

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 258.205 du 13 décembre 2023

A. 236.798/VIII-12.005

En cause :

1. **l'association sans but lucratif
SYNDICAT POUR LA MOBILITÉ ET
TRANSPORT INTERMODAL DES SERVICES
PUBLICS-PROTECT** (en abrégé : METISP-PROTECT),
2. **BENYAICH** Mohammed,
ayant élu domicile chez
M^e Aurore DEWULF, avocat,
avenue Reine Astrid 10
1330 Rixensart,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 12 juillet 2022, l'association sans but lucratif (ASBL) Syndicat pour la Mobilité et Transport Intermodal des Services Publics-Protect (en abrégé : METISP-PROTECT) et Mohammed Benyaich demandent l'annulation de :

- « la décision adoptée par la partie adverse à une date inconnue, communiquée à une date inconnue également, par l'avis 09 H-HR/2022 "Signalement".
Le recours des requérants vise plus précisément :
 - l'article IV.8 de l'avis 09 H-HR/2022 "Signalement", lequel dispose :
"Aucune proposition de signalement 'mauvais' ne peut être émise à l'encontre du membre du personnel qui a effectué des prestations effectives de moins de 40 jours ouvrables au total au cours du semestre précédant la période du signalement.
Dès que le membre du personnel a accompli au moins 40 jours ouvrables de prestations effectives, un éventuel signalement 'mauvais' ultérieur sera considéré comme un signalement 'mauvais' consécutif.
Pour les agents qui ne travaillent pas à temps plein, une proratisation sera effectuée selon le régime de travail dans lequel ils sont occupés".

- l'article VI "Effets" de l'avis 09 H-HR/2022 "Signalement", en ce qu'il dispose que le signalement attribué opère dès la notification du deuxième signalement "mauvais" consécutif ;
- l'article VII "Démission d'office" de l'avis 09 H-HR/2022 "Signalement", en ce qu'il dispose :
 "L'attribution à un agent du signalement 'mauvais' durant deux périodes consécutives entraîne sa démission d'office (Statut du personnel - Chapitre XV - Cessation des fonctions).
 Cette démission d'office sort ses effets dès la notification de la démission d'office par HR Rail :
 - en cas de remise en main propre de la décision : à la date de la signature de l'accusé de réception
 - en cas d'envoi par lettre recommandée de la décision : le troisième jour ouvrable à partir de l'envoi de la lettre recommandée au domicile du membre du personnel, tel qu'il est connu des Chemins de fer belges" ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Edward Langohr, 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 7 novembre 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 8 décembre 2023.

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

M^e Aurore Dewulf, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Laurent Generet, *loco* M^{es} Chris Van Olmen et Vincent Vuylsteke, avocats, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Edward Langohr, premier auditeur, a été entendu en son avis.

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

III. Faits

1. La première requérante est une association sans but lucratif ayant, suivant l'article 2 de ses statuts, « pour but et pour objet la défense des intérêts professionnels de tous les membres du personnel des Chemins de fer belges, quelle que soit la qualification administrative à laquelle ils appartiennent ».

Le second requérant est un agent statutaire de la partie adverse.

2. Le 13 décembre 2021, la commission paritaire nationale des chemins de fer belges approuve notamment une proposition de modification du Chapitre IV du statut du personnel de la partie adverse (ci-après « le statut ») et d'un avis concernant le signalement (pièce n° 2 du dossier administratif). Le projet d'avis approuvé dispose comme suit :

« AVIS XX H-HR/2021

LE SIGNALEMENT

Annule et remplace l'avis 137 H-HR/2015

Contenu succinct :

Adaptation des modalités relatives à l'attribution et à la modification du signalement

Groupe cible : Tous les agents statutaires des Chemins de fer belges, à l'exception des cadres supérieurs

Date de mise en vigueur : Date à déterminer

Le directeur général

[P. H.]

Signalement

I. Définition

Le signalement est l'indication du mérite professionnel d'un agent.

Le mérite professionnel d'un agent peut notamment s'apprécier en tenant compte des éléments suivants :

- la quantité de travail qu'il exécute ;
- la qualité de son travail ;
- la nature et les difficultés de son emploi ;
- ses compétences techniques et comportementales ;
- son expérience professionnelle.

II. Mentions signalétiques

Le signalement se traduit par les mentions "très bon", "bon", "insuffisant" ou "mauvais".

Ces mentions sont attribuées compte tenu des critères suivants :

- “très bon” : agent dont le mérite professionnel donne entière satisfaction et qui possède à un haut degré les aptitudes à exercer un emploi supérieur ;
- “bon” : agent dont le mérite professionnel donne satisfaction ;
- “insuffisant” : agent dont le mérite professionnel laisse à désirer ;
- “mauvais” : agent dont le mérite professionnel laisse à désirer et dont le maintien en service peut être remis en cause.

III. Champ d’application

Cet avis est applicable à tous les agents statutaires à l’exception des cadres supérieurs.

IV. Attribution et modification du signalement

1. Sans préjudice des points 7 et 8, le signalement d’un agent peut être revu lors de chaque période d’attribution et, en tout cas, chaque fois que le chef immédiat, se basant sur les critères définis aux chiffres I et II ci-dessus, juge qu’en fonction de faits nouveaux et probants, la mention qui a été attribuée antérieurement doit être modifiée.

2. A défaut de révision, la mention signalétique attribuée antérieurement est maintenue.

3. La mention signalétique “très bon” n’est attribuée qu’aux agents pour lesquels la détention d’un tel signalement constitue une condition d’avancement dans le même grade ou de promotion ou changement de grade. Ces conditions sont mentionnées au RGPS - Fascicules 501 et 520.

4. Une proposition d’attribution du signalement “très bon” peut uniquement être émise au profit des titulaires d’un grade de rang 3 – 1er échelon en vue de l’attribution d’un grade de rang 3 – 2ème échelon, et au profit des titulaires d’un grade de rang 3 – 2ème échelon en vue de l’attribution d’un supplément prévu par le RGPS – Fascicule 520 à condition que l’ancienneté de grade requise pour bénéficier de ces avantages a été atteinte. Les conditions d’octroi sont indiquées dans le RGPS – Fascicules 501 et 520.

1

[note de bas de page :] ¹ La durée de la période d’attribution est d’un semestre.

5. Durant le stage ou l’essai, le signalement n’est pas attribué. La régularisation après stage ou essai entraîne d’office l’attribution de la mention “bon” sauf en cas de mobilité horizontale pour l’agent qui détient le signalement “très bon”.

6. Si l’agent à l’essai n’est pas régularisé, il réintègre un emploi de son grade antérieur et recouvre d’office le signalement octroyé dans ce grade antérieur avec effets à la date de notification de la réintégration.

7. Cependant, lorsque le grade que l’agent réintègre donne accès au grade dans lequel il n’a pas été régularisé, la mention “bon” lui est octroyée d’office avec effets à la date de notification de la réintégration dans ce grade.

8. Sauf dispositions contraires mentionnées au RGPS - Fascicule 501 - Titre II, l’agent promu sur place et sans essai conserve le signalement attribué dans son grade antérieur.

9. Le signallement “mauvais” doit être confirmé ou révisé à l’issue de chaque période d’attribution.

10. Aucune proposition de signallement “mauvais” ne peut être émise à l’encontre du membre du personnel qui a effectué des prestations effectives de moins de 40 jours ouvrables au total au cours du semestre précédant la période du signallement.

Dès que le membre du personnel a accompli au moins 40 jours ouvrables de prestations effectives, un éventuel signallement “mauvais” ultérieur sera considéré comme un signallement « mauvais » consécutif.

Pour les agents qui ne travaillent pas à temps plein, une proratisation sera effectuée selon le régime de travail dans lequel ils sont occupés.

V. Procédure d’attribution ou de modification du signallement

La procédure à appliquer pour l’attribution ou la modification du signallement sera reprise dans une circulaire spécifique à cet effet.

1. Proposition de modification de signallement

L’agent auquel le signallement se rapporte est appelé à viser pour prise de connaissance toute proposition de signallement ainsi que les éléments qui la motivent.

L’agent a par ailleurs le droit de prendre connaissance de toutes les pièces concernant son [sic] la modification de signallement qui lui est proposée.

2. Commission d’appel “Signallement”

L’agent à l’égard de qui le signallement “mauvais” est proposé peut demander d’être entendu par la commission d’appel “Signallement” (Statut du personnel - Chapitre XIII – Statut syndical – Art. 37). A cette fin, il doit introduire sa demande au plus tard dans un délai de 15 jours calendrier à partir du moment où il a pris connaissance de la proposition.

Selon que l’agent concerné soit mis ou non à disposition d’Infrabel ou de la SNCB par HR Rail, la Commission rend, avant toute décision d’attribution de signallement, un avis :

- au conseil d’administration de HR Rail lorsque l’agent est affecté à HR Rail ;
- au comité de direction d’Infrabel si l’agent est mis à disposition d’Infrabel par HR Rail ;
- au comité de direction de la SNCB si l’agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail.

3. Organes de décision

3.1 Signallement mauvais

La décision d’attribution du signallement “mauvais” à un agent est prise :

- par le comité de direction d’Infrabel si l’agent est mis à disposition d’Infrabel par HR Rail ;
 - par le comité de direction de la SNCB si l’agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
 - par le conseil d’administration de HR Rail lorsque l’agent est affecté à HR Rail.
- Si l’organe de décision concerné ne confirme pas le signallement “mauvais”, il adopte une décision motivée qui attribue un autre signallement.

3.2 Autres signalements

La décision d'attribution du signalement "très bon", "bon" ou "insuffisant" à un agent de rang 3 est prise :

- par le comité de direction d'Infrabel si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
- par le comité de direction de la SNCB si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
- par le directeur général de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.

La décision d'attribution du signalement "bon" ou "insuffisant" à un agent de rang 9 à 4 est prise :

- par la plus haute autorité de la direction de laquelle l'agent relève ou par la plus haute autorité du service si l'agent ne relève pas d'une direction si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
- par la plus haute autorité de la direction de laquelle l'agent relève ou par la plus haute autorité du service si l'agent ne relève pas d'une direction) si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
- par le directeur général de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.

Si l'organe de décision concerné ne confirme pas la proposition, le signalement précédent est maintenu.

4. Recours à l'encontre d'une décision d'attribution ou de modification de "Signalement"

La décision intervenue, les raisons qui la motivent ainsi que les conséquences qu'elle implique sont notifiées à l'agent concerné par le bureau compétent de la société dans laquelle il est affecté. L'agent a droit de prendre connaissance de toutes les pièces concernant son signalement.

Il peut être graduellement fait appel d'une décision d'attribution ou de modification de "Signalement" auprès de la hiérarchie de l'autorité qui a pris cette décision soit par l'intéressé lui-même soit, au nom de l'intéressé, par un agent en activité de service ou par un représentant d'une organisation de personnel qui est repris dans l'annexe 1 du RGPS – Fascicule 548.

En ce qui concerne le personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le directeur général de HR Rail ou le cas échéant le conseil d'administration de HR Rail prend la décision au cas où un litige subsiste.

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB ou le cas échéant le conseil d'administration d'Infrabel ou de la SNCB prend la décision au cas où un litige subsiste.

Le recours graduel n'est plus admis passé le délai de 15 jours calendrier suivant la période d'attribution au cours de laquelle a été arrêté ou confirmé le signalement contesté.

Si la notification est faite dans le courant d'une période d'attribution suivant celle au cours de laquelle le signalement est attribué ou confirmé, le délai de 15 jours calendrier prend cours à la date à laquelle l'agent a eu connaissance de la décision.

Dans les cas où la Commission d'appel "Signalement" est compétente pour entendre un agent, le Comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB, ou le Conseil d'administration de HR Rail (selon que l'agent concerné est mis ou non à disposition d'Infrabel ou de la SNCB par HR Rail) prend la décision en dernière instance, après un éventuel avis de la Commission d'appel "Signalement".

VI. Effets

Le signalement attribué est opérant :

- le premier jour du semestre qui suit celui pour lequel il a été attribué ;

- à la date de la régularisation après le stage ou l'essai (signalement "bon") ;
 - dès la notification du deuxième signalement "mauvais" consécutif.
- (Statut du personnel : chapitre IV - Carrière administrative et pécuniaire).

VII. Démission d'office

L'attribution à un agent du signalement "mauvais" durant deux périodes consécutives entraîne sa démission d'office (Statut du personnel - Chapitre XV - Cessation des fonctions).

Cette démission d'office sort ses effets dès la notification de la démission d'office par HR Rail :

- en cas de remise en main propre de la décision : à la date de la signature de l'accusé de réception
- en cas d'envoi par lettre recommandée de la décision : le troisième jour ouvrable à partir de l'envoi de la lettre recommandée au domicile du membre du personnel, tel qu'il est connu des Chemins de fer belges.

VIII. Particularités

1. Mise à disposition du personnel à un organisme extérieur aux Chemins de fer belges

L'agent mis à disposition d'un organisme extérieur aux Chemins de fer belges conserve le droit au signalement selon les conditions précisées dans cet avis.

2. Congé avec maintien des droits à l'avancement

L'agent en congé avec maintien des droits à l'avancement, conserve le droit au signalement selon les conditions précisées dans cet avis.

3. Congé sans maintien des droits à l'avancement

Le signalement d'un agent en congé sans maintien des droits à l'avancement est neutralisé.

A l'issue de ce congé, l'agent recouvre d'office le signalement qu'il détenait au moment de son départ en congé.

4. Mandat de délégué syndical

L'agent dispensé de service pour l'accomplissement d'un mandat de délégué syndical permanent conserve le droit au signalement selon les conditions précisées dans cet avis.

Pendant l'accomplissement de son mandat syndical, il obtient d'office le signalement qui lui évite d'être dépassé par un collègue en activité du même groupe linguistique.

IX. Date d'application

Les présentes dispositions sont d'application immédiate ».

3. Le même jour, le conseil d'administration de la partie adverse adopte ce projet d'adaptation de l'avis concernant le signalement.

4. Le 18 mars 2022, le directeur général de la partie adverse signe l'avis 09 H-HR/2022. Il se présente comme suit :

« AVIS 09 H-HR/2022

SIGNALEMENT

Annule et remplace l'avis 137 H-HR/2015

Contenu succinct :

Adaptation des modalités relatives à l'attribution et à la modification du signalement

Groupe cible : Tous les agents statutaires des Chemins de fer belges, à l'exception des cadres supérieurs

Date de mise en vigueur : Pour les propositions à partir du 2^{ème} semestre 2022

Le directeur général

Signé

électroniquement

par [P. H.]

(Signature)

Date : 18/03/2022

13:05:46

Signalement

I. Définition

Le signalement est l'indication du mérite professionnel d'un agent.

Le mérite professionnel d'un agent peut notamment s'apprécier en tenant compte des éléments suivants :

- la quantité de travail qu'il exécute ;
- la qualité de son travail ;
- la nature et les difficultés de son emploi ;
- ses compétences techniques et comportementales ;
- son expérience professionnelle.

II. Mentions signalétiques

Le signalement se traduit par les mentions "très bon", "bon", "insuffisant" ou "mauvais".

Ces mentions sont attribuées compte tenu des critères suivants :

- "très bon" : agent dont le mérite professionnel donne entière satisfaction et qui possède à un haut degré les aptitudes à exercer un emploi supérieur ;
- "bon" : agent dont le mérite professionnel donne satisfaction ;
- "insuffisant" : agent dont le mérite professionnel laisse à désirer ;
- "mauvais" : agent dont le mérite professionnel laisse à désirer et dont le maintien en service peut être remis en cause.

III. Champ d'application

Cet avis est applicable à tous les agents statutaires à l'exception des cadres supérieurs.

IV. Attribution et modification du signalement

1. Sans préjudice des points 7 et 8, le signalement d'un agent peut être revu lors de chaque période d'attribution et, en tout cas, chaque fois que le chef immédiat, se basant sur les critères définis aux chiffres I et II ci-dessus, juge qu'en fonction

de faits nouveaux et probants, la mention qui a été attribuée antérieurement doit être modifiée.

2. A défaut de révision, la mention signalétique attribuée antérieurement est maintenue.

3. La mention signalétique “très bon” n’est attribuée qu’aux agents pour lesquels la détention d’un tel signalement constitue une condition d’avancement dans le même grade ou de promotion ou changement de grade. Ces conditions sont mentionnées au RGPS - Fascicules 501 et 520.

4. Une proposition d’attribution du signalement “très bon” peut uniquement être émise au profit des titulaires d’un grade de rang 3 – 1^{er} échelon en vue de l’attribution d’un grade de rang 3 – 2^{ème} échelon, et au profit des titulaires d’un grade de rang 3 – 2^{ème} échelon en vue de l’attribution d’un supplément prévu par le RGPS – Fascicule 520 à condition que l’ancienneté de grade requise pour bénéficier de ces avantages a été atteinte. Les conditions d’octroi sont indiquées dans le RGPS – Fascicules 501 et 520.

5. Durant le stage ou l’essai, le signalement n’est pas attribué. La régularisation après stage ou essai entraîne d’office l’attribution de la mention “bon” sauf en cas de mobilité horizontale pour l’agent qui détient le signalement “très bon”.

6. Si l’agent à l’essai n’est pas régularisé, il réintègre un emploi de son grade antérieur et recouvre d’office le signalement octroyé dans ce grade antérieur avec effets à la date de notification de la réintégration.

7. Cependant, lorsque le grade que l’agent réintègre donne accès au grade dans lequel il n’a pas été régularisé, la mention “bon” lui est octroyée d’office avec effets à la date de notification de la réintégration dans ce grade.

8. Sauf dispositions contraires mentionnées au RGPS - Fascicule 501 - Titre II, l’agent promu sur place et sans essai conserve le signalement attribué dans son grade antérieur.

9. Le signalement “mauvais” doit être confirmé ou révisé à l’issue de chaque période d’attribution.

10. Aucune proposition de signalement “mauvais” ne peut être émise à l’encontre du membre du personnel qui a effectué des prestations effectives de moins de 40 jours ouvrables au total au cours du semestre précédant la période du signalement.

Dès que le membre du personnel a accompli au moins 40 jours ouvrables de prestations effectives, un éventuel signalement “mauvais” ultérieur sera considéré comme un signalement “mauvais” consécutif.

Pour les agents qui ne travaillent pas à temps plein, une proratisation sera effectuée selon le régime de travail dans lequel ils sont occupés.

V. Procédure d’attribution ou de modification du signalement

La procédure à appliquer pour l’attribution ou la modification du signalement sera reprise dans une circulaire spécifique à cet effet.

1. Proposition de modification de signalement

L’agent auquel le signalement se rapporte est appelé à viser pour prise de connaissance toute proposition de signalement ainsi que les éléments qui la motivent.

L'agent a par ailleurs le droit de prendre connaissance de toutes les pièces concernant son [sic] la modification de signallement qui lui est proposée.

2. Commission d'appel "Signallement"

L'agent à l'égard de qui le signallement "mauvais" est proposé peut demander d'être entendu par la commission d'appel "Signallement" (Statut du personnel - Chapitre XIII – Statut syndical – Art. 37). A cette fin, il doit introduire sa demande au plus tard dans un délai de 15 jours calendrier à partir du moment où il a pris connaissance de la proposition.

Selon que l'agent concerné soit mis ou non à disposition d'Infrabel ou de la SNCB par HR Rail, la Commission rend, avant toute décision d'attribution de signallement, un avis :

- au conseil d'administration de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail ;
- au comité de direction d'Infrabel si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
- au comité de direction de la SNCB si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail.

3. Organes de décision

3.1 Signallement mauvais

La décision d'attribution du signallement "mauvais" à un agent est prise :

- par le comité de direction d'Infrabel si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
 - par le comité de direction de la SNCB si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
 - par le conseil d'administration de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.
- Si l'organe de décision concerné ne confirme pas le signallement "mauvais", il adopte une décision motivée qui attribue un autre signallement.

3.2 Autres signallements

La décision d'attribution du signallement "très bon", "bon" ou "insuffisant" à un agent de rang 3 est prise :

- par le comité de direction d'Infrabel si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
- par le comité de direction de la SNCB si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
- par le directeur général de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.

La décision d'attribution du signallement "bon" ou "insuffisant" à un agent de rang 9 à 4 est prise :

- par la plus haute autorité de la direction de laquelle l'agent relève ou par la plus haute autorité du service si l'agent ne relève pas d'une direction si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
- par la plus haute autorité de la direction de laquelle l'agent relève ou par la plus haute autorité du service si l'agent ne relève pas d'une direction) (sic) si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
- par le directeur général de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.

Si l'organe de décision concerné ne confirme pas la proposition, le signallement précédent est maintenu.

4. Recours à l'encontre d'une décision d'attribution ou de modification de "Signallement"

La décision intervenue, les raisons qui la motivent ainsi que les conséquences qu'elle implique sont notifiées à l'agent concerné par le bureau compétent de la

société dans laquelle il est affecté. L'agent a droit de prendre connaissance de toutes les pièces concernant son signalement.

Il peut être graduellement fait appel d'une décision d'attribution ou de modification de "Signalement" auprès de la hiérarchie de l'autorité qui a pris cette décision soit par l'intéressé lui-même soit, au nom de l'intéressé, par un agent en activité de service ou par un représentant d'une organisation de personnel qui est repris dans l'annexe 1 du RGPS – Fascicule 548.

En ce qui concerne le personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le directeur général de HR Rail ou le cas échéant le conseil d'administration de HR Rail prend la décision au cas où un litige subsiste.

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB ou le cas échéant le conseil d'administration d'Infrabel ou de la SNCB prend la décision au cas où un litige subsiste.

Le recours graduel n'est plus admis passé le délai de 15 jours calendrier suivant la période d'attribution au cours de laquelle a été arrêté ou confirmé le signalement contesté.

Si la notification est faite dans le courant d'une période d'attribution suivant celle au cours de laquelle le signalement est attribué ou confirmé, le délai de 15 jours calendrier prend cours à la date à laquelle l'agent a eu connaissance de la décision.

Dans les cas où la Commission d'appel "Signalement" est compétente pour entendre un agent, le Comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB, ou le Conseil d'administration de HR Rail (selon que l'agent concerné est mis ou non à disposition d'Infrabel ou de la SNCB par HR Rail) prend la décision en dernière instance, après un éventuel avis de la Commission d'appel « Signalement ».

VI. Effets

Le signalement attribué est opérant :

- le premier jour du semestre qui suit celui pour lequel il a été attribué ;
 - à la date de la régularisation après le stage ou l'essai (signalement "bon") ;
 - dès la notification du deuxième signalement "mauvais" consécutif.
- (Statut du personnel : chapitre IV - Carrière administrative et pécuniaire).

VII. Démission d'office

L'attribution à un agent du signalement "mauvais" durant deux périodes consécutives entraîne sa démission d'office (Statut du personnel - Chapitre XV - Cessation des fonctions).

Cette démission d'office sort ses effets dès la notification de la démission d'office par HR Rail :

- en cas de remise en main propre de la décision : à la date de la signature de l'accusé de réception
- en cas d'envoi par lettre recommandée de la décision : le troisième jour ouvrable à partir de l'envoi de la lettre recommandée au domicile du membre du personnel, tel qu'il est connu des Chemins de fer belges.

VIII. Particularités

1. Mise à disposition du personnel à un organisme extérieur aux Chemins de fer belges

L'agent mis à disposition d'un organisme extérieur aux Chemins de fer belges conserve le droit au signalement selon les conditions précisées dans cet avis.

2. Congé avec maintien des droits à l'avancement

L'agent en congé avec maintien des droits à l'avancement, conserve le droit au signalement selon les conditions précisées dans cet avis.

3. Congé sans maintien des droits à l'avancement

Le signalement d'un agent en congé sans maintien des droits à l'avancement est neutralisé.

A l'issue de ce congé, l'agent recouvre d'office le signalement qu'il détenait au moment de son départ en congé.

4. Mandat de délégué syndical

L'agent dispensé de service pour l'accomplissement d'un mandat de délégué syndical permanent conserve le droit au signalement selon les conditions précisées dans cet avis.

Pendant l'accomplissement de son mandat syndical, il obtient d'office le signalement qui lui évite d'être dépassé par un collègue en activité du même groupe linguistique.

IX. Date d'application

Les présentes dispositions sont d'application pour les propositions à partir du 2^{ème} semestre 2022 ».

5. Le 3 mai 2022, cet avis est publié sur l'intranet de la partie adverse.

6. Le 10 mai 2022, le directeur général précité modifie l'avis susvisé. Il indique ce qui suit :

« Bruxelles, le 18/03/2022

AVIS 09 H-HR/2022

SIGNALEMENT

Annule et remplace l'avis 137 H-HR/2015

Contenu succinct :

Adaptation des modalités relatives à l'attribution et à la modification du signalement

Groupe cible :

Tous les agents statutaires des Chemins de fer belges, à l'exception des cadres supérieurs

Date de mise en vigueur : Pour les propositions à partir du 2^{ème} semestre 2022

Le directeur général

Digitaal ondertekend door

[P. H.] (Signature)

Datum: 10/05/2022 09:59:57

Signalement

I. Définition

Le signalement est l'indication du mérite professionnel d'un agent.
Le mérite professionnel d'un agent peut notamment s'apprécier en tenant compte des éléments suivants :

- la quantité de travail qu'il exécute ;
- la qualité de son travail ;
- la nature et les difficultés de son emploi ;
- ses compétences techniques et comportementales ;
- son expérience professionnelle.

II. Mentions signalétiques

Le signalement se traduit par les mentions "très bon", "bon", "insuffisant" ou "mauvais".

Ces mentions sont attribuées compte tenu des critères suivants :

- "très bon" : agent dont le mérite professionnel donne entière satisfaction et qui possède à un haut degré les aptitudes à exercer un emploi supérieur ;
- "bon" : agent dont le mérite professionnel donne satisfaction ;
- "insuffisant" : agent dont le mérite professionnel laisse à désirer ;
- "mauvais" : agent dont le mérite professionnel laisse à désirer et dont le maintien en service peut être remis en cause.

III. Champ d'application

Cet avis est applicable à tous les agents statutaires à l'exception des cadres supérieurs.

IV. Attribution et modification du signalement

1. Sans préjudice des points 7 et 8, le signalement d'un agent peut être revu lors de chaque période d'attribution¹ et, en tout cas, chaque fois que le chef immédiat, se basant sur les critères définis aux chiffres I et II ci-dessus, juge qu'en fonction de faits nouveaux et probants, la mention qui a été attribuée antérieurement doit être modifiée.

A défaut de révision, la mention signalétique attribuée antérieurement est maintenue.

[note de bas de page :] ¹ La durée de la période d'attribution est d'un semestre.

2. La mention signalétique "très bon" n'est attribuée qu'aux agents pour lesquels la détention d'un tel signalement constitue une condition d'avancement dans le même grade ou de promotion ou changement de grade. Ces conditions sont mentionnées au RGPS - Fascicules 501 et 520.

3. Une proposition d'attribution du signalement "très bon" peut uniquement être émise au profit des titulaires d'un grade de rang 3 – 1^{er} échelon en vue de l'attribution d'un grade de rang 3 – 2^{ème} échelon, et au profit des titulaires d'un grade de rang 3 – 2^{ème} échelon en vue de l'attribution d'un supplément prévu par le RGPS – Fascicule 520 à condition que l'ancienneté de grade requise pour bénéficier de ces avantages a été atteinte. Les conditions d'octroi sont indiquées dans le RGPS – Fascicules 501 et 520.

4. Durant le stage ou l'essai, le signalement n'est pas attribué. La régularisation après stage ou essai entraîne d'office l'attribution de la mention "bon" sauf en cas de mobilité horizontale² pour l'agent qui détient le signalement "très bon".

[note de bas de page :] ² Par “mobilité horizontale” on entend un changement de grade dans le même rang (ex. 1^{er} chef de secteur technique vers secrétaire de division), ou un changement d’emploi sans changement de grade (ex. sollicitation pour un poste de même grade, dans un autre service ou une autre division).

5. Si l’agent à l’essai n’est pas régularisé, il réintègre un emploi de son grade antérieur et recouvre d’office le signalement octroyé dans ce grade antérieur avec effets à la date de notification de la réintégration.

Cependant, lorsque le grade que l’agent réintègre donne accès au grade dans lequel il n’a pas été régularisé, la mention “bon” lui est octroyée d’office avec effets à la date de notification de la réintégration dans ce grade.

6. Sauf dispositions contraires mentionnées au RGPS - Fascicule 501 - Titre II, l’agent promu sur place et sans essai conserve le signalement attribué dans son grade antérieur.

7. Le signalement “mauvais” doit être confirmé ou révisé à l’issue de chaque période d’attribution.

8. Aucune proposition de signalement “mauvais” ne peut être émise à l’encontre du membre du personnel qui a effectué des prestations effectives de moins de 40 jours ouvrables au total au cours du semestre précédant la période du signalement.

Dès que le membre du personnel a accompli au moins 40 jours ouvrables de prestations effectives, un éventuel signalement “mauvais” ultérieur sera considéré comme un signalement “mauvais” consécutif.

Pour les agents qui ne travaillent pas à temps plein, une proratisation sera effectuée selon le régime de travail dans lequel ils sont occupés.

V. Procédure d’attribution ou de modification du signalement

La procédure à appliquer pour l’attribution ou la modification du signalement sera reprise dans une circulaire spécifique à cet effet.

1. Proposition de modification de signalement

L’agent auquel le signalement se rapporte est appelé à viser pour prise de connaissance toute proposition de signalement ainsi que les éléments qui la motivent.

L’agent a par ailleurs le droit de prendre connaissance de toutes les pièces concernant son (sic) la modification de signalement qui lui est proposée.

2. Commission d’appel “Signalement”

L’agent à l’égard de qui le signalement “mauvais” est proposé peut demander d’être entendu par la commission d’appel “Signalement” (Statut du personnel - Chapitre XIII – Statut syndical – Art. 37). A cette fin, il doit introduire sa demande au plus tard dans un délai de 15 jours calendrier à partir du moment où il a pris connaissance de la proposition.

Selon que l’agent concerné soit mis ou non à disposition d’Infrabel ou de la SNCB par HR Rail, la Commission rend, avant toute décision d’attribution de signalement, un avis :

- au conseil d’administration de HR Rail lorsque l’agent est affecté à HR Rail ;
- au comité de direction d’Infrabel si l’agent est mis à disposition d’Infrabel par HR Rail ;
- au comité de direction de la SNCB si l’agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail.

3. Organes de décision

3.1 Signalement mauvais

La décision d'attribution du signalement "mauvais" à un agent est prise :

- par le comité de direction d'Infrabel si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
 - par le comité de direction de la SNCB si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
 - par le conseil d'administration de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.
- Si l'organe de décision concerné ne confirme pas le signalement "mauvais", il adopte une décision motivée qui attribue un autre signalement.

3.2 Autres signalements

La décision d'attribution du signalement "très bon", "bon" ou "insuffisant" à un agent de rang 3 est prise :

- par le comité de direction d'Infrabel si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
- par le comité de direction de la SNCB si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
- par le directeur général de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.

La décision d'attribution du signalement "bon" ou "insuffisant" à un agent de rang 9 à 4 est prise :

- par la plus haute autorité de la direction de laquelle l'agent relève ou par la plus haute autorité du service si l'agent ne relève pas d'une direction si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
 - par la plus haute autorité de la direction de laquelle l'agent relève ou par la plus haute autorité du service si l'agent ne relève pas d'une direction) [sic] si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
 - par le directeur général de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.
- Si l'organe de décision concerné ne confirme pas la proposition, le signalement précédent est maintenu.

4. Recours à l'encontre d'une décision d'attribution ou de modification de "Signalement"

La décision intervenue, les raisons qui la motivent ainsi que les conséquences qu'elle implique sont notifiées à l'agent concerné par le bureau compétent de la société dans laquelle il est affecté. L'agent a droit de prendre connaissance de toutes les pièces concernant son signalement.

Il peut être graduellement fait appel d'une décision d'attribution ou de modification de "Signalement" auprès de la hiérarchie de l'autorité qui a pris cette décision soit par l'intéressé lui-même soit, au nom de l'intéressé, par un agent en activité de service ou par un représentant d'une organisation de personnel qui est repris dans l'annexe 1 du RGPS – Fascicule 548.

En ce qui concerne le personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le directeur général de HR Rail ou le cas échéant le conseil d'administration de HR Rail prend la décision au cas où un litige subsiste.

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB ou le cas échéant le conseil d'administration d'Infrabel ou de la SNCB prend la décision au cas où un litige subsiste.

Le recours graduel n'est plus admis passé le délai de 15 jours calendrier suivant la période d'attribution au cours de laquelle a été arrêté ou confirmé le signalement contesté.

Si la notification est faite dans le courant d'une période d'attribution suivant celle au cours de laquelle le signallement est attribué ou confirmé, le délai de 15 jours calendrier prend cours à la date à laquelle l'agent a eu connaissance de la décision.

Dans les cas où la Commission d'appel "Signallement" est compétente pour entendre un agent, le Comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB, ou le Conseil d'administration de HR Rail (selon que l'agent concerné est mis ou non à disposition d'Infrabel ou de la SNCB par HR Rail) prend la décision en dernière instance, après un éventuel avis de la Commission d'appel "Signallement".

VI. Effets

Le signallement attribué est opérant :

- le premier jour du semestre qui suit celui pour lequel il a été attribué ;
 - à la date de la régularisation après le stage ou l'essai (signallement "bon") ;
 - dès la notification du deuxième signallement "mauvais" consécutif.
- (Statut du personnel : chapitre IV - Carrière administrative et pécuniaire).

VII. Démission d'office

L'attribution à un agent du signallement "mauvais" durant deux périodes consécutives entraîne sa démission d'office (Statut du personnel - Chapitre XV - Cessation des fonctions).

Cette démission d'office sort ses effets dès la notification de la démission d'office par HR Rail :

- en cas de remise en main propre de la décision : à la date de la signature de l'accusé de réception
- en cas d'envoi par lettre recommandée de la décision : le troisième jour ouvrable à partir de l'envoi de la lettre recommandée au domicile du membre du personnel, tel qu'il est connu des Chemins de fer belges.

VIII. Particularités

1. Mise à disposition du personnel à un organisme extérieur aux Chemins de fer belges

L'agent mis à disposition d'un organisme extérieur aux Chemins de fer belges conserve le droit au signallement selon les conditions précisées dans cet avis.

2. Congé avec maintien des droits à l'avancement

L'agent en congé avec maintien des droits à l'avancement, conserve le droit au signallement selon les conditions précisées dans cet avis.

3. Congé sans maintien des droits à l'avancement

Le signallement d'un agent en congé sans maintien des droits à l'avancement est neutralisé.

A l'issue de ce congé, l'agent recouvre d'office le signallement qu'il détenait au moment de son départ en congé.

4. Mandat de délégué syndical

L'agent dispensé de service pour l'accomplissement d'un mandat de délégué syndical permanent conserve le droit au signallement selon les conditions précisées dans cet avis.

Pendant l'accomplissement de son mandat syndical, il obtient d'office le signallement qui lui évite d'être dépassé par un collègue en activité du même groupe linguistique.

IX. Date d'application

Les présentes dispositions sont d'application pour les propositions à partir du 2^{ème} semestre 2022 ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

Il est publié sur l'intranet de la partie adverse depuis le 10 ou le 11 mai 2022. La version néerlandaise du même texte est publiée sur l'intranet depuis le 3 mai 2022.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie adverse

IV.1.1. Le mémoire en réponse

La partie adverse rappelle le libellé de l'article 4 de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État' et soutient que l'acte attaqué a été publié le 3 mai 2022 sur son intranet et que la version du 10 mai 2022 ne constitue qu'un *erratum* à la suite d'une discordance entre la version néerlandaise et la version française qui ne comprenait pas les notes en bas de page qui figuraient dans la version néerlandaise, notes qui ne font que rappeler ce qui est prévu dans le statut du personnel, de sorte qu'elles n'apportent aucun contenu particulier à l'avis 09 H-HR 2022.

Elle en déduit que le délai de recours commençait à courir à partir du 3 mai 2022.

Elle expose que la requête est datée du 11 juillet 2022, donc plus de 60 jours après la publication officielle du 3 mai 2022.

Elle en conclut que le recours en annulation est irrecevable *ratione temporis*.

IV.1.2. Le dernier mémoire

La partie adverse indique qu'elle ne partage pas la position de l'auditeur rapporteur quant au fait que les avis publiés les 3 et 10 mai 2022 sont des avis distincts, mais qu'elle le rejoint en revanche en ce qu'il souligne que le recours est tardif en tant qu'il a pour base la publication intervenue le 3 mai 2022.

Elle souligne que la deuxième publication est bien intervenue en date du 10 mai 2022, et non le 11 mai 2022. Selon elle, cela ressort de la 3^e page de la pièce 4 du dossier administratif où la date du 10 mai apparaît bien dans l'historique des versions.

Elle maintient que la version de l'avis attaqué publiée le 10 mai 2022 constitue un *erratum*, car la version publiée le 3 mai 2022 ne comprenait pas deux notes de bas de page (ces notes de bas de page ne faisant que rappeler ce qui est prévu dans le Statut du personnel et n'apportant donc, selon elle, aucun contenu particulier à l'acte attaqué) et la numérotation du point IV a été adaptée dans la deuxième publication sans qu'il y ait de modification du contenu. Elle allègue qu'il s'agit de deux précisions formelles, sans lesquelles il y a une discordance formelle entre la version néerlandaise et la version française du texte.

Elle expose que, dans leur mémoire en réplique, les requérants évoquent également que le document aurait été modifié en raison d'erreurs de traduction et se réfèrent à cet égard au dernier feuillet de la pièce 4 du dossier administratif. Elle fait valoir qu'il peut être constaté qu'il n'y a toutefois pas d'autre modification du texte. La référence à des « erreurs de traduction » dans le dernier feuillet de la pièce 4 du dossier administratif vise les deux notes de bas de page qui ne figuraient pas dans la version française publiée le 3 mai 2022.

Elle soutient que la publication intervenue le 10 mai 2022 doit bien s'analyser comme un *erratum*, dont l'objectif était que la version publiée soit totalement correcte du point de vue formel, sans ajout matériel, de sorte que c'est bien la version telle que publiée le 10 mai 2022 (la version correcte du point de vue formel)

qui correspond à la volonté de la Commission paritaire nationale et du conseil d'administration. Elle indique à cet égard que les documents établis en néerlandais soumis à ces instances comportaient bien les deux notes de bas de page ainsi que la numérotation du point IV, telle que retenue dans la publication du 10 mai 2022.

Elle expose que la version néerlandaise du texte tel que publié le 3 mai 2022 est la seule publiée dans cette langue et correspond à la version française publiée le 10 mai 2022. Elle souligne que c'est cette version qui correspond à la volonté du conseil d'administration et précédemment de la Commission paritaire nationale,

Elle allègue qu'il ne peut en aucun cas être considéré qu'il y aurait eu un « retrait » de la version initiale du texte, comme le prétendent les requérants dans leur dernier mémoire et qu'il ne s'agit pas non plus d'avis distincts, comme le considère l'auditeur rapporteur, dès lors qu'il apparaît du dossier, et notamment du processus d'élaboration du texte parallèlement mené en langue néerlandaise, que la volonté a bien été d'adopter le texte tel que publié le 10 mai 2022.

Elle considère qu'étant donné que le texte a été publié dès le 3 mai 2022 et que la publication formellement amendée du 10 mai 2022 n'a rien changé au contenu du texte, le délai de recours a commencé à courir dès le 3 mai 2022.

Elle fait encore valoir que les éléments évoqués dans le dernier mémoire des requérants ne renversent pas cette conclusion. Selon elle, la question n'est pas de savoir si les requérants ont vu ou non la publication, mais si le texte a été effectivement publié le 3 mai 2022, ce qui ressort du dossier administratif. Elle indique encore que les allégations des requérants selon lesquelles « il ne s'agirait pas du premier dossier dans le cadre duquel l'absence de publication, par une voie officielle, de la réglementation de la partie adverse cause préjudice aux requérants » sont purement gratuites et non autrement démontrées.

Enfin, elle fait valoir que le fait que le délai de recours commence à courir au jour de la publication d'un texte ne constitue pas un formalisme excessif, mais est parfaitement conforme à la jurisprudence, et qu'elle n'a aucunement reconnu que la publication du 3 mai 2022 était entachée d'illégalité, mais qu'il y avait lieu de procéder à des corrections formelles n'ayant aucune incidence sur le recours tel qu'envisagé et préparé par les requérants.

IV.2. Appréciation

Le recours porte sur différentes mentions de l'avis 09 H-HR/2022 de la partie adverse, tel que signé par son directeur général P. H., le 10 mai 2022 et joint à la requête.

Il a été publié sur le site intranet de la partie adverse à une date relativement incertaine, soit le 10 ou le 11 mai 2022, selon la lecture que l'on fait de la page 3 de la pièce 4 du dossier administratif qui indique les deux dates. Quelle que soit celle de ces deux dates qui est prise en considération, le recours, introduit le lundi 11 juillet 2022, l'a été dans les 60 jours qui ont suivi cette publication.

Il ressort également du dossier administratif (pièce n° 5) que cet avis 09-H-HR/2022 de la partie adverse a existé sous une précédente version, signée le 18 mars 2022 par son directeur général, et publiée sur l'intranet le 3 mai 2022. Par rapport à cette version, celle du 10 mai 2022 comporte une numérotation différente des mêmes disposition du point IV et contient deux notes de bas de page. Il résulte des mesures d'instruction de l'auditeur rapporteur que cette version du 10 mai 2022 correspond à la version néerlandaise du même avis, signée le 18 mars 2022.

Lorsqu'un texte, tel l'acte attaqué, doit être adopté dans les deux langues nationales, sa publication n'est parfaite qu'à partir du moment où elle est publiée dans ces deux langues. Il ressort du dossier administratif et des explications de la partie adverse que des divergences ont existé entre les deux versions linguistiques du texte tant au moment de sa négociation au sein de la commission paritaire nationale que lors de son adoption par le conseil d'administration. Si certaines sont purement formelles (numérotation du texte) et n'ont aucune influence sur le fond, il n'en va pas de même des deux notes de bas de page qui sont explicatives du texte et le complètent. Ces notes de bas de page figurent dans la version néerlandaise publiée le 3 mai 2022, mais non dans la version française publiée le même jour. Il ne fait pas de doute que c'est la version néerlandaise qui correspond pleinement à la volonté de l'auteur du projet, puisque c'est exclusivement la version française qui a été « corrigée » après une première publication. Par conséquent, l'acte attaqué ne peut être considéré comme ayant été valablement publié dans les deux langues nationales qu'à la date du 10 ou du 11 mai 2022, de telle sorte que le recours introduit le lundi 11 juillet 2022 n'est pas tardif.

Par ailleurs, l'éventuelle annulation de l'avis 09 H-HR/2022 dans sa version du 10 mai 2022 n'aurait en tout état de cause pas pour effet de faire revivre le même texte dans sa version du 18 mars 2022. En effet, comme le fait valoir la partie adverse, la version française publiée le 10 ou le 11 mai 2022 constitue un *erratum* de la version française publiée le 3 mai 2022, afin que les deux versions linguistiques correspondent. Il s'agit donc bien de deux *instrumentum* d'un même acte qui serait annulé et qui disparaîtrait de l'ordre juridique dans ses deux versions. En outre, même si l'on considérait la version du 10 mai 2022 comme un nouvel acte, la circonstance que la version du 18 mars 2022 n'était pas encore entrée en vigueur et que celle du 10 mai 2022 s'y est substituée avant même cette entrée en vigueur, permettrait de considérer l'adoption de la version du 10 mai 2022 comme constituant le retrait de la version du 18 mars 2022, laquelle aurait donc déjà définitivement disparu de l'ordonnancement juridique, nonobstant l'éventuelle annulation de la version du 10 mai 2022. Les requérants ont donc un intérêt à leur recours.

Le recours est recevable.

Il y a lieu de rouvrir les débats pour permettre à l'auditeur désigné par l'auditeur général adjoint de poursuivre l'instruction du dossier et de déposer un rapport complémentaire.

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

Article 1^{er}.

Les débats sont rouverts.

Article 2.

L'auditeur désigné par Monsieur l'auditeur général adjoint est chargé de rédiger un rapport complémentaire.

Article 3.

Les dépens sont réservés.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 13 décembre 2023, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,	président de chambre,
Frédéric Gosselin,	conseiller d'État,
Raphaël Born,	conseiller d'État,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux