel statutaire et non statutaire;
- 3° la formation transversale du personnel statutaire et non statutaire. Infrabel et la SNCB organisent des formations spécifiques propres au métier pour le personnel qui est mis à leur disposition. Infrabel et la SNCB informent HR Rail de toute initiative de formation collective spécifique au sein de leur propre société;
- 4° le respect de toutes les obligations qui lui incombent en tant qu'employeur afin d'assurer le paiement des allocations familiales;
- 5° le suivi de la gestion et de l'exécution des activités de la Caisse des soins de santé, sans préjudice des compétences de son organe de gestion;
- 6° la gestion et l'exécution de tous les aspects liés au Fonds des Œuvres Sociales et au Fonds de la documentation sociale, sans préjudice des compétences de leur organe de gestion;
- 7° l'organisation du service externe pour la prévention et la protection au travail et de la médecine de l'administration dont les compétences et les tâches sont décrites dans le statut du personnel;
- 8° tous les aspects liés à la gestion des pensions statutaires sur la base de l'article 159 de la loi-programme du 27 décembre 2005 et conformément à l'arrêté royal du 28 décembre 2005 relatif à la reprise des obligations de pension de la SNCB *Holding* par l'État belge, confirmée par la loi-programme du 20 juillet 2006, et les autres arrêtés d'exécution;
- 9° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;
- 10° le soutien pour l'exécution RH et la politique RH, ainsi que pour l'organisation et le maintien des connaissances du statut du personnel.

[...]

Art. 82. HR Rail veille à l'application cohérente et consistante du statut du personnel, y compris le statut syndical, la réglementation du personnel, ainsi que la législation applicable et ses arrêtés d'exécution.

[...]

Art. 114. HR Rail est responsable pour l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges.

Art. 115. La Commission paritaire nationale est l'organe de dialogue social supérieur pour les questions sociales des Chemins de fer belges, tant propres à l'une des sociétés que dépassant le niveau d'une société.

[...]

Art. 118. Nonobstant toute disposition contraire et sans préjudice des autres dispositions de la présente loi, la Commission paritaire nationale dispose des compétences suivantes, vis-à-vis des Chemins de fer belges ainsi que, le cas échéant, vis-à-vis de chaque société distinctement :

- 1° examiner toutes les questions relatives aux dispositions du statut du personnel et aux contrats de travail, y compris les règles concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, et en général, toutes les questions intéressant directement le personnel, questions qui lui sont transmises conformément à l'article 120, § 1^{er};
- 2° rendre son avis sur toutes les questions d'ordre général que les personnes ou organes visés à l'article 120 estimeraient devoir lui soumettre, notamment dans les cas où ces personnes ou organes jugeraient que ces questions peuvent intéresser indirectement le personnel;
- 3° l'examen des informations économiques et financières relatives aux sociétés, comme stipulé à l'article 15, b), 1° et 2°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et tel que précisé et complété par des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail;
- 4° négocier le statut du personnel, le statut syndical et la réglementation du personnel en matière de 'Prestations et repos' et arrêter à ce sujet, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, une réglementation liant le conseil d'administration de HR Rail, conformément à la procédure déterminée à l'article 75;
- 5° examiner toutes les questions intéressant de façon directe ou indirecte le personnel non statutaire;
- 6° avec une majorité de deux tiers des voix exprimées, établir et modifier un ou plusieurs règlements de travail, conformément à l'article 11 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la Commission paritaire nationale exerçant les tâches du conseil d'entreprise;
- 7° rendre son avis concernant le(s) contrat(s) de services RH;
- 8° approuver au préalable, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, la conclusion et la modification des conventions relatives à la mise à disposition de personnel qui peuvent être conclues conformément à l'article 72;
- 9° rendre son avis concernant la conclusion et la modification des conventions relatives à la mise à disposition de personnel qui peuvent être conclues conformément à l'article 153;
- 10° participer à la gestion des institutions créées ou à créer en faveur du personnel;
- 11° la concertation avec et l'information générale du personnel concernant la politique RH, en ce compris, pour les matières pour lesquelles la procédure déterminée à l'article 75 n'est pas d'application;
- 12° prendre connaissance de matières concernant le bien-être du personnel au travail, qui lui sont communiquées par la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail;
- 13° formuler un avis concernant l'état triennal du directeur général de HR Rail sur les déplacements des membres du personnel des Chemins de fer belges entre leur domicile et leur lieu de travail, visé à l'article 15, l), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi-programme du 8 avril 2003;
- 14° examiner les possibilités de réutilisation en cas de suppression d'emploi de personnel statutaire;

- 15° négocier et conclure des conventions collectives applicables aux membres du personnel non statutaire, comme déterminé à l'article 77;
- 16° introduire une demande d'intervention d'un conciliateur social, comme déterminé à l'article 136.

[...]

Art. 120. § 1^{er}. Des points peuvent être inscrits à l'ordre du jour de la Commission paritaire nationale par :

- 1° le conseil d'administration de HR Rail;
- 2° le directeur général de HR Rail;
- 3° le Comité de Coordination RH;
- 4° le conseil d'administration ou le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB;
- 5° le président ou son mandataire d'une organisation syndicale siégeant dans la Commission paritaire nationale, conformément aux dispositions du statut du personnel ou du statut syndical.

§ 2. Pour les matières visées à l'article 118, 2°, le ministre ayant les entreprises publiques dans ses attributions peut aussi faire inscrire des points à l'ordre du jour de la Commission paritaire nationale ».

Il résulte incontestablement de ces dispositions qu'HR Rail est l'« employeur unique » du personnel mis à disposition de la partie adverse, qu'il s'agisse du personnel qu'il recrute sur une base statutaire (art. 66, al. 1^{er}, et 67, § 1^{er}) ou qu'il peut recruter sur une base contractuelle lorsqu'il est notamment question de répondre à « un besoin exceptionnel et temporaire de personnel », comme un surcroît extraordinaire de travail (art. 67, § 2, 1°). La partie adverse peut « uniquement employer du personnel mis à [sa] disposition par HR Rail » (art. 66, al. 2). Durant la période de cette mise à disposition, qui constitue l'objet social d'HR Rail, le personnel statutaire ou non statutaire reste exclusivement soumis à « l'autorité patronale » de la partie adverse (art. 72, § 1^{er}) selon les dispositions légales et selon d'autres modalités qui peuvent être fixées par une convention passée entre HR Rail et la partie adverse et soumise à l'accord préalable de la commission paritaire nationale statuant à la majorité des 2/3 (art. 72, § 1^{er}, al. 2). Selon la *ratio legis*, cette mise à disposition de personnel constitue un régime *sui generis* (doc. parl., Chambre, session 2012-2013, exposé des motifs, n° 53-2893/001, pp. 24-25 et p. 27) de sorte qu'elle n'est dès lors pas visée par l'interdiction de principe érigée par le chapitre III de la loi du 24 juillet 1987 (art. 72, § 2), et les membres du personnel ainsi mis à disposition sont légalement considérés comme les préposés de la partie adverse qui est leur commettant au sens de l'article 1384, troisième alinéa, du Code civil (art. 72, § 5, al. 2). Partant, ce régime *sui generis* de mise à disposition du personnel par HR Rail selon le régime de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil (préposés et commettant) peut être réalisé en toute légalité.

Si la loi du 23 juillet 1926 stipule certes que la partie adverse peut uniquement employer du personnel mis à disposition par HR Rail (art. 66, al. 2) qui

est l'employeur unique du personnel des Chemins de fer belge (art. 66, al. 1^{er}), il convient d'examiner si, comme le soutient le requérant, ces dispositions impliqueraient une exclusivité à ce point catégorique qu'elle interdirait purement et simplement à la partie adverse de recourir au travail intérimaire. À ce propos, il convient de constater, d'une part, que, selon la réforme mise en place par la loi du 30 août 2013 et l'arrêté royal du 11 décembre 2013, HR Rail est l'« employeur juridique » du personnel mis à disposition, Infrabel et la partie adverse devant « être considérées comme l'employeur de fait de ce personnel étant donné qu'elles exercent l'autorité patronale exclusive sur ce personnel » (Rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 11 décembre 2013, *M. B.*, 16 décembre 2013, p. 98.889). En vertu de la loi du 24 juillet 1987, le travail intérimaire consiste, pour une entreprise de travail intérimaire, à engager des intérimaires sur la base d'un contrat de travail intérimaire en vue, contre rémunération, de les mettre à la disposition d'un utilisateur (art. 7). Selon ce mécanisme, si le travail est effectué chez l'utilisateur, il n'en demeure pas moins que l'entreprise de travail intérimaire qui met le travailleur à sa disposition est, à l'instar de HR Rail pour le personnel mis à disposition de la partie adverse, l'« employeur de l'intérimaire étant donné que le lien de subordination constitutif du contrat s'établit entre cette entreprise et l'intérimaire », nonobstant le fait que « l'intérimaire exécute son travail dans l'entreprise d'un utilisateur et que ce dernier puisse lui donner des directives » (*doc. parl.*, Chambre, session 1986-1987, commentaire des articles, n° 762/1, p. 5). En recourant au travail intérimaire, la partie adverse ne méconnaît dès lors pas le mécanisme mis en place par la réforme précitée dès lors qu'elle ne devient nullement l'employeur des intérimaires.

D'autre part, l'interdiction alléguée par le requérant résulterait de l'article 7, 8°, de la loi du 30 août 2013 qui, d'après lui, illustrerait la « volonté du législateur » d'opter pour un régime excluant le recours au travail intérimaire au profit d'une mise à disposition exclusive par HR Rail (requête, p. 23). Force est toutefois de constater que cette disposition légale, selon laquelle « [d]ans le cadre de l'habilitation octroyée conformément à l'article 3, § 1^{er}, 3°, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres [...] régler la mise à disposition du personnel par HR Rail au gestionnaire de l'infrastructure et à l'entreprise ferroviaire », ne contient ni expressément ni implicitement pareille interdiction. Contrairement à ce que soutient le requérant, cet article ne prévoit en effet pas expressément un régime de mise à disposition « exclusif de celui que fixe la loi du 24 juillet 1987 » et il ne stipule pas davantage « l'interdiction de faire appel à du personnel mis à disposition par un autre employeur comme une entreprise de travail intérimaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 » (requête, p. 23). Si le requérant se réfère encore, à plusieurs reprises, à la « volonté du législateur » pour soutenir qu'il serait exclu et interdit que

la partie adverse puisse avoir recours au travail intérimaire (dernier mémoire, pp. 9 et 12), le Conseil d'État ne peut que constater que cette argumentation repose exclusivement sur une affirmation unilatérale du requérant qui n'est étayée par aucune référence précise aux travaux parlementaires de la loi du 30 août 2013 ou au rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 11 décembre 2013, lesquels ne contiennent, au demeurant, aucune interdiction de ce genre. La nécessité « d'absorber le pic de charge de travail », qui constitue le motif précis de l'acte attaqué est, selon le requérant, à mettre en parallèle avec la possibilité, pour HR Rail, de mettre à la disposition de la partie adverse du personnel contractuel pour répondre à un besoin temporaire pour la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps ou en raison d'un surcroît extraordinaire de travail comme l'autorise l'article 67, § 2, de loi du 23 juillet 1926. Selon cette disposition, dans de telles circonstances, HR Rail « peut recruter et employer du personnel en vertu d'un contrat de travail ». Le législateur a ainsi institué une possibilité, dans le chef d'HR Rail, de recourir à l'engagement contractuel dans ces circonstances, mais non pas une obligation. En octroyant une simple faculté à HR Rail de mettre du personnel contractuel à la disposition de la partie adverse sans toutefois l'obliger à y recourir dans les hypothèses visées, le requérant ne démontre pas que le législateur aurait clairement et nécessairement exclu que la partie adverse puisse recourir au travail intérimaire. En effet, le requérant se limite à affirmer que le législateur aurait entendu exclure l'application de la loi du 24 juillet 1987 mais, à l'instar de l'article 7, 8°, précité, de la loi du 30 août 2013, cette exclusion ne résulte ni expressément ni implicitement de cette disposition et force est de constater que le requérant ne fournit à nouveau aucune argumentation référencée pour soutenir cette affirmation. À défaut, le Conseil d'État ne peut que constater qu'il n'est pas démontré que la possibilité qui est légalement reconnue à HR Rail d'engager des agents contractuels pour les mettre à disposition de la partie adverse pour faire face à un besoin exceptionnel et temporaire, interdirait à celle-ci de recourir au travail intérimaire sur la base de la loi du 24 juillet 1987, dans la mesure où une telle interdiction ne repose ni expressément ni implicitement sur l'article 67, § 2, ou sur l'article 72, § 2, de la loi du 23 juillet 1926. Il résulte des constatations qui précèdent que le requérant n'établit pas qu'il serait juridiquement interdit à la partie adverse de recourir au travail intérimaire sur la base de la loi du 24 juillet 1987 lorsque, comme en l'espèce, elle doit faire face à un « pic de charge de travail ». Partant, l'irrégularité alléguée de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 qui prévoit une telle possibilité, et dont le recours en annulation a été rejeté par l'arrêt n° 251.372 prononcé ce jour, n'est pas davantage démontrée, de sorte qu'il n'y a pas lieu de l'écarter sur la base de l'article 159 de la Constitution.

Le premier moyen n'est pas fondé.

VII. Deuxième moyen

VII.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris de la violation de la loi du 24 juillet 1987, l'application fautive, inexacte et abusive de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 'relatif à l'application du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques et HR Rail en exécution de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs', la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, la violation des principes et engagements pris par la Belgique à favoriser le dialogue social, en adoptant la Convention européenne des droits de l'Homme (article 11), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (article 8), la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (articles 12 et 28), la Charte sociale européenne (article 6), la Convention n° 98 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le droit d'organisation et de négociation collective (article 4), la Convention n° 151 de l'OIT sur les relations de travail dans la fonction publique (article 7) et la Convention n° 154 de l'OIT sur la négociation collective, la motivation interne fautive, inexacte et abusive, la motivation fautive, inexacte et abusive et l'excès de pouvoir.

Le requérant fait valoir que la partie adverse a recouru à du travail intérimaire et lancé « un marché public à cet effet, sur la base de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 », et lui reproche « de se contenter ainsi d'informer les organisations syndicales de sa décision », alors qu'en tant qu'entreprise publique autonome au sens de l'article 1^{er}, § 4, 2°, de la loi du 21 mars 1991 'portant réforme de certaines entreprises à caractère économique', « elle rentre dans le champ d'application de l'article 4, § 2, de cet arrêté royal [...] qui impose une négociation avec les organisations syndicales préalable à tout appel au travail intérimaire ». Il explique que le deuxième moyen est invoqué si le Conseil d'État devait considérer que loi du 24 juillet 1987 « pourrait s'appliquer à la [partie adverse], *quod non* ». Il indique que dans le cadre des échanges qui ont suivi le courriel relatif à la décision de recourir au travail intérimaire, il est apparu que celle-ci avait été adoptée par M. H., *Director marketing & Sales* de la partie adverse, « et que l'information ainsi donnée à l'organisation syndicale reconnue dont [il] est Président, procédait de l'application de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 7 décembre 2018. Or, [il] soutient que la partie adverse était tenue au respect du § 2 de ce même article 4 [...], qui impose une négociation préalable avec les organisations syndicales de tout appel aux intérimaires pour répondre à un surcroît temporaire de

travail, et non de ce § 3 qui n'impose qu'une information préalable des organisations syndicales ». Il cite ledit article 4 et fait valoir que son premier paragraphe ne s'applique pas aux entreprises publiques autonomes, qui ne sont pas dans le champ d'application de la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités', que son deuxième paragraphe se rapporte aux entreprises publiques autonomes visées à l'article 1^{er}, § 4, 2^o, de la loi du 21 mars 1991, lequel « vise expressément la [partie adverse] », et il en conclut que celle-ci rentre dans le champ d'application de l'article 4, § 2, de l'arrêté royal du 7 décembre 2018, de sorte qu'il lui revient « de tirer les conséquences de son intégration dans le champ d'application de ce dispositif en négociant avec les organisations syndicales, préalablement à tout appel au travail intérimaire ». Il considère qu'il s'agit de la seule lecture possible « dès lors qu'on considère que l'arrêté royal du 7 décembre 2018 a pour objet de transposer dans la fonction publique les règles d'exécution de la loi du 24 juillet 1987, telles qu'elles sont fixées dans le secteur privé (v. commentaire de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1987 [lire : 2018] : "Autant que possible, les procédures sont mises en conformité avec les procédures qui s'appliquent au secteur privé") ». Il explique que cette loi est mise en œuvre par la CCT n° 108, modifiée par la CCT n° 108/2 du 24 juillet 2018, relative au travail temporaire et au travail intérimaire, qui prévoit que toute décision d'appel au travail intérimaire doit être soumise préalablement à la négociation avec les organisations syndicales et même à l'accord des travailleurs et de leurs représentants syndicaux lorsqu'il s'agit de pallier à un surcroît temporaire de travail. Il considère encore qu'il s'agit de la seule lecture possible « si l'on considère que cette obligation de négocier inscrite au § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 s'impose aux autres entreprises publiques autonomes visées à l'article 1^{er}, § 4, de la loi du 21 mars 1991 que sont *Bpost*, *Proximus* et *Skeyes* et que rien ne justifierait que, sur le plan de l'obligation de respect du dialogue social, les entreprises qui composent les Chemins de fer belges soient traitées différemment des autres entreprises publiques autonomes » et « si on considère que selon le § 1^{er} de cet article 4, l'ensemble des services publics fédéraux visés par la loi du 19 décembre 1974 [...], sont tenus au respect de la négociation préalable à tout appel au travail intérimaire ». Il estime qu'une lecture différente constituerait une interprétation discriminatoire du dispositif réglementaire violant l'obligation de favoriser les mécanismes de concertation sociale et il « soutient que de toute apparence, le Gouvernement n'a pas voulu infliger ce traitement discriminatoire aux Chemins de fer belges, même si les représentants des Chemins de fer belges au sein de la Commission entreprises publiques ont pu noter à l'issue de la réunion du 20 mars 2018, que les représentants du Ministre avaient affirmé que le § 3 de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 était applicable aux Chemins de fer (cf. annexe 13) : si tel traitement distinct avait été envisagé pour les Chemins de fer

belges, une explication eut dû figurer dans le Rapport au Roi. Or, il n'y a dans ce Rapport au Roi, aucune indication en ce sens ». Il indique que la partie adverse s'en défend en prétendant qu'elle n'entre pas dans le champ d'application de ce deuxième paragraphe parce qu'elle ne dispose pas de commission paritaire au sens de l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 21 mars 1991, mais que, ce faisant, elle confond « la notion de champ d'application du dispositif avec la possibilité d'exécuter les modalités de mise en pratique de l'obligation de négocier qui découle du fait d'être expressément visé dans ce champ d'application ». Il admet que la partie adverse ne dispose pas de commission paritaire nationale au sens de l'article 30 de la loi du 21 mars 1991, mais précise que « c'est qu'au gré de la réforme évoquée dans le préambule ci-dessus, les compétences de la Commission paritaire nationale en question ont été confiées exclusivement à la Commission paritaire de HR Rail ». Il conclut que, puisque la partie adverse rentre expressément dans le champ d'application de l'article 4, § 2, de l'arrêté royal du 7 décembre 2018, le troisième paragraphe, qui se rapporte aux services qui ne relèvent pas du champ d'application des premier ou deuxième paragraphes, ne trouve pas à s'appliquer « et c'est donc de manière fausse, inexacte et abusive que la partie adverse l'a mis en œuvre », que celle-ci devait nécessairement saisir la commission paritaire nationale de HR Rail en vue d'une négociation préalable de l'appel aux intérimaires et qu'à tout le moins, à défaut de commission paritaire nationale propre à la partie adverse, la négociation imposée par le deuxième paragraphe « n'est pas praticable et partant, l'appel au travail intérimaire n'est pas envisageable [au sein de la partie adverse] ».

En réplique, il rappelle qu'il ne développe ce moyen que dans l'hypothèse où le Conseil d'État considérerait que loi du 24 juillet 1987 peut s'appliquer à la partie adverse, à qui il fait grief de confondre, lorsqu'elle envisage les trois hypothèses visées à l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 2018, « le champ d'application des règles contenues dans ces dispositions avec la possibilité de les exécuter ». Il rappelle le champ d'application et les modalités prescrites pour les trois paragraphes de l'article 4, considère que son deuxième paragraphe impose à la partie adverse, si elle souhaite faire appel à du travail intérimaire, de négocier chaque fois cet appel préalablement avec les organisations syndicales représentatives au sein de la commission paritaire constituée en application de l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 21 mars 1991 et qu'à défaut de commission paritaire au sein de la partie adverse, ce mécanisme est impraticable de sorte que, selon lui, celle-ci ne peut avoir recours au contrat intérimaire « sans enfreindre les principes les plus élémentaires de concertation sociale » et qu'au vu de l'évolution structurelle des Chemins de fer belges, il peut être considéré que la commission paritaire nationale de HR Rail s'est substituée à ladite commission paritaire. Or, il constate que ladite commission n'a pas été saisie. Il explique ne pas demander au Conseil d'État une modification de

l'arrêté royal en cause « mais bien de l'appliquer tel qu'il est » et qu'il y a un intérêt fonctionnel dès lors qu'il s'agit de définir quelles sont les prérogatives des organisations syndicales, et donc, de leurs représentants dont il fait partie. Il répète que les déclarations faites lors de la réunion de la commission Entreprises publiques du 20 mars 2018 ne sont pas « un gage de légalité » et il fait grief à la partie adverse de considérer que les Chemins de fer belges se trouvent dans une situation différente des autres autorités visées par l'arrêté royal, sans exposer en quoi cette différence, en l'occurrence le fait qu'elle ne dispose pas de commission paritaire, « justifierait qu'au contraire de ce qui se passe pratiquement partout dans le monde du travail [...], aucune négociation préalable à l'engagement d'intérimaires ne soit prescrite ». Il répète encore qu'il n'y a pas lieu de mettre l'État belge à la cause pour contester la légalité de l'arrêté royal.

Dans son dernier mémoire, il conteste que les dispositions de droit international qu'il invoque et la discrimination alléguée seraient irrecevables et estime que l'auditeur rapporteur écarte « dédaigneusement » ses arguments de fond. Il indique qu'en adoptant l'arrêté royal du 7 décembre 2018, le gouvernement aurait « clairement voulu » rendre le travail intérimaire applicable à l'ensemble des services publics, y compris les entreprises publiques et donc la partie adverse, et reprend l'argumentation déjà développée dans sa requête et son mémoire en réplique, en répétant que seules les organisations syndicales reconnues au sein des Chemins de fer seraient privées du droit de négocier les conditions du recours au travail intérimaire alors qu'elles sont « tenues au respect du principe de la négociation ». Il soutient que ce n'est pas parce que la partie adverse ne dispose pas d'une commission paritaire au sens de l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 21 mars 1991, et que l'article 4, § 2, « pose problème », que l'article 4, § 3, de l'arrêté royal s'appliquerait parce qu'il concerne les services visés à l'article 1^{er}, 3^o « et » qui ne relèvent pas du champ d'application des premier ou deuxième paragraphes. Il souligne que la partie adverse entre en effet dans le champ d'application de l'article 4, § 2, parce qu'elle est une entreprise publique au sens de l'article 1^{er}, § 4, de la loi du 21 mars 1991. Il fait valoir qu'à défaut de commission paritaire, la négociation et l'information des organisations syndicales ne s'appliquent pas et que la seule conséquence qui s'ensuit est l'inapplication de l'arrêté royal, de sorte que ne pouvant recourir à la négociation préalable, la partie adverse ne pouvait pas avoir recours au travail intérimaire.

VII.2. Appréciation

Dans la mesure où le requérant justifie la recevabilité du recours par référence à son intérêt fonctionnel, il convient d'examiner le deuxième moyen

exclusivement dans le cadre d'une éventuelle violation de ses prérogatives en tant que membre de la commission paritaire nationale.

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la requête contient « un exposé [...] des moyens ». La Cour européenne des droits de l'homme considère que c'est aux juridictions nationales qu'il incombe d'interpréter la législation interne, en particulier en ce qui concerne l'interprétation des règles procédurales, et que les intéressés « doivent normalement s'attendre à ce que ces règles soient appliquées » (voir, entre autres : Cour eur. D. H., arrêt *Vermeulen c. Belgique*, 17 juillet 2018, § 44; arrêt *Papaioannou c. Grèce*, 2 juin 2016, § 39; arrêt *Trevisanato c. Italie*, 15 septembre 2016, § 32), notamment lorsque la recevabilité d'un recours dépend d'une « jurisprudence interne fournie » (Cour eur. D. H., arrêt *Trevisanato c. Italie*, 15 septembre 2016, § 43). Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, le moyen, au sens de l'article 2, § 1^{er}, 3^o, précité, consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui implique que le moyen expose non seulement la règle de droit dont la violation est invoquée mais aussi, de façon claire et sans ambiguïté, la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte. L'exposé des moyens constitue un élément essentiel de la requête, la partie requérante devant par conséquent y indiquer *ab initio* l'illégalité qui aurait été commise et dans quelle mesure elle aurait eu lieu, dès lors que le moyen permet, d'une part, à la partie adverse de se défendre des griefs formulés à l'égard de l'acte attaqué dans le respect des droits de la défense et, d'autre part, au Conseil d'État d'examiner le bien-fondé de ces griefs et, partant, la limite de sa saisine. Lorsque la requête en annulation n'individualise aucune règle ou principe général de droit et n'indique pas comment ils auraient été violés, elle est irrecevable et le Conseil d'État ne peut avoir égard à des écrits de procédure déposés postérieurement à la requête en vue de pallier les carences de celle-ci.

En l'espèce, l'auditeur rapporteur ne demande pas au requérant « de reproduire dans le recours, au gré de 10 pages de "copier-coller" » (dernier mémoire, page 14), les dispositions visées au moyen mais à tout le moins d'indiquer en quoi elles auraient été concrètement méconnues. Le Conseil d'État ne peut que constater qu'à défaut d'exposer dans quelle mesure ils auraient été violés, le moyen est irrecevable en ce qu'il est pris de la violation des principes et engagements pris par la Belgique à favoriser le dialogue social, en adoptant la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (article 11), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (article 8), la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (articles 12 et 28), la Charte sociale

européenne (article 6), de la Convention n° 98 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le droit d'organisation et de négociation collective (article 4), la Convention n° 151 de l'OIT sur les relations de travail dans la fonction publique (article 7) et la Convention n° 154 de l'OIT sur la négociation collective. Le même constat s'impose en ce qui concerne la violation alléguée des articles 10 et 11 de la Constitution, dès lors que le contrôle du respect de l'égalité de traitement qu'ils garantissent implique qu'une catégorie déterminée de personnes prétendument discriminée fasse l'objet, dans la requête, d'une comparaison pertinente par rapport à une autre catégorie, ce qui suppose à tout le moins que la partie requérante expose *ab initio*, dans son recours, quelles catégories de personnes seraient identiques ou comparables et en quoi consiste la différence de traitement critiquée. En l'espèce, le requérant reste en défaut d'indiquer dans sa requête, et *a fortiori* d'établir, en quoi la partie adverse serait, compte tenu notamment du régime *sui generis* qui caractérise l'organisation des Chemins de fer belges (*cf.* examen du premier moyen), comparable aux autres entreprises publiques autonomes visées par la loi du 21 mars 1991. Les explications complémentaires fournies pour la première fois en réplique et dans le dernier mémoire sont tardives et, partant, irrecevables.

Pour le surplus, et en substance, le moyen fait grief à la partie adverse d'avoir fait application de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 et de s'être limitée à informer les organisations syndicales représentatives de l'engagement d'intérimaires alors que, selon le requérant, il lui incombait d'appliquer l'article 4, § 2, qui requiert une négociation préalable avec lesdites organisations. L'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 stipule que « [l]e Roi peut, pour les services publics qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, fixer d'autres procédures (conditions et modalités) que celles prévues aux articles 1^{er} et 32 de la présente loi ». Il ressort de l'arrêt n° 251.372 susvisé qu'un projet d'arrêté royal 'relatif à l'application du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques et HR Rail en exécution de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs' a été soumis « pour information et avis » à la commission paritaire nationale des Chemins de fer belges qui, lors de sa réunion du 8 janvier 2018, a constaté l'avis positif des trois sociétés des Chemins de fer belges et l'avis négatif des organisations syndicales. Le 28 mai 2018, le comité commun à l'ensemble des services publics a acté un protocole n° 215/2/B selon lequel « les délégations de l'autorité et des organisations syndicales n'ont pas abouti à un accord ». La section de législation du Conseil d'État a rendu un avis sur le projet 5 octobre 2018 (L. 64.147/AV/AG/1) et, le 14 janvier 2018, le *Moniteur belge* a publié l'arrêté royal du 7 décembre 2018, dont l'article 4 est libellé comme suit :

« § 1^{er}. Chaque fois qu'un service, visé à l'article 1^{er}, 3°, et qui relève également du ressort d'un comité de secteur, en application de l'article 4, § 2 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, souhaite faire appel au travail intérimaire visé à l'article 3, § 1^{er}, 2° et 5°, ou au travail intérimaire pour l'exécution d'un travail exceptionnel comme visé à l'article 2, 2° et 4° de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 relatif à la définition de travail exceptionnel en exécution de l'article 1^{er}, § 4 de la loi du 24 juillet 1987, il doit négocier cet appel concret chaque fois au préalable avec les organisations syndicales représentatives au sein du comité de secteur.

Dans le cas visé à l'article 2, 4° de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 relatif à la définition de travail exceptionnel en exécution de l'article 1^{er}, § 4 de la loi du 24 juillet 1987, le chef du service avertit au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire visé à l'arrêté royal du 9 décembre 1987 désignant les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'exécution de la loi du 24 juillet 1987 et de ses arrêtés d'exécution, et d'accorder les autorisations prévues par cette loi.

Sans préjudice de l'application des alinéas précédents et quelle que soit la forme du travail intérimaire, comme visé à l'article 3, § 1^{er}, le chef de service, ou son délégué, informe chaque fois les organisations syndicales représentatives au préalable des engagements effectifs des travailleurs intérimaires.

Des intérimaires ne peuvent pas être mis ou maintenus au travail en cas de non-respect des procédures visées aux alinéas précédents.

§ 2. Chaque fois qu'une entreprise publique autonome, visée à l'article 1^{er}, § 4 de la loi du 21 mars 1991, souhaite faire appel au travail intérimaire visé à l'article 3, § 1^{er}, 2° et 5°, ou au travail intérimaire pour l'exécution d'un travail exceptionnel comme visé à l'article 2, 2° et 4° de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 relatif à la définition de travail exceptionnel en exécution de l'article 1^{er}, § 4 de la loi du 24 juillet 1987, elle doit négocier chaque fois cet appel concret au préalable avec les organisations syndicales représentatives au sein de la commission paritaire constituée en application de l'article 30, § 1^{er} de la loi du 21 mars 1991.

Dans le cas visé à l'article 2, 4° de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 relatif à la définition de travail exceptionnel en exécution de l'article 1^{er}, § 4 de la loi du 24 juillet 1987 le chef du service avertit au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire visé à l'arrêté royal du 9 décembre 1987 désignant les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'exécution de la loi du 24 juillet 1987 et de ses arrêtés d'exécution, et d'accorder les autorisations prévues par cette loi.

En plus, l'entreprise publique autonome ne peut faire exécuter les travaux visés à l'alinéa précédent par des travailleurs sans avoir recours au préalable au directeur du service subrégional de l'emploi de l'endroit où le service est établi.

Sans préjudice de l'article 35 de la loi du 21 mars 1991, des intérimaires ne peuvent pas être mis ou maintenus au travail si la négociation visée à l'alinéa 1^{er} résulte en un refus ou une absence d'accord, ou en cas de non-respect des procédures visées aux alinéas précédents.

§ 3. Pour les services, visés à l'article 1^{er}, 3° et qui ne relèvent pas du champ d'application du § 1 ou § 2 ci-dessus, le chef de service, ou son délégué, informe chaque fois les organisations syndicales représentatives au préalable des

engagements effectifs des travailleurs intérimaires et ceci quelle que soit la forme du travail intérimaire.

Chaque fois que ces services souhaitent faire appel à une des formes du travail intérimaire visées à l'article 3, § 1^{er}, 2^o et 5^o, ou au travail intérimaire pour l'exécution d'un travail exceptionnel comme visé à l'article 2, 2^o et 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 relatif à la définition de travail exceptionnel en exécution de l'article 1^{er}, § 4 de la loi du 24 juillet 1987, cet appel n'est autorisé que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, par voie électronique, le nom et l'adresse de l'utilisateur et son numéro d'identification à la Banque-Carrefour des Entreprises.

Dans le cas visé à l'article 2, 4^o de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 relatif à la définition de travail exceptionnel en exécution de l'article 1^{er}, § 4 de la loi du 24 juillet 1987, le chef du service avertit au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire visé à l'arrêté royal du 9 décembre 1987 désignant les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'exécution de la loi du 24 juillet 1987 et de ses arrêtés d'exécution, et d'accorder les autorisations prévues par cette loi.

De plus, le service ne peut faire exécuter les travaux visés à l'alinéa précédent par des travailleurs sans avoir recours au préalable au directeur du service subrégional de l'emploi de l'endroit où le service est établi.

Des travailleurs intérimaires ne peuvent pas être mis ou maintenus au travail en cas de non-respect des procédures visées aux alinéas précédents ».

Cet article unique du chapitre 3 de l'arrêté royal identifie donc, sous le titre « [p]rocédures et transmission d'information », les hypothèses suivantes d'« appel » au travail intérimaire en cas de surcroît temporaire de travail (art. 3, § 1^{er}, 5^o) :

- le service public qui relève du ressort d'un comité de secteur en application de l'article 4, § 2, de la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités', doit négocier cet appel concret chaque fois au préalable avec les organisations syndicales représentatives au sein du comité de secteur (art. 4, § 1^{er});
- une entreprise publique autonome, visée à l'article 1^{er}, § 4, de la loi du 21 mars 1991, « doit négocier chaque fois cet appel concret au préalable avec les organisations syndicales représentatives au sein de la commission paritaire constituée en application de l'article 30, § 1^{er} de la loi du 21 mars 1991 » (art. 4, § 2);
- pour les services publics qui ne relèvent pas du champ d'application de l'article 4, § 1^{er}, ou de l'article 4, § 2, le chef de service informe chaque fois les organisations syndicales représentatives au préalable des engagements effectifs des travailleurs intérimaires et ceci quelle que soit la forme du travail intérimaire.

La négociation préalable est donc imposée pour les services relevant d'un comité de secteur en application de la loi du 19 décembre 1974 (art. 4, § 1^{er}) et

pour les entreprises publiques autonomes au sens de la loi du 21 mars 1991, avec les organisations syndicales représentatives au sein de la commission paritaire constituée en application de l'article 30, § 1^{er} de la même loi (art. 4, § 2). L'article 163^{ter} de la loi du 21 mars 1991 implique que cet article 30 ne s'applique pas à la partie adverse et au personnel qui est mis à sa disposition. Il n'existe donc pas, en son sein, de commission paritaire « constituée en application de l'article 30, § 1^{er} de la loi du 21 mars 1991 » (arrêté royal du 7 décembre 2018, art. 4, § 2), la commission paritaire nationale, régie par les articles 115 et suivants de la loi du 23 juillet 1926, étant la commission paritaire commune pour les Chemins de fer belges. Contrairement à ce que revendique le requérant, il n'y a pas lieu de « combler un vide juridique » en l'espèce. L'article 4, § 2, de l'arrêté royal du 7 décembre 2018 n'impose expressément la négociation préalable des entreprises publiques autonomes qu'avec les organisations syndicales représentatives « au sein de la commission paritaire constituée en application de l'article 30, § 1^{er} de la loi du 21 mars 1991 », de sorte qu'il ne peut, lorsque cet article n'est pas applicable, être considéré que la commission paritaire nationale de HR Rail se substituerait à la commission paritaire clairement identifiée par cette disposition, à défaut de toute disposition expresse en ce sens. Il en va d'autant plus ainsi que l'article 30, § 6, de la loi du 21 mars 1991 qui conférait à la commission paritaire nationale visée à l'article 13 de la loi du 23 juillet 1926 les compétences attribuées à la commission paritaire visée au premier paragraphe dudit article 30, a été abrogé par l'article 11 de l'arrêté royal du 11 décembre 2013.

Le deuxième moyen n'est pas fondé.

VIII. Troisième moyen

VIII.1. Thèse du requérant

Le moyen est pris de la violation de la loi du 21 mars 1991 'portant réforme de certaines entreprises publiques économiques', spécialement ses articles 11, §§ 2 et 17, de l'article 40 du « règlement des (sub)délégations de pouvoir de la S.N.C.B. adopté par son Conseil d'administration le 22 février 2019 », de l'incompétence de l'auteur de l'acte et de l'excès de pouvoir.

Le requérant fait valoir que la décision de faire appel au travail intérimaire et de lancer un marché public à cet effet a été prise par le *Director marketing & Sales* de la partie adverse, alors que ce marché public ne pouvait être lancé et attribué que par son comité de direction, dès lors qu'il portait nécessairement sur plus de 7.500 euros.

En réplique, il explique que le moyen est d'ordre public au regard de la jurisprudence et qu'il peut donc être soulevé d'office par le Conseil d'État sans qu'il doive justifier d'un intérêt au moyen. Il ajoute justifier d'un intérêt « à ce recours » dès lors qu'en « prenant cette décision sans en détenir la prérogative, leur auteur a contourné toutes les règles de concertation sociale au sein des Chemins de fer ». Il rappelle l'argumentation de la partie adverse et lui fait grief de ne pas produire le montant du contrat conclu avec l'entreprise de travail intérimaire pour mettre du personnel à sa disposition.

Dans son dernier mémoire, il « déclare faire sienne » la conclusion de l'auditeur rapporteur « dans la mesure où elle rejette l'exception d'irrecevabilité du moyen considérant qu'il s'agit d'un moyen d'ordre public qui peut être soulevé par le Conseil d'État », et indique que « son intérêt au moyen » réside dans la circonstance qu'en faisant appel au travail intérimaire sans en avoir le pouvoir, le *Director marketing & Sales* « a contourné toutes les règles de négociation qui s'imposent ». Il conteste la présomption selon laquelle le marché ne dépasse pas la compétence du *Director marketing & Sales* compte tenu de son montant parce qu'elle ne repose sur aucun élément probant fourni par la partie adverse.

VIII.2. Appréciation

Pour qu'un moyen puisse être soulevé d'office sans que la partie requérante n'ait à justifier d'un intérêt à l'invoquer, encore faut-il que la requête en annulation soit elle-même recevable. En l'espèce, comme cela ressort de l'examen de la recevabilité du recours, ce dernier n'est recevable que dans la mesure où le requérant invoque un intérêt fonctionnel, lequel n'est reconnu qu'en raison de sa fonction « de mandataire permanent d'une organisation syndicale reconnue » et ne permet d'invoquer que des moyens tirés de la méconnaissance des prérogatives qui y sont liées. Il n'est ni allégué, ni *a fortiori* établi, et le Conseil d'État n'aperçoit pas, dans quelle mesure la partie adverse, en recourant de façon prétendument irrégulière à un marché public, aurait violé lesdites prérogatives. Le troisième moyen est, partant, irrecevable.

Il résulte de l'examen qui précède que les deux premiers moyens n'étant pas fondés et le troisième moyen étant irrecevable, le recours est irrecevable.

IX. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 700 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros, accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé le 17 août 2021 par la VIII^e chambre, composée de :

Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Denis Delvax,
Louise Ernoux-Neufcoeur,

conseiller d'État, président f.f.,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier assumé.

Le Greffier assumé,

Le Président,

Louise Ernoux-Neufcoeur

Frédéric Gosselin