

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 258.495 du 18 janvier 2024

A. 236.884/VIII-12.015

En cause : **1. CSC TRANSPORT ET COMMUNICATION**
(en abrégé CSC TRANSCOM),

2. XXXX,

ayant élu domicile chez
M^e Jean-Claude DERZELLE, avocat,
rue Antoine Carnière 137
6180 Courcelles,

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 25 juillet 2022, CSC Transport et Communication et XXXX demandent l'annulation de « la décision, prise à une date inconnue par le conseil d'administration de HR RAIL, et communiquée par l'avis 14 H-HR/2022 "Adaptation des conditions d'octroi des suppléments complémentaires" daté du 24 mai 2022, en ce qu'elle supprime et remplace le dernier paragraphe du RGPS, fascicule 520, partie II, chapitre II, page 2, point D.2. par le texte suivant :

- “ Chacun de ces suppléments complémentaires est octroyé moyennant confirmation par l'organe habilité d'une augmentation et d'un accroissement du mérite ainsi que de l'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur. En l'absence d'une telle confirmation, le montant acquis reste inchangé.
Pour évaluer le mérite et l'aptitude de l'intéressé, l'organe compétent prendra sa décision entre autres sur base des éléments suivants :
- La quantité de travail qu'il a effectué ;
 - La qualité de son travail ;
 - La nature et les difficultés de sa fonction ;
 - L'impact, l'ampleur et le niveau de responsabilité de la fonction ;
 - L'expertise technique nécessaire pour exercer correctement la fonction ;

- Les compétences exigées au bon exercice de la fonction, compte tenu du contexte dans lequel les compétences doivent être exercées ;
- Ses compétences techniques et comportementales ;
- Son expérience professionnelle,
- Le degré d'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur" ».

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 6 décembre 2023, l'affaire a été fixée à l'audience du 12 janvier 2024.

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

M^e Jean-Claude Derzelle, avocat, comparaissant pour les parties requérantes, et M^e Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

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

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

III. Faits

1. La première requérante est une centrale syndicale active dans les secteurs des transports et des communications.

2. Le second requérant est un agent statutaire de la partie adverse mis à la disposition d'Infrabel.

3. À une date indéterminée, la partie adverse décide de modifier le RGPS - Fascicule 520 - Partie II - Chapitre II - D. Suppléments octroyés au personnel détenant un grade de rang 3 - 2^{ème} échelon. Il disposait alors comme suit :

« Les membres du personnel (universitaires et non universitaires) détenant un grade de rang 3 - 2^{ème} échelon ⁽²⁰⁾ peuvent bénéficier dans les conditions décrites ci-après d'un ou de plusieurs suppléments fixes.

1. Conditions d'octroi du supplément de base lié au plan de carrière

Les membres du personnel détenant un grade de rang 3 - 2^{ème} échelon bénéficient d'office du supplément de base à condition :

- de détenir le signalement "très bon" ;
- de compter une ancienneté de grade :
 - de 8 ans pour les universitaires et assimilés. Le calcul de cette ancienneté tiendra éventuellement compte, à concurrence de 2 ans au maximum :
 - ⇒ soit des services statutaires rendus dans un grade de rang 3 - 2^{ème} échelon correspondant à un emploi non universitaire ;
 - ⇒ soit des services non statutaires rendus dans un grade correspondant à un emploi universitaire.
 - de 4 ans pour les non universitaires.

2. Conditions d'octroi des suppléments complémentaires liés au plan de carrière

Le bénéfice du supplément de base pendant les délais déterminés ci-après peut donner droit à l'octroi des suppléments suivants :

- 1^{er} supplément : après 6 ans, pour les universitaires et assimilés ;
- 2^{ème} supplément : après 12 ans, pour les universitaires et assimilés ;
- 3^{ème} supplément : après 18 ans, pour les médecins et les ingénieurs civils.

Chacun de ces suppléments complémentaires est octroyé moyennant confirmation du mérite professionnel et de l'aptitude de l'intéressé. À défaut d'une telle confirmation, le montant acquis demeure inchangé.

[...]

[Note de bas de page] ⁽²⁰⁾ Les grades appartenant au rang 3 - 2^{ème} échelon sont :
- les grades universitaires et assimilés (RGPS – Fascicule 501 – Titre II – Partie II – Rubrique "universitaires et assimilés" ;
- les grades correspondant à des emplois non universitaires (RGPS – Fascicule 501 – Titre II – Partie I - Chapitre III – Lettre C – 2^{ème} groupe-2^{ème} échelon) ».

4. Le 9 mars 2022, la partie adverse soumet un document à ce sujet à la sous-commission paritaire nationale n° 1230. Deux organisations syndicales rendent un avis négatif et une organisation syndicale tient sa position en suspens. Le président suppléant de la sous-commission susvisée déclare que le document sera soumis à la prochaine commission paritaire nationale après adaptation.

5. Le 16 mai 2022, la commission paritaire nationale (ci-après « la CPN ») se réunit. Les représentants des Chemins de fer belges rendent un avis favorable et les représentants des organisations syndicales un avis négatif sur la proposition qui leur est soumise.

6. Le 19 mai 2022, le conseil d'administration de la partie adverse adopte ladite proposition.

7. Le 31 mai 2022, le directeur général de la partie adverse signe l'avis 14 H-HR/2022 - Adaptation des conditions d'octroi des suppléments complémentaires daté du 24 mai précédent. Cet avis se présente comme suit :

« 10^{ème} supplément au RGPS-Fascicule 520

Nouvelle édition du RGPS-Fascicule 520, Partie II, Chapitre II

Contenu succinct : Adaptation du RGPS-Fascicule 520, Partie II, Chapitre II - Conditions d'octroi des suppléments complémentaires.

Contexte : Les conditions d'octroi reprises dans RGPS-Fascicule 520, Partie II, Chapitre II, page 2, point D concernant les suppléments complémentaires octroyés au personnel détenant un grade de rang 3-2^{ème} échelon, sont actualisé[e]s.

Groupe cible : Les membres du personnel des Chemins de fer belges détenant un grade de rang 3-2^{ème} échelon.

Date de mise en vigueur : 24/05/2022

Adaptation des conditions d'octroi des suppléments complémentaires

Le RGPS – fascicule 520 Partie II, Chapitre II, page 2, point D est adapté et actualisé. Les modifications portent sur les conditions d'octroi des suppléments complémentaires.

Le titre du point 1 est remplacé par : Conditions d'octroi du supplément de base

Le titre du point 2 est remplacé par : Conditions d'octroi des suppléments complémentaires

Le dernier paragraphe du point 2 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

Chacun de ces suppléments complémentaires est octroyé moyennant confirmation par l'organe habilité d'une augmentation et d'un accroissement du mérite ainsi que de l'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur. En l'absence d'une telle confirmation, le montant acquis reste inchangé.
Pour évaluer le mérite et l'aptitude de l'intéressé, l'organe compétent prendra sa décision entre autres sur base des éléments suivants :

- La quantité de travail qu'il a effectué ;
- La qualité de son travail ;
- La nature et les difficultés de sa fonction ;
 - L'impact, l'ampleur et le niveau de responsabilité de la fonction ;
 - L'expertise technique nécessaire pour exercer correctement la fonction ;

- Les compétences exigées au bon exercice de la fonction, compte tenu du contexte dans lequel les compétences doivent être exercées ;
- Ses compétences techniques et comportementales ;
- Son expérience professionnelle ;
- Le degré d'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

8. Le 6 juillet 2022, la première requérante adresse le courrier suivant à la présidente du conseil d'administration de la partie adverse :

« Lors de la dernière Commission paritaire nationale, en date du 16 mai, la CSCTranscom a porté à la connaissance de l'assemblée que pour notre organisation, le point "4. HHR 021- RGPS - Fascicule 520 - Partie II - Chapitre II – Suppléments complémentaires et 4a. Texte RGPS Fascicule 520 – Partie II - Chapitre II Suppléments fixes de traitement" ne pouvait être simplement un point concerté mais qu'il devait être négocié, parce qu'il pouvait remettre en cause une disposition statutaire en créant *de facto* une nouvelle catégorie de signalement.

Voici l'extrait du PV officiel sur le sujet :

“ [M. V.] : la CSC-Transcom se demande si cette adaptation du RGPS, fascicule 520, peut être faite de la sorte sans apporter également la modification dans l'art. 3 du chapitre 4 du Statut du personnel, où les différentes mentions signalétiques sont expliquées. En ce qui concerne l'octroi de suppléments complémentaires, une distinction est désormais faite entre les membres du personnel qui ont reçu le même signalement 'très bon'. Sur cette base, on pourrait avancer qu'une nouvelle mention signalétique doit être créée, car seuls les meilleurs collaborateurs sont pris en considération pour un supplément complémentaire. Le mérite professionnel des collaborateurs avec un signalement 'très bon' signifie qu'ils donnent entière satisfaction et qu'ils disposent, à un haut degré, des aptitudes à exercer un emploi supérieur. Par conséquent, la méthode proposée soulève la question de sa conformité avec le Statut actuel du personnel.

[Le directeur général de la partie adverse] : Il n'est pas vrai que cette proposition rend les conditions d'accès plus strictes. L'objectif est uniquement de fournir plus d'objectivité et de transparence dans l'attribution des suppléments. Les modifications proposées apportent des clarifications sur la méthode de travail.

C'est donc dans un souci de transparence vis-à-vis des collaborateurs que les Chemins de fer belges procèdent à ces adaptations. De plus, il y a une différence fondamentale entre le Statut du personnel, qui parle des règles relatives au signalement, et le fascicule 520, qui parle des suppléments complémentaires. Les deux sont donc indépendants l'un de l'autre.

Je prends acte des avis négatifs sur ces adaptations, mais dans l'intérêt de plus de transparence et de clarté pour les collaborateurs concernés, les Chemins de fer belges doivent poursuivre ces adaptations.

Les représentants des Chemins de fer belges rendent un avis favorable sur cette proposition. Les représentants des organisations syndicales rendent un avis négatif”.

Nous ne remettons pas en cause la volonté de transparence ou d'organisation des modalités pratiques d'attribution des suppléments, comme le suggère [la première partie de la réponse] [du directeur général de la partie adverse], mais bien la

modification des critères qui sont indispensables pour pouvoir prétendre à ces suppléments et qui eux, sont définis par le signalement, dans le Statut du personnel¹.

Parce que pour obtenir ces suppléments complémentaires, il faut, outre une ancienneté spécifique, bénéficier préalablement du supplément de base, lequel est accordé au personnel détenant un grade de rang 3-2^{ème} échelon lorsqu'ils ont d'une part l'ancienneté requise et d'autre part le signalement "très bon".

Dans le Statut, la valeur maximale de l'indication du mérite professionnel d'un agent est le "très bon". Or, dans la proposition de modification soumise à la Commission paritaire nationale, il est écrit :

“ Chacun de ces suppléments complémentaires est octroyé moyennant confirmation par l'organe habilité d'une augmentation et d'un accroissement du mérite ainsi que de l'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur. En l'absence d'une telle confirmation, le montant acquis reste inchangé.”

Lorsque nous avons demandé en sous-commission paritaire nationale de nous définir ce qu'était une "augmentation et un accroissement du mérite" pour des agents qui avaient déjà leur "très bon", la direction nous a répondu qu'il s'agissait de choisir "les meilleurs parmi les meilleurs", soit parmi ceux qui ont déjà tous le "très bon" tel que défini statutairement, lesquels entraient en ligne de compte pour cette nouvelle méthode d'attribution des suppléments et lesquels non.

C'est en cela que nous estimons qu'il y a ici contradiction entre une norme juridique supérieure "Le Statut du personnel" et le "Règlement général de la rémunération du personnel statutaire" et que cela ne peut être. Il faut, à notre sens, si l'on veut rester dans cette nouvelle manière de faire, modifier le Statut et créer une nouvelle catégorie, au-dessus du "très bon", bien que nous ne voyions pas très bien comment un agent pourrait être encore plus méritant étant donné que le "très bon" c'est déjà :

“ Agent dont le mérite professionnel donne entière satisfaction, et qui possède à un haut degré les aptitudes à exercer l'emploi supérieur”.

Nous ne pouvons laisser deux types de critères différents co-exister et, sur base du principe de la hiérarchie des normes, nous ne pouvons pas laisser un règlement déroger à une règle statutaire.

Nous vous demandons donc, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs membres du Conseil d'Administration, de réexaminer cette décision de la CPN du 16 mai 2022.

Etant donné que pour des questions de délai de procédure, nous disposons de très peu de temps pour réagir, nous vous demandons de nous répondre dans les plus brefs délais.

Cependant, nous espérons ne pas devoir en arriver là et clarifier cette matière par le dialogue, dans le respect d'une concertation sociale de qualité, dont HR Rail est le garant.

[*Note de bas de page*] Statut du Personnel, [chap.] IV, C. Signalement. Art. 3 Mentions signalétiques.

“ Le signalement est l'indication du mérite professionnel d'un agent. Il 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 l'emploi supérieur ;

‘bon’ : ... ” ».

9. Le 8 juillet 2022, la présidente précitée répond ce qui suit :

« Nous accusons bonne réception de votre lettre du 6 juillet dernier par laquelle vous nous invitez à réexaminer la décision de la Commission paritaire nationale du 16 mai dernier concernant le RGPS-fascicule 520, Partie II, Chapitre II “Suppléments fixes de traitement”.

Vous soutenez que la modification apportée à la réglementation précitée ne devait pas faire l’objet d’une concertation mais d’une négociation étant donné que cette réglementation déroge au Statut du personnel, notamment au Chapitre IV, art. 3 en matière de mentions signalétiques.

Au cours de la réunion de la Commission paritaire nationale du 16 mai dernier, [le directeur général] a déjà exprimé le point de vue de HR Rail en réponse à votre argumentation.

Nous ne pouvons que confirmer cette position.

Il convient de distinguer l’octroi d’un signalement (et les critères y afférents) d’une part et l’octroi d’un ou plusieurs suppléments fixes de traitement (et les conditions et modalités y afférentes) d’autre part.

Le signalement est l’indication du mérite professionnel.

Il y a quatre mentions signalétiques : très bon, bon, insuffisant et mauvais.

La mention “très bon” est attribuée au membre du personnel dont le mérite professionnel donne entière satisfaction, et qui possède à un haut degré les aptitudes à exercer un emploi supérieur.

Conformément à l’art. 10 du Chapitre IV du Statut du personnel, les montants des divers éléments de rémunération (dont les suppléments fixes de traitement) ainsi que les conditions et modalités de leurs octrois sont établis notamment au RGPS-fascicule 520.

La version antérieure du RGPS-fascicule 520 partie II, Chapitre II D relatif aux suppléments octroyés au personnel détenant un grade de rang 3-2^{ème} échelon prévoyait que l’octroi du supplément de base peut conduire à l’octroi de suppléments complémentaires moyennant confirmation du mérite professionnel et de l’aptitude de l’intéressé.

En l’absence d’une telle confirmation, le montant restait inchangé.

Ce texte ne prévoyait pas les critères permettant de confirmer le mérite professionnel et l’aptitude d’un agent.

La nouvelle version du RGPS-fascicule 520 prévoit ce qui suit :

“ Chacun de ces suppléments complémentaires est octroyé moyennant confirmation par l’organe habilité d’une augmentation et d’un accroissement du mérite ainsi que de l’aptitude de l’intéressé à exercer un emploi supérieur. En l’absence d’une telle confirmation, le montant acquis reste inchangé. Pour évaluer le mérite et l’aptitude de l’intéressé, l’organe compétent prendra sa décision entre autres sur base des éléments suivants :

- La quantité de travail qu’il a effectué ;
- La qualité de son travail ;
- La nature et les difficultés de sa fonction ;

- L'impact, l'ampleur et le niveau de responsabilité de la fonction ;
- L'expertise technique nécessaire pour exercer correctement la fonction ;
- Les compétences exigées au bon exercice de la fonction, compte tenu du contexte dans lequel les compétences doivent être exercées ;
- Ses compétences techniques et comportementales ;
- Son expérience professionnelle ;
- Le degré d'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur ».

Les critères énumérés dans la nouvelle version du RGPS-fascicule 520 Partie II, Chapitre II D permettent à l'organe compétent d'apprécier le mérite professionnel et l'aptitude de l'intéressé en vue de l'octroi ou non d'un supplément complémentaire.

Ces critères apportent plus de clarté et de transparence dans la manière dont le mérite professionnel et l'aptitude sont évalués et confirmés ou non en vue de l'octroi ou non d'un supplément complémentaire.

Il n'y a dès lors pas de contradiction entre le RGPS-fascicule 520, Partie II, Chapitre II relatif aux suppléments fixes de traitement et l'art. 3 du chapitre IV du Statut du personnel concernant le signalement.

Le signalement est l'indication du mérite professionnel du membre du personnel. La possession de la mention "très bon" est une des conditions pour bénéficier du supplément de base qui est à son tour une condition pour bénéficier d'un supplément complémentaire et ce, moyennant la confirmation par l'organe compétent du mérite professionnel et de l'aptitude du membre du personnel concerné.

Les critères permettant à l'organe compétent d'apprécier et de confirmer les mérites professionnels et aptitudes en vue de l'octroi de suppléments complémentaires, sont précisés dans le RGPS-fascicule 520, Partie II, Chapitre II. Nous ne voyons donc aucune raison de remettre en question la décision de la Commission paritaire nationale du 16 mai 2022 ».

IV. Recevabilité

IV.1. Thèse de la partie adverse

IV.1.1. Le mémoire en réponse

Se fondant notamment sur un arrêt n° 211.924 du 10 mars 2011, la partie adverse soutient que le Conseil d'État exige que l'organisation syndicale requérante prouve que la décision d'introduire un recours a été adoptée en son sein par l'organe compétent selon ses statuts et en temps utile.

Elle fait valoir que la première requérante n'a pas produit une telle décision. Elle en déduit que le recours est irrecevable dans son chef.

Par ailleurs, se fondant sur un arrêt n° 133.449 du 2 juillet 2004, elle affirme que la première requérante ne peut se prévaloir que d'un intérêt fonctionnel.

Elle en déduit que seuls les moyens relatifs à la violation des prérogatives syndicales sont recevables, soit en l'espèce le premier moyen.

Elle soutient qu'en tout état de cause, les requérants ne disposent pas d'un intérêt au recours car il repose sur plusieurs postulats erronés.

Elle fait valoir que les requérants se trompent lorsqu'ils considèrent que la confirmation du mérite et de l'aptitude, qui était prévue par l'ancienne édition du Fascicule 520, n'était pas un concept distinct du signalement « très bon » et que par la modification intervenue et l'adoption de la « confirmation d'un accroissement et d'une augmentation du mérite », elle a introduit une nouvelle mention signalétique.

Elle affirme que la confirmation du mérite et de l'aptitude était déjà auparavant un concept distinct du signalement « très bon ».

Elle fait valoir que l'édition précédente du Fascicule 520 prévoyait notamment la possibilité de retirer le supplément complémentaire sans supprimer le supplément de base si les aptitudes professionnelles et le mérite laissaient à désirer.

Elle expose que dès lors que le signalement « très bon » était une condition pour le bénéfice du supplément de base et que la possibilité existait de retirer le supplément complémentaire sans toucher au supplément de base, la confirmation du mérite et de l'aptitude constituait forcément un concept distinct de sorte qu'un agent pouvait détenir le signalement « très bon » sans bénéficier du supplément complémentaire.

Elle ajoute que cela a été discuté en sous-commission paritaire nationale lorsque les organisations syndicales demandaient pour quelle raison la notion d'accroissement du mérite professionnel avait été ajoutée et qu'il a été répondu qu'« il s'agit d'indiquer qu'après l'octroi “très bon”, les autres suppléments ne sont pas automatiquement octroyés après une certaine période. C'était déjà le cas avant, mais cela est désormais clairement stipulé ».

Elle en déduit que la modification contestée ne constitue qu'une amélioration textuelle et esthétique et qu'en cas d'annulation de l'acte attaqué, la version antérieure du Fascicule 520 trouverait à s'appliquer à nouveau de sorte que les requérants n'ont aucun intérêt au recours.

Elle ajoute qu'en ce qui concerne les critères sur lesquels la confirmation « d'un accroissement et d'une augmentation » doit se baser, les requérants n'ont pas non plus d'intérêt à l'annulation.

Elle expose que l'édition précédente du Fascicule 520 prévoyait uniquement la confirmation du mérite et de l'aptitude sans toutefois préciser les critères qui étaient pris en compte pour la confirmation. Elle soutient avoir, dans un but d'augmenter la transparence et la clarté dans les différentes procédures administratives relatives à la carrière administrative et pécuniaire des agents des Chemins de fer, estimé opportun de déterminer une liste de critères dans le règlement de sorte que les agents savent désormais plus précisément dans quelles circonstances ils peuvent obtenir la confirmation. Elle en déduit que cela est beaucoup plus transparent et protecteur des membres du personnel.

Elle ajoute avoir exprimé cette volonté à l'occasion de la réunion de la CPN et dans le courrier précité du 8 juillet 2022.

Elle estime que les requérants restent en défaut de démontrer le moindre avantage que leur procurerait l'annulation de l'acte attaqué.

IV.1.2. Le dernier mémoire de la partie adverse

Elle soutient que la présomption instituée par l'article 19, alinéa 6, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, et en vertu de laquelle un avocat est présumé avoir été mandaté par la personne capable qu'il entend représenter, ne vaut pas pour une association de fait sans personnalité juridique, qui doit donc toujours prouver que la décision d'introduire un recours a été adoptée en son sein par l'organe compétent selon les règles qu'elle s'est elle-même fixée. Elle indique que la première partie requérante reste en défaut de produire la décision selon laquelle il a été décidé d'introduire un recours devant le Conseil d'État.

Elle se réfère pour le surplus à son mémoire en réponse.

IV.2. Appréciation

La première requérante est une association de fait, dépourvue d'une personnalité juridique propre. Elle n'a, en principe, pas la capacité d'introduire un recours en annulation devant le Conseil d'État. Il n'en va autrement que si elle agit pour faire respecter les prérogatives qui lui sont accordées par une disposition

législative ou réglementaire. La capacité d'agir de l'organisation syndicale dépend alors de l'intérêt fonctionnel dont elle se prévaut.

Comme le reconnaît la partie adverse, la première partie requérante invoque, dans son premier moyen, une violation de ses prérogatives syndicales qui lui sont reconnues par des dispositions légales et réglementaires, faisant valoir que l'acte attaqué modifie une disposition du statut du personnel et aurait dû à cet effet être soumis à une procédure de négociation syndicale.

Disposant en conséquence de la capacité à agir devant le Conseil d'État contre l'acte attaqué, à l'instar d'une personne morale, dans la mesure où, à son estime, cet acte a été adopté en violation de ses prérogatives syndicales, il y a lieu de considérer que la présomption visée à l'article 19, alinéa 6, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, et en vertu de laquelle l'avocat est présumé avoir été mandaté par la personne capable qu'il prétend représenter est également applicable à la première partie requérante, contrairement à ce que soutient la partie adverse.

Par ailleurs, la partie adverse soutient que l'annulation de l'acte attaqué ne procurerait aucun avantage aux requérants, pour le motif que l'acte attaqué ne constituerait qu'« une amélioration textuelle et esthétique et qu'en cas d'annulation de l'acte attaqué, la version antérieure du Fascicule 520 trouverait à s'appliquer à nouveau de sorte que les requérants n'ont aucun intérêt au recours ».

L'acte attaqué fixe des conditions d'octroi de suppléments de traitement, conditions que les requérants estiment illégales pour le motif qu'elles seraient contraires aux règles statutaires.

Contrairement aux actes individuels, la légalité des actes réglementaires peut être contestée à tout moment, par voie incidente, sur le fondement de l'article 159 de la Constitution. Quel que soit le contenu des dispositions antérieures, la personne à qui un règlement a vocation à s'appliquer a donc toujours un intérêt à en poursuivre l'annulation, sans qu'il y ait lieu d'examiner si les dispositions de ce règlement, qui constitue une nouvelle manifestation de la volonté de son auteur, est plus ou moins favorable que le règlement antérieur qui serait à nouveau en vigueur en cas d'annulation. Raisonner autrement reviendrait à priver un justiciable du droit de poursuivre dans le délai prescrit l'annulation d'un règlement qui lui est applicable et qu'il estime illégal et de devoir attendre que ce règlement lui soit concrètement appliqué pour en contester devant une juridiction la légalité sur la base de l'article

159 de la Constitution, pour le seul motif que ce règlement porterait moins préjudice au justiciable que le règlement précédent.

Le recours est recevable.

V. Premier moyen

V.1. Thèses des parties

V.1.1. La requête en annulation

Le premier moyen est pris de la violation des articles 75, 82 et 118 de la loi du 23 juillet 1926 ‘relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges’, du chapitre XIII, article 7.5°, du statut du personnel des Chemins de fer belges et du principe de droit administratif *patere legem*.

Les requérants font valoir que l’acte attaqué a pour objet l’adaptation des conditions d’octroi des suppléments complémentaires au personnel détenant un grade de rang 3 – 2^{ème} échelon en modifiant partiellement le Fascicule 520 et a fait l’objet d’une procédure de concertation alors que les articles 75 et 118 de la loi du 23 juillet 1926 prévoient une procédure de négociation avec majorité des deux tiers et avis liant le conseil d’administration pour les matières relatives au statut et que l’article 82 dispose que la partie adverse doit veiller à l’application consistante du statut syndical.

Ils exposent que le Fascicule 520 est le règlement général du traitement du personnel statutaire, de sorte qu’il a rang de réglementation du personnel au sens de la hiérarchie des normes édictées à l’article 68, § 1^{er}, 4°, de la loi du 23 juillet 1926, qu’il y est placé à un rang inférieur au statut, que la partie II, chapitre II du Fascicule 520 règle les suppléments octroyés au personnel détenant un grade de rang 3 -2^{ème} échelon à la rubrique D, 1 et 2, que l’octroi de ces suppléments constitue un « avancement dans le même grade », que le Fascicule 520 définit « l’avancement dans le même grade » comme l’octroi de certains éléments de traitement, comme par exemple l’attribution d’un supplément de traitement, que ce lien entre l’avancement dans le grade et les suppléments est encore rappelé au chapitre I de la partie II dudit Fascicule, que sous le titre « conditions d’octroi des suppléments complémentaires », la version dudit Fascicule avant la modification litigieuse édictait que les suppléments complémentaires pouvaient être octroyés « moyennant confirmation du mérite professionnel et de l’aptitude de l’intéressé » et que le mérite

professionnel est nécessairement le signalement « très bon » puisque c'est ce dernier qui est exigé pour obtenir les suppléments.

Ils affirment que l'acte attaqué modifie ce texte.

Ils rappellent le libellé des articles 3 et 5 du chapitre IV, C, relatif à l'évaluation au sein de la carrière administrative et pécuniaire du statut.

Ils en déduisent que le statut prévoit que la mention « très bon » peut être attribuée aux candidats à un « avancement dans le même grade » ou un avancement de grade à laquelle il est subordonné en précisant que ces emplois sont mentionnés au Fascicule 520, de sorte que c'est uniquement en référence à la mention « très bon » que la réglementation nouvelle litigieuse sur les conditions d'octroi des suppléments complémentaires évoque le « mérite » et « l'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur ».

Ils ajoutent que les avis susvisés stipulent que 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 », exactement l'hypothèse visée par la procédure litigieuse, ou de promotion ou changement de grade. Ils précisent que l'article 3 du chapitre IV du statut dispose que la mention « très bon » est attribuée à l'agent dont le mérite professionnel donne « entière satisfaction » et qui possède à un haut degré les aptitudes à exercer l'emploi supérieur.

Ils ajoutent que la mention « très bon » est tout en haut de la hiérarchie des mérites, ce qui signifie qu'elle est au sommet du mérite possible. Ils soutiennent qu'en liant l'octroi d'un supplément complémentaire à une augmentation et à un accroissement du mérite, lequel mérite est le mérite professionnel maximum « très bon » selon les termes mêmes de l'article 5 du chapitre IV du statut, la partie adverse donne au mérite une interprétation différente de celle qui lui est donnée par le statut alors qu'il s'agit du même mérite puisque le statut a lié ce mérite professionnel « très bon » à l'attribution aux candidats d'un avancement dans le même grade, ce qui est exactement la situation de l'agent qui reçoit un supplément complémentaire.

Ils affirment que les avis susvisés confirment cette interprétation puisqu'ils lient aussi, dans les mêmes termes, l'avancement dans le grade à l'attribution du mérite professionnel « très bon » défini au statut.

Ils reprochent à la partie adverse d'avoir introduit sa demande sous la forme d'une procédure de concertation réservée uniquement à la modification du règlement et non du statut, définie à l'article 76, alors que la modification souhaitée par la partie adverse exigeait une modification de la définition du signalement « très bon » établie par l'article 3 du chapitre IV du statut puisque la partie adverse veut lier « l'avancement dans le grade » à l'augmentation et accroissement du mérite du candidat déjà titulaire du signalement « très bon », soit le maximum dans l'échelle des signalements édictée par l'article 3 précité.

Ils considèrent qu'exiger de l'agent qu'il augmente encore son signalement « très bon » pour obtenir un avancement dans le grade alors que ce signalement qualifie déjà le mérite professionnel le plus élevé possible du statut et qu'il est réservé selon le statut à l'agent qui donne entière satisfaction et alors que c'est ce même signalement qui est lié, selon le statut, à l'avancement dans le grade, revient non pas à donner un nouveau critère d'appréciation pour mesurer le mérite professionnel « très bon » mais à ajouter une mention professionnelle qui n'existe pas dans le statut ou à en modifier la définition puisqu'il faudrait que ce signalement « très bon » corresponde à un comportement de l'agent offrant à sa hiérarchie plus encore que l'entière satisfaction » qu'exige le statut de l'agent signalé comme « très bon ».

Ils en déduisent qu'en application des articles 75 et 118, 4°, de la loi du 23 juillet 1926 précitée et 7, 5°, du chapitre XIII du statut, seule la procédure de négociation pouvait être appliquée puisqu'une disposition statutaire devait être modifiée, à tout le moins redéfinie (le signalement « très bon ») : soit à l'article 3 relatif à l'échelle des signalements, soit à l'article 5 a), - voire 5 d) car l'article 5 d) prévoit que la mention « très bon » ne peut être modifiée que sur la base des critères définis à l'article 3, dès lors que la partie adverse a ajouté de nouveaux critères puisqu'ils vont au-delà de la mention « très bon », ce qui revient en fait non pas à définir le contenu du signalement « très bon » mais à créer un nouveau signalement tacite : ce qui est supérieur au niveau maximum du mérite professionnel.

Ils ajoutent que l'article 82 de la loi du 23 juillet 1926 précitée dispose que la partie adverse doit veiller à « l'application consistante » du statut syndical. Ils en déduisent une violation des dispositions susvisées et de l'adage *patere legem quam ipse fecisti* par le biais d'une procédure qui ne respecte pas les règles du statut dès lors que la partie adverse a édicté un règlement qui concerne une matière statutaire supérieure.

V.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse répond qu'il ne faut pas confondre le signalement et l'octroi d'un ou plusieurs suppléments fixes du traitement et renvoie à son courrier du 8 juillet 2022.

Elle ajoute que les mentions du signalement n'interdisent pas que des nuances puissent être apportées au sein d'une même mention.

Elle expose que l'article 3 du chapitre IV du statut indique que le signalement est « l'indication du mérite professionnel d'un membre du personnel[, qu'il] se traduit par les mentions “très bon”, “bon”, “insuffisant” et “mauvais”. », que le signalement est le mécanisme d'évaluation du personnel, que les quatre mentions signalétiques ont vocation à couvrir une multitude de situations et de comportements, qu'Infrabel a rappelé en sous-commission paritaire qu'« il est impossible de préciser dans la réglementation quel est le mérite, tant les fonctions sont différentes » de sorte que chaque mention signalétique correspond à un seuil minimal à atteindre pour pouvoir y prétendre.

Elle ajoute qu'au sein de la catégorie couverte par une mention, il y a des différences possibles entre les agents, qu'il y a une différence entre un agent qui a tout juste dépassé le seuil minimal pour l'obtention de la mention et celui qui se rapproche de l'obtention d'une mention supérieure de sorte que la mention signalétique couvre un ensemble de mérites sans que ceux-ci soient nécessairement identiques, qu'ainsi chaque mention « très bon » correspond à une situation individuelle et spécifique de la même manière que les mentions honorifiques décernées par les établissements universitaires, telles « avec satisfaction » à partir de 12/20, « avec distinction » à partir de 14/20, etc, de sorte qu'une même mention peut couvrir deux résultats différents, que certains établissements universitaires prévoient la possibilité d'obtenir « la plus grande distinction avec les félicitations du jury » pour les plus méritants.

Elle soutient qu'il en va de même en l'espèce. Elle affirme que le signalement « très bon » est l'équivalent de « la plus grande distinction » et que la « confirmation du mérite et de l'aptitude », anciennement, et la « confirmation d'une augmentation et d'un accroissement du mérite », actuellement, peuvent être compris comme constituant « les félicitations du jury ».

Elle renvoie à ce qu'elle a indiqué lors de la réunion de la sous-commission paritaire : « seuls les meilleurs collaborateurs doivent être pris en considération. L'objectif est de pouvoir établir une distinction entre les collaborateurs dont elle se montre extrêmement satisfaite et les autres ».

Elle prétend que les requérants se trompent lorsqu'ils considèrent que la confirmation du mérite et de l'aptitude qui était prévue par l'ancienne édition du Fascicule 520 n'était pas un concept distinct du signalement « très bon ». Elle expose avoir indiqué lors de la réunion de la sous-commission paritaire que l'accroissement et l'augmentation du mérite n'était pas un concept nouveau et qu'« il s'agit d'indiquer qu'après l'octroi “très bon”, les autres suppléments ne sont pas automatiquement octroyés après une certaine période. C'était déjà le cas auparavant, mais cela est désormais clairement stipulé ».

Elle en déduit que la procédure d'octroi du supplément complémentaire reste inchangée.

Elle fait valoir à titre surabondant que l'ancienne réglementation prévoyait spécifiquement la confirmation du mérite et de l'aptitude de l'agent - ce qui signifiait que tout signalement « très bon » n'impliquait pas automatiquement la confirmation du mérite et des aptitudes - ainsi que la possibilité de retrait du supplément complémentaire si les aptitudes professionnelles et le mérite laissaient à désirer.

Elle déduit de ce que le signalement « très bon » était une condition pour le bénéfice du supplément de base et que la possibilité existait de retirer le supplément complémentaire sans toucher au supplément de base, que la confirmation du mérite et de l'aptitude constituait un concept distinct puisqu'un agent pouvait détenir le signalement « très bon » sans bénéficier du supplément complémentaire.

Elle expose que la nouvelle réglementation ne parle plus de « confirmation du mérite et de l'aptitude » mais d'« une augmentation et d'un accroissement du mérite ». Elle répète qu'il s'agit d'une amélioration esthétique et textuelle de manière à ne plus laisser planer aucun doute quant au fait que l'« augmentation et [l']un accroissement du mérite » est un concept à part entière et se distingue du signalement « très bon ».

Elle ajoute que le Fascicule 520, partie II, chapitre II, D, 4. 'Date d'octroi' indique que « le supplément de base ainsi que les suppléments

complémentaires sont accordés à partir du premier jour du semestre qui suit celui au cours duquel les conditions d'ancienneté, de signalement ou de confirmation du mérite et de l'aptitude sont remplies ». Elle soutient que cela confirme explicitement que la « confirmation du mérite et de l'aptitude » et la « confirmation d'une augmentation et d'un accroissement du mérite » sont les mêmes concepts.

Elle ajoute que les requérants se trompent également lorsqu'ils affirment que le signalement « très bon » serait la seule condition permettant d'avancer dans le même grade. Elle expose que l'article 7 du chapitre IV du statut prévoit que :

« l'avancement dans le même grade consiste en l'octroi des augmentations de traitement attachées à un grade déterminé. Il est attribué le 1^{er} jour du semestre qui suit celui au cours duquel les conditions d'octroi prévues par le RGPS – Fascicule 520 sont réunies ».

Elle en déduit que le statut prévoit que l'avancement dans le même grade est soumis à la réunion des conditions prévues par le Fascicule 520.

Elle soutient que le statut l'autorise à déterminer les conditions pour pouvoir bénéficier d'un avancement dans le même grade de sorte qu'elle peut décider de prévoir comme condition la confirmation du mérite et de l'aptitude de manière à déterminer les agents les plus méritants remplissant toutes les autres conditions pour bénéficier du supplément complémentaire.

Elle fait valoir que le bénéfice du supplément de base est soumis à une condition d'ancienneté et à la détention du signalement « très bon » tandis que le bénéfice du supplément complémentaire est soumis au bénéfice du supplément de base, et donc à toutes les conditions y afférentes dont le signalement « très bon », à une condition d'ancienneté et à la confirmation de l'augmentation et de l'accroissement du mérite.

Elle affirme qu'il n'est pas question de donner un autre contenu au mérite professionnel dont il est question dans le signalement comme elle l'a indiqué dans son courrier du 8 juillet 2022 précité et par la voix de son directeur général lors de la réunion en CPN.

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

La partie adverse demeure d'avis que les exigences pour obtenir un supplément complémentaire n'ont pas été modifiées et ne sont pas devenues plus importantes par rapport à la situation antérieure. Selon elle, le but du texte est bien de souligner qu'il n'y a pas d'automatisme entre le signalement très bon et l'octroi

des suppléments, mais cette condition n'est pas devenue plus stricte. Elle rappelle ce qui a été dit à cet égard lors de la concertation.

Elle indique que, comme le relève l'auditeur dans son rapport, les termes « augmentation et accroissement » se rapportent plutôt au mérite (bien que, selon elle, il soit possible, sur le plan des principes, de posséder à un plus haut degré les aptitudes à exercer un emploi supérieur) et que ceci est d'ailleurs confirmé par la version néerlandaise du texte.

Pour le surplus, la partie adverse rejoint la position de l'auditeur dans son rapport selon laquelle l'auteur du RGPS 520 peut fixer, selon une procédure de concertation et non de négociation, des conditions telles que le meilleur signalement ne suffit pas pour l'octroi de suppléments complémentaires de traitement.

Elle indique ne pas être d'accord avec un jugement invoqué par les requérants dans leur dernier mémoire et qu'elle entend introduire un appel contre ce jugement (À l'audience, elle confirme que cet appel a été interjeté).

Elle souligne que l'existence d'un pouvoir discrétionnaire ne signifie pas qu'il est arbitraire.

Par ailleurs, elle maintient que la « confirmation » qui est le critère repris antérieurement, ne signifiait pas simplement que l'agent devait conserver le plus haut niveau de signalement. Il n'y avait pas d'automatisme avec le simple maintien du signalement « très bon » pendant une certaine période.

Pour le surplus, elle réitère qu'elle n'a pas modifié implicitement le statut et que donc la procédure de négociation, et l'obligation de disposer d'une majorité des deux tiers en CPN, n'était pas applicable. Selon elle, seules les matières visées par le statut sont soumises à la majorité des deux tiers. Elle soutient que l'interprétation des matières soumises à la majorité des deux tiers doit d'ailleurs être réalisée de manière restrictive, dès lors que la législation applicable demeure exceptionnelle par rapport aux autres systèmes connus en droit belge.

Elle fait valoir à cet égard que la loi du 23 juillet 1926 distingue, comme le font également les autres législations relatives au statut syndical, la procédure de négociation (article 75 de la loi de 1926) et la procédure de concertation (article 76 de la loi de 1926). Toutefois, à la différence des procédures organisées par les autres législations, la procédure de négociation prévue par la loi du 23 juillet 1926 impose

à la CPN de statuer à la majorité des deux tiers des voix exprimées, sans possibilité de saisir un autre organe en cas de blocage.

Elle en conclut que le caractère exceptionnel de l'obligation contenue dans l'article 75 de la loi de 1926 confirme que la notion de « statut » doit être interprétée respectivement.

Enfin elle souligne que les requérants ne démontrent pas l'illégalité de la réglementation qui fixe un cadre global et que le fait qu'un cadre global prévoit l'exercice d'un pouvoir d'appréciation au cas par cas ne signifie pas que ce cadre global est illégal.

Subsidiairement, elle constate que les requérants critiquent essentiellement les mots « d'une augmentation et d'un accroissement ». Elle demande qu'en tout état de cause l'annulation se limite à ces mots, le texte litigieux pouvant, selon elle, parfaitement être maintenu sans ces mots.

V.2. Appréciation

Il résulte de l'article 68 de la loi du 23 juillet 1926 'relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges' que le « statut » du personnel est, au sein de la hiérarchie des sources du droit dans les relations de travail entre les Chemins de fer belges et les membres du personnel statutaire, supérieur à « la réglementation du personnel », à laquelle appartient l'acte attaqué. Celui-ci doit donc être conforme au statut et ne peut y déroger.

L'article 3 du statut prévoit que le signalement est « l'indication du mérite professionnel d'un membre du personnel » et qu'« il se traduit par les mentions “très bon”, “bon”, “insuffisant” ou “mauvais” ».

En vertu de l'article 5, alinéa 1^{er}, a), du même statut, « la mention “très bon” peut être attribuée aux candidats à un avancement dans le même grade ou à un avancement de grade auquel il est subordonné » et en vertu de l'article 7 du même statut, l'avancement dans le même grade consiste en l'octroi des augmentations de traitement attachés à un grade déterminé.

Il résulte de la combinaison de ces dispositions que c'est au travers du « signalement » que le mérite professionnel d'un membre du personnel est apprécié, et que l'appréciation du plus haut mérite, à savoir, selon l'article 3 précité, la mention « très bon », est une condition, notamment, d'une augmentation du

traitement dans le même grade. L'article 5 prévoit des règles qui assurent le caractère contradictoire du signalement, le membre du personnel devant être informé des raisons qui le motivent, ainsi que des pièces qui le concernent, et ayant la possibilité d'introduire une réclamation.

Par ailleurs, il résulte de l'article 14 du statut que des suppléments de traitement peuvent être prévus par une réglementation du personnel, en l'occurrence le RGPS – Fascicule 520, dans la mesure et aux conditions qu'il fixe.

Dès lors toutefois que, comme indiqué ci-dessus, l'article 3 du statut prévoit que le signalement est l'indication du mérite professionnel d'un membre du personnel, il ne saurait être admis que ces suppléments du traitement soient prévus par une réglementation du personnel à des conditions de mérite professionnel qui dérogeraient aux règles fixées pour cette appréciation du mérite qui est effectuée, en vertu des règles statutaires, par le signalement.

Or tel est le cas de l'acte attaqué puisqu'il prévoit que « chacun des suppléments complémentaires [de traitement] est octroyé moyennant confirmation par l'organe habilité d'une augmentation et d'un accroissement du mérite ainsi que de l'aptitude du membre du personnel à exercer une emploi supérieur » et que « pour évaluer le mérite et l'aptitude de l'intéressé, l'organe compétent prendra sa décision sur la base » d'éléments qui se distinguent de ceux qui sont prévus par ou en vertu du statut pour que le membre du personnel se voie attribuer la mention la plus élevée quant à l'indication du mérite, à savoir la mention « très bon ». L'acte attaqué entend donc bien prévoir une indication du mérite qui déroge à celle statutairement prévue puisqu'il ne suffit pas au membre du personnel, pour recevoir un supplément complémentaire de traitement, de satisfaire à la condition d'une attribution du mérite la plus haute prévue par le statut quant à l'indication de ce mérite, mais qu'il faut qu'en outre un organe habilité constate une augmentation et un accroissement de ce mérite professionnel. Ce faisant l'acte attaqué a bien pour objet de prévoir une indication du mérite professionnel qui s'écarte des règles prévues à cet effet par le statut, en créant au sein de la catégorie des membres du personnel qui, au regard de leurs mérites professionnels, appartiennent à la même catégorie statutairement prévue des membres « très bon », deux sous-catégories non prévues par le statut, à savoir celle des agents « très bons » mais dont les mérites ne sont pas suffisants pour se voir octroyer un supplément de traitement complémentaire et ceux qui ont suffisamment « augmenté et accru » leurs mérites professionnels pour obtenir de tels suppléments. Si la partie adverse entend faire une distinction selon leurs mérites professionnels entre les membres du personnel ayant reçu la mention « très bon » requise pour obtenir des suppléments de traitement, de sorte que seuls ceux qui

parmi ceux-ci ont « augmenté et accru » leurs mérites, reçoivent des suppléments complémentaires de traitement, il lui appartenait de modifier les règles statutaires de manière à prévoir une telle distinction dans l'appréciation du mérite professionnel.

L'acte attaqué constituant par conséquent une modification implicite des règles statutaires quant à l'indication du mérite professionnel des membres du personnel, alors que la procédure de négociation légalement prévue pour une telle modification n'a pas été respectée, le premier moyen est fondé.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de la partie adverse, formulée à titre subsidiaire dans son dernier mémoire, de limiter l'annulation aux mots « d'une augmentation et d'un accroissement », puisque, comme elle le soutient elle-même, les mots « confirmation du mérite » qui subsisteraient à la suite d'une annulation ainsi limitée ont bien pour objet de faire une distinction en fonction du mérite professionnel, entre les membres du personnel qui, selon les règles statutaires relatives à l'indication de ce mérite professionnel, appartiennent à la même catégorie des membres s'étant vus octroyer la mention « très bon ».

VI. Autres moyens

L'annulation de l'acte attaqué pouvant être prononcée sur la base du premier moyen, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens.

VII. Indemnité de procédure

Les requérants sollicitent une indemnité de procédure de 770 euros.

Il y a lieu de faire droit à leur demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}

Sont annulés, dans l'avis 14 H-HR/2022 - Adaptation des conditions d'octroi des suppléments complémentaires, daté du 24 mai 2022 et signé le 31 mai 2022 par le directeur général de la partie adverse, les mots suivants :

« Le dernier paragraphe du point 2 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

Chacun de ces suppléments complémentaires est octroyé moyennant confirmation par l'organe habilité d'une augmentation et d'un accroissement du mérite ainsi que de l'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur. En l'absence d'une telle confirmation, le montant acquis reste inchangé.

Pour évaluer le mérite et l'aptitude de l'intéressé, l'organe compétent prendra sa décision entre autres sur base des éléments suivants :

- La quantité de travail qu'il a effectué ;
- La qualité de son travail ;
- La nature et les difficultés de sa fonction ;
 - L'impact, l'ampleur et le niveau de responsabilité de la fonction ;
 - L'expertise technique nécessaire pour exercer correctement la fonction ;
 - Les compétences exigées au bon exercice de la fonction, compte tenu du contexte dans lequel les compétences doivent être exercées ;
- Ses compétences techniques et comportementales ;
- Son expérience professionnelle,
- Le degré d'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur ».

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 400 euros, la contribution de 22 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée aux parties requérantes.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 18 janvier 2024, 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