

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n^o 262.683 du 20 mars 2025

A. 240.812/VIII-12.431

En cause :

1. **l'association sans but lucratif « SYNDICAT
POUR LA MOBILITÉ ET TRANSPORT
INTERMODAL DES SERVICES PUBLICS – PROTECT »**
(en abrégé : METISP-Protect),

2. **M. B.**,

ayant tous deux élu domicile chez
M^e Aurore DEWULF, avocat,
boulevard de la Sauvenière 68/2
4000 Liège,

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 décembre 2023, les parties requérantes demandent l'annulation de « l'avis 34 H-HR/2023 “RGPS – Fascicule 535 – Dispositions diverses en matière de mutations”, adopté à une date inconnue par le conseil d'administration de HR Rail, signé électroniquement par le directeur général le 26.10.2023 ».

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 11 février 2025, l'affaire a été fixée à l'audience du 14 mars 2025.

M. Raphaël Born, conseiller d'État, a exposé son rapport.

M^e Aurore Dewulf, avocat, comparaissant pour les parties requérantes, et M^e Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant 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. Au sein de la partie adverse, le régime de mutation est organisé par le RGPS – Fascicule 535. Il permet, entre autres, à un agent statutaire de solliciter une mutation sur demande. Lorsqu'un poste est vacant, un classement des candidats est alors réalisé, notamment sur la base d'un critère d'ancienneté. Des règles régissent par ailleurs les hypothèses de mutation par nécessité de service.

2. Pour certains postes dits « à profil », la partie adverse recourt toutefois à une procédure de sélection adaptée, laquelle est régie par l'avis 8 H-HR 2021.

3. Les 6 septembre et 4 octobre 2023, un projet d'avis 34-H-HR/2023 portant 'disposition diverses en matière de mutations' est soumis à la sous-commission paritaire nationale.

4. Le 23 octobre 2023, le projet d'avis est soumis à la commission paritaire nationale.

5. Le même jour, le conseil d'administration de la partie adverse adopte le nouvel avis 34 H-HR/2023.

Il est libellé comme il suit :

- « Les modifications suivantes sont apportées au règlement des mutations (RGPS – fascicule 535).

1. Mutations sur demande

Le RGPS – Fascicule 535, partie II, chapitre I, prévoit que les membres du personnel titulaires d'un grade universitaire ou assimilé et les cadres supérieurs (hormis le "... principal adjoint" détenant un grade non universitaire) ne peuvent pas obtenir une mutation sur demande.

Les autres catégories de personnel ont toujours la possibilité réglementaire d'obtenir une mutation sur demande.

Les possibilités de mobilité interne sont désormais offertes *via* les postes à profil. Ce mode d'attribution permet en effet également d'obtenir une mutation sur demande et remplace la mutation sur la base de l'ancienneté pour les catégories de personnel suivantes :

- Les membres du personnel titulaires d'un grade de rang 4+ ou de rang 3 non universitaire ;
- Les membres du personnel détenant un grade d'une des filières suivantes :
 - Personnel administratif ;
 - Personnel de dessin ;
 - Personnel de la comptabilité ;
 - Personnel de l'informatique ;
 - Personnel des recettes ;
 - Personnel de traduction.

Les demandes de mutation (P 1039) introduites par les membres du personnel appartenant à l'une des catégories précitées sont annulées.

2. Mutations par nécessités de service

2.1 Priorités de siège de travail et de district

Le RGPS – Fascicule 535, partie III, chapitre I, prévoit que les membres du personnel rendus disponibles par suppression d'emploi peuvent bénéficier de priorités de siège de travail (P10) et de district (P10*bis*).

Les postes à profil sont désormais le mode d'attribution utilisé, et remplacent ces priorités pour les catégories de personnel suivantes :

- Les membres du personnel titulaires d'un grade de rang 4+ au moins ;
- Les membres du personnel détenant un grade d'une des filières suivantes :
 - Personnel administratif ;
 - Personnel de dessin ;
 - Personnel de la comptabilité ;
 - Personnel de l'informatique ;
 - Personnel des recettes ;
 - Personnel de traduction.

2.2 Mise à l'essai en cas de réintégration temporaire du cadre

Le RGPS – Fascicule 535, Partie III, Chapitre II, prévoit que lors de la réintégration temporaire du cadre, l'agent est mis à l'essai dans les conditions prévues par le RGPS – Fascicule 501 pour le grade dans lequel il est réintégré.

En cas de réintégration temporaire du cadre dans un emploi inférieur de la même filière, le membre du personnel est soumis à un essai simplifié d'une durée de 12 mois. Cet essai simplifié permet au chef immédiat d'établir un rapport uniquement en cas d'essai non concluant, afin d'y mettre fin ou de proposer une prolongation. Dans les autres cas, aucun rapport n'est nécessaire.

3. Disposition commune - Aménagements raisonnables

Les membres du personnel qui ont bénéficié d'aménagements raisonnables dans leur siège de travail actuel et qui entrent en ligne de compte pour obtenir une mutation sur demande ou une mutation par nécessités de service, peuvent obtenir cette mutation pour autant que des aménagements raisonnables soient également possibles dans le nouveau siège de travail.

4. Adaptation des dispositions réglementaires

Les dispositions réglementaires suivantes sont adaptées :

- RGPS – Fascicule 535 - Partie II - Chapitre I ;
- RGPS – Fascicule 535 - Partie III - Chapitre I ;
- RGPS – Fascicule 535 - Partie III - Chapitre II.

Le chapitre V du RGPS – Fascicule 535 - Partie 1 est créé ».

Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Recevabilité

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

Le premier requérant fait valoir qu'il est une organisation syndicale qui s'est donné « 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 » et que, conformément à l'article 2, alinéa 3, de ses statuts, l'association a notamment pour objet « de manière générale, [de] veiller à la défense des intérêts matériels et immatériels des travailleurs, en particulier sur toutes les questions de discrimination, et [de] veiller à une amélioration de la législation et de la réglementation, en ce compris le statut des membres du personnel ». Elle déduit ainsi de son objet social qu'elle est recevable à contester une réglementation apportant des modifications majeures au régime de mutation du personnel.

Le second requérant fait valoir qu'il est agent statutaire de HR Rail, ce dont il déduit qu'il a bien intérêt « à contester le nouveau règlement en matière de mutations, qui lui est opposable ».

IV.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse considère que les parties requérantes n'ont pas intérêt à l'annulation de l'acte attaqué, en ce que cette annulation porterait, selon elle, atteinte à l'objectif de transparence poursuivi mais ne l'empêcherait pas de recourir aux sélections dans le cadre de postes à profil.

IV.1.3. Le mémoire en réplique

Les parties requérantes répliquent que l'acte attaqué consacre la primauté du recours aux postes à profil pour l'attribution de postes alors que l'avis 8 H-HR 2021 dispose que ces postes doivent rester l'exception. Elles considèrent qu'il ne porte pas un objectif de transparence mais constitue une manœuvre pour faire primer le recours aux postes à profil sur le régime de mutation. Elles ajoutent que si leur recours aboutit, l'annulation de l'acte attaqué n'empêchera pas la partie adverse de faire application de l'avis 8 H-HR/2021 mais lui imposera d'en faire usage dans les limites qu'il fixe et non de manière généralisée.

IV.1.4. Le dernier mémoire de la partie adverse

La partie adverse indique se référer à son mémoire en réponse. Elle conteste « les allégations formulées par les requérants dans le mémoire en réplique, selon lesquelles la pratique démontrerait que les profils de fonction seraient utilisés pour “correspondre” au profil de l'agent auquel [elle] souhaiterait attribuer le poste (ce qui sous-entendrait que l'identité de cet agent est déjà connue) ». Elle juge ces affirmations « purement gratuites et regrettables » dès lors que, selon elle, « le recours aux postes à profil a précisément pour objet de renforcer l'objectivité en permettant l'affectation du membre du personnel le plus méritant ».

IV.1.5. Le dernier mémoire des requérants

Les requérants soutiennent que la position de la partie adverse dans son dernier mémoire « confirme que l'objectif de transparence n'était qu'un prétexte justifiant l'acte attaqué, sa volonté réelle étant de supprimer toute autre possibilité que le recours aux postes à profil pour bénéficier d'un emploi en son sein alors que cette possibilité est supposée rester l'exception ». Ils en infèrent qu'ils maintiennent les arguments de leur mémoire en réplique, selon lesquels les postes à profil en cause concourent au favoritisme, ce qu'ils disent constater sur le terrain.

IV.2. Appréciation

En vertu de l'article 19, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, un recours en annulation peut être introduit par toute partie justifiant d'un intérêt. La loi ne définit pas l'« intérêt » et le législateur a laissé au Conseil d'État le soin de préciser le contenu de cette notion (*Doc. parl.*, Chambre, 1936-1937, n° 211, p. 34, et n° 299, p. 18). L'exigence de l'intérêt à agir vise à assurer la sécurité juridique et une bonne administration de la justice (C. E. (ass. gén.), 22 mars 2019, n° 244.015, ECLI:BE:RVSCE:2019:ARR.244.015). Si cette condition ne doit pas être appliquée de manière trop restrictive ou formaliste (C. const., 9 juillet 2020, n° 105/2020, ECLI:BE:GHCC:2020:ARR.105, B.9.3), elle est, comme l'a rappelé la Cour constitutionnelle, « motivée par le souci de ne pas permettre l'action populaire » (C. const., 9 juillet 2020, n° 105/2020, précité, B.9.2). La Cour européenne des droits de l'homme considère que c'est aux juridictions nationales qu'il incombe d'interpréter les règles de procédure internes et que les intéressés « doivent normalement s'attendre à ce que ces règles soient appliquées » (voir entre autres : CEDH, 17 juillet 2018, *Vermeulen c. Belgique*, requête n° 5475/06, ECLI:CE:ECHR:2018:0717JUD000547506, § 44 ; 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, requête n° 18880/15, ECLI:CE:ECHR:2016:0602JUD001888015, § 39 ; 15 septembre 2016, *Trevisanato c. Italie*, requête n° 32610/07, ECLI:CE:ECHR:2016:0915JUD003261007, § 32), notamment lorsque la recevabilité d'un recours dépend d'une jurisprudence fournie (CEDH, 15 septembre 2016, *Trevisanato*, précité, § 43) abondante (CEDH, 2 juin 2016, *Papaioannou*, précité, § 46) et constante (CEDH, (Gr. Ch.), 5 avril 2018, *Zubac c. Croatie*, requête n° 40160/12, ECLI:CE:ECHR:2018:0405JUD004016012, § 88). Il ressort par ailleurs des arrêts de l'assemblée générale de la section du contentieux administratif du Conseil d'État n° 243.406 du 15 janvier 2019 (ECLI:BE:RVSCE:2019:ARR.243.406) et n° 244.015 du 22 mars 2019, précité, et de la jurisprudence constante, qu'une partie requérante dispose de l'intérêt requis en droit si deux conditions sont remplies : tout d'abord, l'acte administratif attaqué doit lui causer un préjudice personnel, direct, certain, actuel et lésant un intérêt légitime. Ensuite, l'annulation de cet acte qui interviendrait éventuellement doit lui procurer un avantage direct et personnel, si minime fût-il. Une partie requérante n'est pas soumise à l'obligation de définir ou de préciser son intérêt au recours. Toutefois, si cet intérêt est mis en doute, il lui appartient de fournir des éclaircissements à cet égard dès qu'elle en a l'occasion dans le cadre de la procédure et d'étayer son intérêt. Si elle s'exécute en ce sens, la partie requérante circonscrit alors également les motifs de sa demande et le Conseil d'État doit tenir compte des limites du débat juridictionnel qu'elle fixe.

En l'espèce, il suffit de constater que la première requérante est constituée sous la forme d'une ASBL qui a la personnalité juridique et, partant, la capacité d'agir en vertu de l'article 1:6, § 2, du Code des sociétés et des associations.

Conformément à l'article 2, alinéa 3, de ses statuts, cette requérante a notamment pour objet « de manière générale, [de] veiller à la défense des intérêts matériels et immatériels des travailleurs, en particulier sur toutes les questions de discrimination, et [de] veiller à une amélioration de la législation et de la réglementation, en ce compris le statut des membres du personnel ». Elle déduit ainsi à juste titre de son objet social qu'elle est recevable à contester une réglementation apportant des modifications majeures au régime de mutation du personnel.

Le recours est recevable.

V. Deuxième moyen

V.1. Thèses des parties

V.1.1. La requête en annulation

Les requérants prennent un moyen, le deuxième de leur requête, de « la violation des articles 10 et 11 de la Constitution, des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, du principe général de bonne administration, plus particulièrement du principe de minutie, de prudence et de précaution, et de l'obligation de procéder avec soin à la préparation d'une décision administrative en prenant connaissance de tous les éléments pertinents de la cause, de l'erreur manifeste d'appréciation, de la violation du principe général de motivation adéquate des actes administratifs en tenant compte de tous les éléments du dossier, du RGPS 535 ».

Ils font valoir que « l'acte attaqué ajoute au RGPS 535 une Partie II (Mutations sur demande), chapitre I "Remarque préliminaire" visant à écarter de son champ d'application une certaine catégorie de personnel. Il en va de même pour les mutations par nécessité de service (article 23 *bis*, Partie III, chapitre I) ». Ils ajoutent qu'à défaut de disposer du dossier administratif, ils ne peuvent apprécier les motifs ayant justifié cette différence de traitement, laquelle leur semble toutefois dénuée de justes motifs.

V.1.2. Le mémoire en réponse

La partie adverse répond que le moyen paraît irrecevable dès lors que les requérants n'expliquent pas en quoi les principes cités à l'appui du moyen seraient violés et qu'ils visent une « certaine catégorie de personnel » sans la préciser.

En tout état de cause, elle soutient que l'acte attaqué constate que la mobilité interne est désormais organisée *via* des postes à profil pour certaines catégories de personnel et tend à ce que cette réalité juridique soit reflétée dans la réglementation.

Elle indique que les catégories de personnel mentionnées au point 1 de l'acte attaqué et au nouveau point 6 du RGPS – Fascicule 535 comprennent des postes à profil qui peuvent bénéficier des possibilités de mobilité interne *via* l'organisation d'une sélection « poste à profil ». Elle indique qu'à l'inverse, pour d'autres catégories de personnel, les différents postes comportent les mêmes caractéristiques, quelle que soit leur localisation, de sorte qu'un agent peut facilement passer d'un poste à l'autre sans qu'il soit nécessaire d'organiser une procédure de sélection. Elle en déduit que, dans ce cas, le régime de mutation sur demande prévu par le RGPS – Fascicule 535 peut s'appliquer. Elle prend notamment pour exemple les accompagnateurs de train qui peuvent obtenir leur mutation pour un autre dépôt.

Elle relève que les catégories de personnel devant passer par les postes à profil ont toujours accès à la mobilité géographique.

S'agissant des catégories de personnel citées au point 23*bis* du RGPS – Fascicule 535, tel que modifié par l'acte attaqué (point 2.1.), elle précise qu'il s'agit des mêmes que celles qui doivent passer par des sélections de poste à profil pour la mobilité interne et que, pour ces agents, les priorités « de siège » ou « de district » sont inopérantes dès lors que lorsqu'il est fait usage des postes à profil, c'est en effet le résultat de la sélection qui décide du candidat retenu sans tenir compte de l'ancienneté.

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

La partie adverse maintient que le moyen ne semble pas recevable. Elle relève que les requérants citent une série de principes, sans expliquer nullement en quoi ils seraient violés par l'acte attaqué, et qu'il vise l'exclusion d'une « certaine catégorie de personnel », sans la préciser nullement.

Sur le fond, elle rappelle qu'historiquement, les grades organiques pour le personnel statutaire étaient dévolus par voie d'épreuves « généralisées » et que les lauréats de ces épreuves étaient répartis géographiquement entre les différentes régions du pays en fonction des besoins opérationnels. En outre, précise-t-elle, vu qu'il s'agissait d'épreuves plus « générales » tant dans leurs méthodes de sélection que dans leurs conditions d'accès, le service où un besoin en personnel se justifiait n'avait pas toujours la garantie que le lauréat sélectionné allait convenir pour le travail à exécuter, ce qui exigeait donc une formation accrue sans garantie de succès, selon elle. Elle cite ainsi l'exemple, dans la filière administrative, du sous-chef de bureau, en observant que le personnel peut aussi être surpris et déçu des nouvelles attentes exigées par le service, qui peuvent ne pas du tout lui correspondre. Elle en infère qu'afin de rendre la sélection adéquate au besoin généré et de préciser aux candidats

ce qui est attendu de la fonction, une sélection *via* un poste à profil est prévue, dans le cadre de l'avis 8 H-HR 2021 pour les filières précitées et les grades d'un certain niveau.

Elle rappelle que la mutation sur demande pour les grades de rang 3 (universitaires ou assimilés) et supérieurs n'étaient déjà plus d'application depuis 2009 (voir ancienne version du RGPS 535, article 6). Elle indique que l'acte attaqué ajoute à ces catégories les rangs 4+ et les rangs 3 non universitaires à cette exception. Ceci se justifie, d'après elle, par le fait que chaque poste, à partir d'un certain niveau, est spécifique et qu'obtenir une mutation sur demande sur la base de son grade n'est plus possible. Elle souligne que la filière traduction n'est entretemps plus répertoriée et que plus aucun recrutement ou mouvement en personnel n'existe pour les grades concernés.

Elle en déduit que les grades et filières précités font l'objet de sélections pour des postes à profil, en relevant qu'il y a bien, selon elle, une définition dans l'avis 08 H-HR/2021, qui renseigne que le poste à profil est un poste qui « exige une procédure de sélection adaptée, permettant de répondre aux besoins suivants : placer la bonne personne à la bonne place (et) des équipes mieux équilibrées et complémentaires ». Elle indique que ce n'est pas parce que cette définition permet une certaine marge d'appréciation que l'acte attaqué reposerait sur un critère de distinction qui n'est pas objectif. Elle souligne qu'un membre du personnel peut d'ailleurs, le cas échéant, toujours contester le recours au mode de sélection *via* un poste à profil s'il estime avoir été irrégulièrement évincé d'une telle sélection.

V.2. Appréciation

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', la requête contient « un exposé [...] des moyens ». L'alinéa 2 du même article 2, § 1^{er}, énonce que « le moyen consiste en l'indication de la règle de droit dont la violation est invoquée et de la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte ». La Cour européenne des droits de l'homme considère que c'est aux juridictions nationales qu'il incombe d'interpréter la législation interne, en particulier en ce qui concerne les règles procédurales, et que les intéressés « doivent normalement s'attendre à ce que ces règles soient appliquées » (voir entre autres : CEDH, 17 juillet 2018, *Vermeulen c. Belgique*, requête n° 5475/06, ECLI:CE:ECHR:2018:0717JUD000547506, § 44 ; 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, requête n° 18880/15, ECLI:CE:ECHR:2016:0602JUD001888015, § 39 ; 15 septembre 2016, *Trevisanato c. Italie*, requête n° 32610/07, ECLI:CE:ECHR:2016:0915JUD003261007, § 32), notamment lorsque la recevabilité d'un recours dépend d'une jurisprudence fournie (CEDH, 15 septembre 2016, *Trevisanato*, précité, § 43), abondante (CEDH, 2 juin 2016, *Papaioannou c. Grèce*, précité, § 46) et constante (CEDH, (Gr. Ch.), 5 avril 2018, *Zubac c. Croatie*, req. n° 40160/12, ECLI:CE:ECHR:2018:0405JUD004016012, § 88). Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, le moyen consiste en l'indication d'une irrégularité qui doit, selon la partie requérante, entraîner l'annulation de l'acte attaqué, ce qui implique que le moyen expose non seulement la règle de droit dont la violation est invoquée mais aussi, de façon claire et sans ambiguïté, la manière dont elle aurait été concrètement enfreinte. L'exposé des moyens constitue un élément essentiel de la requête, la partie requérante devant par conséquent y indiquer *ab initio* l'illégalité qui aurait été commise et dans quelle mesure elle aurait eu lieu, dès lors que le moyen permet, d'une part, à la partie adverse de se défendre des griefs formulés à l'égard de l'acte attaqué dans le respect des droits de la défense et, d'autre part, au Conseil d'État d'examiner le bien-fondé de ces griefs et, partant, la limite de sa saisine. À défaut, le moyen est irrecevable et le Conseil d'État ne peut avoir égard à des écrits de procédure déposés postérieurement à la requête en vue de pallier les carences de celle-ci. Une partie requérante n'est pas davantage recevable à se contenter de renvoyer à des arguments invoqués dans d'autres recours sans les expliciter dans la requête elle-même. Ces exigences doivent, toutefois, s'apprécier de manière raisonnable et sans formalisme excessif, à plus forte raison lorsque la partie requérante n'est pas représentée ou assistée d'un avocat.

En l'espèce, les requérants indiquent, dans leur requête, que l'acte attaqué crée des différences de traitement entre agents dès lors qu'il exclut certaines catégories de personnel du régime des mutations sur demande et du bénéfice de la « priorité de siège de travail » et de la « priorité de district » dans le cadre des mutations par nécessité de service, sans justes motifs. Ils se réfèrent au chapitre I de

la partie II et au nouveau point 23bis du RGPS – Fascicule 535 qui identifient les catégories de personnel privées du bénéfice des réglementations précitées. Ce faisant, ces requérants identifient avec suffisamment de précisions les raisons pour lesquelles, selon eux, l’acte attaqué méconnaît le principe d’égalité et de non-discrimination consacré aux articles 10 et 11 de la Constitution. Ce constat s’impose d’autant plus que la discussion liée au présent moyen s’inscrit dans le prolongement de celle sur l’intérêt au recours, qui n’a pas suscité de difficultés analogues. Partant, le moyen est recevable en tant qu’il est pris de la violation de ces règles et principes.

Par contre, en tant que le moyen vise la violation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 ‘relative à la motivation formelle des actes administratifs’, du principe général de bonne administration, plus particulièrement du principe de minutie, de prudence et de précaution, de l’obligation de procéder avec soin à la préparation d’une décision administrative en prenant connaissance de tous les éléments pertinents de la cause, de l’erreur manifeste d’appréciation, de la violation du principe général de motivation adéquate des actes administratifs en tenant compte de tous les éléments du dossier et du RGPS 535, il est irrecevable à défaut d’indiquer en quoi l’auteur de l’acte attaqué aurait méconnu ces règles et principes.

Les règles constitutionnelles d’égalité et de non-discrimination visées aux articles 10 et 11 de la Constitution n’excluent pas qu’une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu’elle repose sur un critère objectif et qu’elle soit raisonnablement justifiée. Les mêmes règles s’opposent à ce que soient traitées de manière identique, sans qu’apparaisse une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes. L’existence d’une telle justification doit s’apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause. Le principe d’égalité est violé lorsqu’il est établi qu’il n’existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et l’objectif recherché.

En l’espèce, depuis sa modification par l’acte attaqué et sous réserve d’une modification ultérieure, le point 6 du RGPS – Fascicule 535 dispose :

« PARTIE II MUTATIONS SUR DEMANDE

Chapitre I Remarque préliminaire

6. Les dispositions de cette partie ne sont pas d’application pour :

- Les membres du personnel titulaires d’un grade de rang 4+ ou d’un rang supérieur (voir RGPS – Fascicules 501 et 520) ;
- Les membres du personnel titulaires d’un grade d’une des filières suivantes :

- Personnel administratif ;
- Personnel de dessin ;
- Personnel de la comptabilité ;
- Personnel de l'informatique ;
- Personnel des recettes ;
- Personnel de traduction.

Ces membres du personnel peuvent faire usage des postes à profil pour leur mobilité interne ».

Il en résulte que les catégories de personnel susvisées de la partie adverse sont dorénavant exclues du bénéfice des règles relatives aux mutations sur demande.

La partie adverse justifie cette distinction par le fait que les postes concernés comportent des « caractéristiques spécifiques » qui justifient l'organisation d'une procédure de sélection « postes à profil » conformément à l'avis 8 H-HR 2021, à l'inverse des autres catégories de personnel dont les agents peuvent facilement passer d'un poste à l'autre par le biais du RGPS – Fascicule 535.

La qualification de « poste à profil » fait donc naître une différence de traitement entre les agents de la partie adverse.

Force est, toutefois, d'observer que ni l'acte attaqué ni l'avis 8 H-HR 2021 n'identifient précisément ce que recouvre objectivement cette notion de « poste à profil ». Tout au plus, ledit avis indique ce qui suit à son sujet :

« I. Introduction

Certains postes requièrent une procédure de sélection adaptée, permettant de répondre aux besoins suivants :

- placer la bonne personne à la bonne place ;
- des équipes mieux équilibrées et complémentaires.

Pour le comblement de ces postes, il est dérogé aux dispositions réglementaires relatives aux mutations sur demande (RGPS - Fascicule 535) et à l'attribution des emplois (RGPS – Fascicule 501).

II. Définition

Certains postes de rang 7 à rang 3 (1^{er} ou 2^{ème} échelon) sont dits “postes à profil”. Cependant, les postes à profil pour les rangs 6 et 7 sont prévus uniquement pour des besoins spécifiques.

Par ailleurs, en complément aux dispositions du RGPS – Fascicule 535 (partie IV – Classement des candidats), un poste à profil peut également concerner un poste de rang inférieur pour des postes spécifiquement ouverts à des membres du personnel disponibles par suppression d'emploi ou totalement et définitivement inaptes à leurs fonctions normales.

Le profil d'un poste détermine l'ensemble des conditions (formations, expériences pertinentes, compétences, ...) auxquelles le candidat qui sollicite un tel poste doit satisfaire.

III. Procédure d'attribution d'un poste à profil

L'attribution des postes à profil se fait selon la procédure décrite ci-après.

a) Attribution de la qualité de "poste à profil"

Chaque Entité – Infrabel, SNCB ou HR Rail – fixe le nombre, la localisation et le niveau des postes à profil dans une description de fonction détaillée.

[...] ».

Cet avis 8 H-HR 2021 ne donne pas les caractéristiques intrinsèques de la notion de « poste à profil ». Il confère à la partie adverse, la SNCB et Infrabel, le pouvoir de déterminer les postes qui doivent recevoir cette qualification, conformément au cadre fixé au point II de l'avis, mais il n'identifie pas, de manière générale et abstraite, ce qu'est un tel poste. Les concepts de « placer la bonne personne à la bonne place » et « des équipes mieux équilibrées et complémentaires » constituent sans doute des objectifs poursuivis par la règle, mais ne constituent pas des notions permettant cette identification.

Ce caractère indéfini de la notion de « poste à profil » qui permet de recourir à l'organisation d'une procédure d'attribution conformément à l'avis 8 H-HR 2021, induit que la distinction entre les catégories de personnel susvisées ne repose pas sur un critère objectif et pertinent et est dès lors arbitraire. Si rien ne s'oppose à ce que l'autorité compétente se voit attribuer un certain pouvoir discrétionnaire pour déterminer si les particularités d'un poste déterminé nécessitent que les candidats à une mutation dans ce poste satisfassent à un profil spécifique requis par ces particularités, l'absence de toute définition générale et abstraite des « postes à profil » ne permet pas d'exclure, *a priori*, plusieurs catégories de personnel, définies abstraitement, du bénéfice du régime de la mutation sur demande sur la base de l'ancienneté et de ne leur permettre que de « faire usage des postes à profil pour leur mobilité interne ».

Il n'est pas davantage possible, à la lecture de l'acte attaqué et du dossier administratif, de comprendre quelles sont les caractéristiques spécifiques des postes exclus du régime de mutations sur demande qui justifieraient la différence de traitement attaquée. La partie adverse reste ainsi en défaut d'expliquer pourquoi les membres du personnel titulaires d'un grade de rang 4+ ou de rang 3 non universitaire sont considérés comme titulaires de « postes à profil », contrairement aux agents nommés dans d'autres grades ou pourquoi, par exemple, les postes du personnel de traduction, comme l'inspecteur (traduction) ou le traducteur-chef, ou

ceux du personnel de l'informatique, comme celui d'analyste, sont aussi dotés de « caractéristiques spécifiques » et considérées comme des « postes à profil » contrairement à d'autres postes. La différence de traitement n'est pas objectivement justifiée et est donc contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Le raisonnement qui précède s'applique également à la distinction figurant au point 2.1. de l'acte attaqué qui prévoit l'exclusion de certaines catégories de personnel du bénéfice de la « priorité de siège de travail » et de la « priorité de district » en cas de mutation par nécessité de service.

Depuis sa modification par l'acte attaqué, le RGPS – Fascicule 535 indique, à cet égard, notamment ce qui suit :

- « 22 L'agent rendu disponible à la suite de la suppression du poste du cadre dont il était titulaire définitif est candidat prioritaire en vue du comblement ultérieur d'un poste définitif de ce cadre dans le siège de travail où il a été rendu disponible. Dans la suite de ce règlement, cette priorité est nommée "priorité de siège de travail".
- 23 En outre, un agent rendu disponible est également candidat prioritaire pour les postes du cadre de son grade dans les sièges de travail du district où il a été rendu disponible. Dans la suite de ce règlement, cette priorité est appelée "priorité de district".

La désignation pour un de ces sièges de travail annule la priorité pour les autres sièges de travail du district concerné, hormis celui dont question sous paragraphe 22 ci-dessus.

23bis Les priorités dont il est question aux § 22 et 23 ci-dessus ne sont pas d'application pour les catégories de personnel suivantes :

- Les membres du personnel titulaires d'un grade de rang 4+ au moins ;
- Les membres du personnel titulaires d'un grade d'une des filières suivantes :
 - Personnel administratif ;
 - Personnel de dessin ;
 - Personnel de la comptabilité ;
 - Personnel de l'informatique ;
 - Personnel des recettes ;
 - Personnel de traduction ».

Cette distinction ne repose pas non plus sur un critère objectif dès lors qu'elle se fonde tout autant sur le critère de « poste à profil » qui n'est pas défini. De plus, ici encore, l'auteur de l'acte attaqué reste en défaut de justifier pourquoi les emplois visés au point 23bis seraient dotés de « caractéristiques spécifiques », contrairement à d'autres fonctions.

Le deuxième moyen est fondé en ce qu'il est pris de la violation des articles 10 et 11 de la Constitution.

VI. Autres moyens

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

VII. Indemnité de procédure

Les parties requérantes 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}.

L'avis 34 H-HR/2023 « RGPS – Fascicule 535 – Dispositions diverses en matière de mutations », adopté à une date inconnue par le conseil d'administration de HR Rail et signé électroniquement par le directeur général le 26 octobre 2023, est annulé.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir les droits de rôle de 400 euros, la contribution de 24 euros et l'indemnité de procédure de 770 euros accordée aux parties requérantes.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 20 mars 2025, par la VIII^e chambre du Conseil d'État, composée de :

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

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Luc Detroux