

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 261.372 du 19 novembre 2024

A. 239.930/VIII-12.330

En cause : **C.G.S.P. CHEMINOTS**,
représentée par son président,
ayant élu domicile
au siège de la Centrale générale
des services publics
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 31 août 2023, la partie requérante demande l'annulation de « la décision vraisemblablement prise par le Conseil d'administration de la partie adverse, le 15 mai 2023, consistant à adopter les règles fixant

- la rémunération des membres du personnel contractuels de classe 7 dans le cadre du *Reward Plan* ;
- l'octroi d'un bonus collectif aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ;
- l'octroi d'un bonus individuel aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ;
- l'octroi d'une prime de fin d'année aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ;
- l'octroi de chèques repas électroniques aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ».

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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

M. Florian Dufour, auditeur adjoint 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 14 octobre 2024, l'affaire a été fixée à l'audience du 14 novembre.

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

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

M. Florian Dufour, auditeur adjoint, 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. Afin d'offrir un package salarial attractif aux nouveaux recrutements contractuels, la partie adverse a décidé de modifier certains aspects de la réglementation relative à la rémunération des membres du personnel contractuels de classe 7.

2. À cette fin, elle inscrit notamment le point suivant à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale du 15 mai 2023 :

« 11. H-HR.021 – Avis concernant

- a) Rémunération des membres du personnel contractuels de classe 7 dans le cadre du *Reward Plan*
- b) Octroi d'un bonus collectif aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan*

- c) Octroi d'un bonus individuel aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan*
- d) Octroi d'une prime de fin d'année aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan*
- e) Octroi de chèques-repas électroniques aux membres du personnel contractuels de la classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ».

3. Le 15 mai 2023, la commission paritaire nationale se réunit. Les représentants des organisations syndicales rendent un avis négatif sur les cinq propositions de réglementation reprises sous le point « 11. H-HR.021 ».

4. Le même jour, le conseil d'administration de la partie adverse adopte les cinq modifications de la réglementation ayant fait l'objet de l'avis de la commission paritaire nationale, sur le fondement de l'article 76 de la loi du 23 juillet 1926 'relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges'.

Celles-ci sont portées à la connaissance du personnel de la partie adverse par cinq avis publiés sur l'intranet le 4 juillet 2023 :

- l'avis 23 H-HR/2023 - Rémunération des membres du personnel contractuels de classe 7 dans le Cadre du *Reward Plan* ;
- l'avis 24 H-HR - Octroi d'un bonus collectif aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ;
- l'avis 25 H-HR - Octroi d'un bonus individuel aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ;
- l'avis 26 H-HR - Octroi d'une prime de fin d'année aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ;
- l'avis 27 H-HR - Octroi de chèques repas électroniques aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* .

Il s'agit des cinq actes attaqués.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

La requérante précise qu'elle est une organisation syndicale reconnue. Elle soutient qu'en adoptant les cinq avis attaqués sans avoir obtenu la majorité des deux tiers requise au sein de la commission paritaire nationale, la partie adverse a

violé des prérogatives essentielles qu'elle tire de sa qualité d'organisation syndicale reconnue au sein des chemins de fer belges, qui consiste à lui permettre d'interdire à l'autorité d'adopter ou de modifier les réglementations de base du statut du personnel des chemins de fer belges et les règles de base fixant les relations de travail avec les membres du personnel contractuels, sans avoir négocié avec les organisations syndicales et obtenu un large accord sur le contenu de ces normes.

Elle estime qu'elle justifie ce faisant d'un intérêt à obtenir l'annulation des cinq actes attaqués qui par ailleurs, selon elle, ne forment qu'une seule et même décision.

IV.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse soulève deux exceptions d'irrecevabilité. Tout d'abord, elle considère que la requérante ne démontre pas que la décision d'introduire un recours en annulation a été prise de manière valable en son sein. Elle estime qu'il n'apparaît pas que l'organe compétent de la CGSP s'est prononcé au sujet du recours et que les avis attaqués n'ont en tout cas pas été identifiés précisément dans la décision d'agir.

Ensuite, et à titre subsidiaire, elle soutient qu'il n'existe pas de lien de connexité suffisant entre les cinq avis attaqués, de sorte que le recours n'est recevable qu'à l'égard du premier d'entre eux.

IV.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

La partie adverse soutient que le « secrétariat national » qui, selon la pièce 6 jointe à la requête, est l'organe qui a décidé de l'introduction du recours, ne semble pas correspondre au « secrétariat permanent », compétent en vertu de l'article 35, e), du statuts de la C.G.S.P., pour décider d'intenter des procédures devant le Conseil d'État.

Elle répète qu'au surplus, cette décision n'identifie pas de manière précise l'acte à attaquer.

Elle soulève une nouvelle exception, résultant selon elle de sa prise de connaissance du mémoire en réplique, et fondée sur la circonstance qu'il n'est pas établi que l'organe qui a pris la décision était régulièrement composé.

Sur l'absence de connexité entre les différents actes attaqués, elle se réfère à son mémoire en réponse.

IV.2. Appréciation

En vertu de l'article 15 des statuts de la CGSP, « les travailleurs des services publics sont affiliés au sein de secteurs professionnels. Ceux-ci sont autonomes pour ce qui concerne leur gestion interne, la défense des intérêts professionnels de leurs membres et de leur structure organisationnelle, dans le respect des statuts de la CGSP fédérale ».

L'article 34 des mêmes statuts prévoit que « chaque secteur professionnel élabore son règlement d'ordre intérieur dans le respect des statuts de la CGSP fédérale ».

L'article 35, e) des mêmes statuts stipule que « les Secrétariats Permanents et/ou les bureaux exécutifs des secteurs professionnels ont pour mission », notamment, « de décider d'intenter des procédures et d'intervenir dans des procédures devant la cour d'arbitrage et le conseil d'Etat et de représenter les secteurs professionnels de la C.G.S.P. devant ces juridictions ».

Il découle de ces dispositions que les secteurs professionnels de la CGSP sont autonomes pour ce qui concerne la défense des intérêts professionnels de leurs membres et que la décision d'agir devant le Conseil d'État relève de la compétence du secrétariat permanent et/ou du bureau exécutif des secteurs professionnels.

Il résulte des pièces jointes au mémoire en réplique que le « secrétariat permanent » au sens de l'article 35 des statuts de la CGSP porte la dénomination de « secrétariat national » au sein du secteur professionnel des cheminots. Contrairement à ce que soutient la partie adverse, la circonstance que le règlement d'ordre intérieur du secteur « Cheminots » (page 6) prévoit que « le ou les membres du Secrétariat permanent de la C.G.S.P. appartenant au secteur "Cheminots" sont membres du Secrétariat national » ne signifie pas qu'il y aurait, au sein du secteur « Cheminots » deux instances distinctes (le « secrétariat permanent » et le « secrétariat national »), mais seulement que les membres du secrétariat permanent, organe de la C.G.S.P., qui appartiennent au secteur « Cheminots » sont de droit membres du « secrétariat national », organe de ce secteur « Cheminots ».

Il ressort de la pièce n°6 produite par la requérante que le 4 juillet 2023, le « secrétariat national » a pris la décision d'introduire un recours en annulation « contre la décision de fixer la situation pécuniaire des membres du personnel contractuels de classe 7 dans le cadre du *Reward Plan* » et de désigner P. L. pour le

représenter dans cette affaire. Cette décision est signée par P. L., en sa qualité de président du secteur « Cheminots », et par A. D., secrétaire national.

Sauf à s'inscrire en faux contre ce document, ce que ne fait pas la partie adverse, il suffit à démontrer que la décision d'introduire le présent recours a bien été adoptée par l'organe compétent de l'association de fait requérante.

Ensuite, dès lors que les cinq avis attaqués règlent différents aspects de la rémunération au sens large des agents contractuels de classe 7 engagés dans le cadre du *Reward Plan* et qu'ils ont été repris sous un seul point à l'ordre du jour de la réunion de la commission paritaire nationale du 15 mai 2023 et dans le document repris dans l'extrait de procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du même jour, il faut considérer que la décision d'agir du secrétariat national de la partie requérante, en ce qu'elle vise « la décision de fixer la situation pécuniaire des membres du personnel contractuel de classe 7 dans le cadre du *Reward Plan* », identifie avec suffisamment de précision les cinq avis qui font l'objet du présent recours. La partie adverse n'établit pas qu'au moment où l'organe compétent de la requérante a décidé d'agir, elle aurait adopté d'autres décisions ayant un tel objet et qui pourraient avoir été visées par cette décision du 4 juillet 2023. La requête en annulation ne méconnaît donc pas les termes de celle-ci.

Par ailleurs, il est de jurisprudence constante que lorsqu'une partie requérante est une association de fait, dépourvue de la personnalité juridique, 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.

Il n'est pas contesté qu'au travers de son moyen unique, la requérante reproche à la partie adverse de ne pas avoir respecté les prérogatives qui lui sont légalement accordées en tant qu'organisation syndicale.

S'agissant de l'objet du recours, il n'appartient, en principe, pas à un requérant de donner plusieurs objets à sa requête. Il ne peut être fait exception à cette règle que s'il existe une connexité entre les divers actes attaqués et si, eu égard aux moyens invoqués ou à l'un d'eux, et sous réserve de l'examen de la recevabilité de chacun d'entre eux, il se justifie, en vue d'une bonne administration de la justice, de traiter conjointement les différents objets de la requête.

Un requérant n'est recevable à demander l'annulation de plusieurs actes distincts par une seule requête que si leurs éléments essentiels s'imbriquent à ce point qu'il semble indiqué - notamment pour la facilité de l'instruction ou pour éviter la contradiction entre des décisions judiciaires - d'instruire ces actions comme un tout et d'y statuer par une seule décision, ou s'il paraît vraisemblable que les constatations faites ou les décisions prises à propos d'une demande se répercuteront sur le résultat de l'autre. C'est donc essentiellement le souci d'une bonne administration de la justice qui permet de justifier une dérogation au principe de l'interdiction d'introduire plusieurs actions par un même recours.

En l'espèce, il ressort du dossier administratif que les cinq avis litigieux ont été repris sous un seul point à l'ordre du jour de la réunion de la commission paritaire nationale du 15 mai 2023 et dans le document repris dans l'extrait de procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du même jour. En outre, il faut constater que ces cinq avis ont pour objet différents aspects de la rémunération au sens large des membres du personnel contractuels de classe 7 engagés dans le cadre du *Reward Plan* et qu'ils forment un ensemble indissociable, ce que semble reconnaître la partie adverse dans son mémoire en réponse lorsqu'elle indique que les cinq avis forment un « *package* salarial ». En outre, à l'exception de la deuxième branche, le moyen unique vise indistinctement les cinq actes attaqués.

Il existe à tout le moins un lien de connexité entre les cinq avis attaqués, adoptés du reste par une même décision de la partie adverse, de telle sorte qu'il est justifié qu'ils aient fait l'objet d'un seul et même recours de la part de la requérante.

Le recours est recevable à l'égard des cinq actes attaqués.

V. Moyen unique

V.1. Thèses des parties

V.1.1. La requête en annulation

La partie requérante prend un moyen unique de « la violation de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges et plus particulièrement de son Titre 3 – personnel (art. 66 et suivants et principalement de ses articles 75, 77 et 78), ainsi que de son article 118 ; - violation de l'article 3 du Chapitre II du Statut du personnel des Chemins de fer ; - violation du principe et du droit à la négociation collective consacrés par les articles 10, 11, 12, 19, 23, alinéa 3, 1°, 26 et 27 de la Constitution, ainsi que par la Convention européenne des droits de l'Homme (art. 11), la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

(articles 12 et 28), la Charte social européenne (article 6), le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (article 8), le Pacte international des droits civils et politiques (article 22), la Convention n° 87 de l'OIT (articles 3, 8, 10 et 11), la Convention n° 98 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le droit d'organisation et de négociation collective (articles 4 et 5), la Convention n° 151 de l'OIT sur les relations de travail dans la fonction publique (article 7), la Convention n° 154 de l'OIT sur la négociation collective ; Excès de pouvoir voire détournement de pouvoir ».

Dans une première branche, elle considère que le recrutement contractuel actuel du personnel « cadre » ne répond pas à l'une des « situations exceptionnelles » prévues par l'article 67 de la loi du 23 juillet 1926 pour recruter du personnel contractuel en dérogeant au principe du recrutement statutaire.

Elle soutient également que les actes attaqués dérogent au « statut pécuniaire » et qu'ils auraient dû, pour cette raison, être adoptés à la suite d'une négociation à la majorité des deux tiers conformément à l'article 75 de la loi du 23 juillet 1926.

Dans une deuxième branche, elle considère que le premier acte attaqué fixe « les questions de prestations et repos » pour le personnel contractuel, de sorte qu'il aurait dû être adopté à la suite d'une négociation et par un vote à la majorité des deux tiers, conformément à l'article 75 de la loi de 1926.

Dans une troisième branche, elle soutient que les règles pécuniaires contenues dans les actes attaqués auraient dû faire l'objet d'une convention collective adoptée à la majorité des deux tiers, comme le prévoient les articles 77 et 78 de la loi du 23 juillet 1926.

Dans une quatrième branche, elle estime que les actes attaqués modifient des normes qui figurent « ou devraient figurer » au règlement de travail. Selon elle, les actes attaqués auraient dû être adoptés via une modification du règlement de travail, laquelle aurait dû être votée en commission paritaire à la majorité des deux tiers, conformément à l'article 118 de la loi du 23 juillet 1926.

Dans une cinquième branche, elle considère qu'en arrêtant les actes attaqués sans adopter une convention collective de travail ou modifier le règlement de travail, la partie adverse a méconnu le principe et le droit à la négociation collective tel que consacré au niveau national et international.

Dans une sixième branche, elle estime que le processus d'adoption des actes attaqués serait une manière pour la partie adverse de se soustraire « méchamment » à ses obligations, de sorte qu'elle aurait commis un détournement de pouvoir.

V.1.2. Le mémoire en réponse

S'agissant de la première branche, la partie adverse soutient que les actes attaqués ne portent pas sur le recrutement du personnel contractuel, lequel intervient en tout état de cause de manière légale, et que la procédure de négociation prévue à l'article 75 de la loi du 23 juillet 1926 n'était pas applicable.

Pour ce qui concerne la seconde branche, elle considère que le premier acte attaqué ne porte pas sur les questions de prestations et repos, de sorte que la procédure de négociation ne devait pas être appliquée. Elle ajoute que le premier acte attaqué ne contient d'ailleurs pas de règle nouvelle en tant que telle.

Au sujet de la troisième branche, elle soutient qu'il n'y avait aucune obligation de conclure une convention collective de travail.

S'agissant de la quatrième branche, elle considère qu'aucune disposition du statut du personnel *sensu stricto* n'est rendu applicable au personnel contractuel concerné. Elle indique que le règlement de travail vise en outre également toute la réglementation future, sans préjudice de son mode d'adoption.

Pour ce qui concerne la cinquième branche, elle estime qu'elle n'est pas recevable dès lors que la requérante n'indique pas la manière dont les dispositions invoquées auraient été violées. Elle ajoute qu'en tout état de cause, il n'y a aucune obligation de statuer à la majorité des deux tiers au sein de la commission paritaire nationale pour tous les textes collectifs.

Au sujet de la sixième branche, elle soutient que le détournement de pouvoir n'est nullement démontré de sorte que la branche n'est ni recevable ni fondée.

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

S'agissant de la quatrième branche, la partie adverse expose que l'article 3 du statut du personnel, qui indique que « les dispositions du présent Statut qui seraient également applicables au personnel non statutaire sont reprises dans le

règlement de travail », ne vise ainsi que le statut du personnel *sensu stricto*, c'est-à-dire le document intitulé « statut du personnel ».

Elle soutient qu'en l'espèce, les avis attaqués n'ont pas pour objet de rendre applicable au personnel contractuel de classe 7 certaines dispositions du statut du personnel *sensu stricto*. Elle en déduit qu'une modification du règlement de travail au bénéfice de la majorité des deux tiers ne s'imposait donc pas.

Elle ajoute que l'article 30 du règlement de travail, qui n'est pas visé par la requérante dans sa requête et qui ne peut donc pas faire l'objet d'un contrôle par le Conseil d'État, stipule que « la rémunération du personnel non statutaire est établie conformément aux dispositions du RGPS-Fascicule 520 et 523 ». Elle allègue que cette disposition doit se lire en combinaison avec l'article 3 du règlement de travail, qui précise que la réglementation du personnel comprend non seulement la réglementation actuelle mais également la réglementation future qui viendrait la modifier et la remplacer (et sans ce préjudice du mode d'adoption de la réglementation, qui peut être la concertation).

Elle rappelle le prescrit de l'article 3 du règlement de travail, qu'elle avait mentionné dans son mémoire en réponse sans qu'il soit pris en considération par le rapport de l'auditeur.

Elle fait valoir qu'en l'espèce, l'avis 23 H-HR/2023, par le biais d'une procédure de concertation, remplace pour une catégorie de personnel le RGPS fascicule 520, ce qui est tout à fait permis par le règlement de travail et qu'il n'est donc pas question d'une modification implicite du règlement de travail, puisque celui-ci prévoit explicitement la possibilité de modifier la réglementation à laquelle il renvoie (soit en vertu d'une procédure de négociation, soit en vertu d'une procédure de concertation, et ce selon la matière en cause).

Elle rappelle encore que le RGPS 520 peut être modifié par le biais d'une procédure de concertation, comme celle tenue en l'espèce, qui permettait donc de modifier directement ce RGPS lui-même, soit en vue d'y inclure les règles applicables pour les agents contractuels de classe 7, soit en vue d'exclure ceux-ci de son champ d'application. Elle indique que le premier acte attaqué aurait donc parfaitement pu prévoir de modifier directement le RGPS fascicule 520 lui-même afin d'y inclure les règles applicables aux contractuels de classe 7 ou pour les exclure de son champ d'application. Elle en conclut qu'une modification du règlement de travail au bénéfice de la majorité des deux tiers ne s'imposait pas et que ce n'est donc que pour des raisons de lisibilité qu'elle a préféré prévoir une

exclusion des règles du RGPS 520 dans l'avis 23 H-HR/2023 plutôt que de modifier le RGPS 520 lui-même.

Elle en conclut que la difficulté soulevée n'est finalement que purement formelle et qu'au lieu de prévoir les règles dans une partie spécifique du RGPS 520, elle les a intégrées dans un avis à part, ce qui n'a selon elle aucune incidence juridique, étant donné que la procédure suivie était bien la bonne, à savoir une procédure de concertation.

Elle n'aperçoit en conséquence même pas quel est l'intérêt de la requérante au moyen dès lors qu'il n'a pas été porté atteinte à ses prérogatives, la procédure de concertation étant applicable et ayant été appliquée.

V.2. Appréciation

Les articles 68 et 78 de la loi du 23 juillet 1926 'relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belge' disposent respectivement :

- « Art. 68. § 1^{er}. La hiérarchie des sources de droit dans les relations de travail entre les Chemins de fer belges et les membres de son personnel statutaire, est établie comme suit :
- 1° Les dispositions impératives déterminées par ou en vertu de la loi ;
 - 2° Les conventions collectives conclues au sein de la Commission Entreprises publiques, conformément à l'article 31, § 4, de la loi du 21 mars 1991 ;
 - 3° Le statut du personnel ;
 - 4° La réglementation du personnel ;
 - 5° Le règlement du travail ;
 - 6° Les ordres de la société qui exerce l'autorité patronale ;
 - 7° La loi dans ses dispositions supplétives ;
 - 8° L'usage.
- § 2. En cas de contrariété entre une norme d'une source de droit inférieure et une norme d'une source de droit supérieure, la norme de la source de droit supérieure prime et la norme de la source de droit inférieure n'est pas appliquée » ;

et

- « Art. 78. § 1^{er}. La hiérarchie des sources de droit dans les relations de travail entre les Chemins de fer belges et les membres de son personnel non statutaire, est établie comme suit :
- 1° Les dispositions impératives déterminées par ou en vertu de la loi ;
 - 2° Les conventions collectives conclues au sein de la Commission Entreprises publiques, conformément à l'article 31, § 4, de la loi du 21 mars 1991 ;
 - 3° Les conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire nationale ;
 - 4° Le contrat de travail individuel écrit ;
 - 5° Le règlement du travail dans lequel sont notamment considérées comme reprises les dispositions du statut du personnel et de la réglementation du personnel qui ont également été déclarées applicables au personnel non statutaire ;
 - 6° Les ordres de la société qui exerce l'autorité patronale ;

- 7° La loi dans ses dispositions supplétives ;
- 8° La convention individuelle verbale ;
- 9° L'usage.

§ 2. En cas de contrariété entre une norme d'une source de droit inférieure et une norme d'une source de droit supérieure, la norme de la source de droit supérieure prime et la norme de la source de droit inférieure n'est pas appliquée ».

Il résulte de ces dispositions que « les dispositions du statut du personnel » et « la réglementation du personnel », qui constituent des sources de droit pour le personnel statutaire, ne constituent pas par elles-mêmes de telles sources pour le personnel non statutaire, mais exclusivement si, en vertu d'une source de droit applicable au personnel non statutaire (et donc contractuel), elles ont été déclarées applicables à cette catégorie du personnel, auquel cas elles sont considérées comme reprises dans le règlement du travail.

Comme le soutient la partie adverse, il peut être admis que les dispositions ainsi rendues applicables le restent, même si elles sont modifiées ou remplacées par d'autres dans le respect des procédures applicables, selon le cas, à l'adoption ou à la modification du « statut du personnel » ou de la « réglementation du personnel », à savoir respectivement celle prévue par l'article 75 (négociation au sein de la Commission paritaire nationale), pour le statut, et par l'article 76 (adoption par le conseil d'administration de la partie adverse après concertation au sein de la même commission paritaire), pour la réglementation du personnel. Telle est du reste ce que prévoit l'article 3 du règlement de travail qui indique, en son alinéa 1^{er}, que « la réglementation du personnel à laquelle il est fait référence dans le présent règlement [...] comprend la réglementation en vigueur, ainsi que toute la réglementation qui la modifie et/ou la remplace » et, en son alinéa 2, que « le renvoi à des dispositions statutaires ou réglementaires ne déroge en outre pas aux procédures de négociation ou de concertation en vigueur, reprises aux articles 75 et 76 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges ».

Tel n'est toutefois pas l'objet des actes attaqués qui, comme l'admet la partie adverse, est « d'offrir un package salarial attractif aux nouveaux recrutements contractuels » et de n'établir des conditions de rémunération que pour des membres du personnel contractuels (en l'occurrence ceux de la classe 7), à l'exclusion des membres du personnel statutaire.

Ce faisant, les actes attaqués n'ont donc pas pour objet de modifier des dispositions du « statut du personnel » ou de « la réglementation du personnel » applicables, conformément à l'article 68 de la loi du 23 juillet 1926, au personnel statutaire, et rendues applicable au personnel non statutaire en application 78, § 1^{er},

5°, de la même loi, mais bien de prévoir des règles de rémunération applicables aux seuls membres contractuels.

De telles « règles », spécifiques au personnel non statutaire, ne peuvent faire l'objet que d'une « source de droit » mentionnée à cet article 78, § 1^{er}, à savoir, à défaut d'une disposition légale ou d'une convention collective les prévoyant, d'une modification du règlement de travail.

Conformément à l'article 118, 6°, de la même loi, l'établissement ou la modification d'un règlement de travail relève de la compétence de la commission paritaire, statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Le moyen unique est donc fondé en sa quatrième branche en ce qu'il est pris de la violation 118 de la loi du 23 juillet 1926, qui constitue une règle de compétence dont le respect peut être examiné d'office par le Conseil d'État, et dont le non respect porte atteinte aux prérogatives de la requérante, de telle sorte qu'il n'est pas nécessaire d'examiner les autres branches du moyen.

VI. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de 156 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

Est annulée la décision du 15 mai 2023 adoptée par le conseil d'administration d'HR Rail adoptant les règles fixant :

- a) la rémunération des membres du personnel contractuels de classe 7 dans le cadre du *Reward Plan* ;
- b) l'octroi d'un bonus collectif aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ;
- c) l'octroi d'un bonus individuel aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ;

- d) l'octroi d'une prime de fin d'année aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan* ;
- e) l'octroi de chèques-repas électroniques aux membres du personnel contractuels de classe 7 rémunérés dans le *Reward Plan*.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 156 euros accordée à la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 19 novembre 2024, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

Luc Detroux,
Frédéric Gosselin,
Raphaël Born,
Valérie Vanderpère,

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

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Luc Detroux