

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 265.931 du 10 mars 2026

A. 242.806/VIII-12.656

En cause : **XXXX**,
ayant élu domicile chez
M^e Jean-Claude DERZELLE, avocat,
rue Antoine Carnière 137
6180 Courcelles,

contre :

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

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 26 août 2024, la partie requérante demande l'annulation de :

- « - la décision de HR Rail du 26.06.2024 en ce qu'elle ne renouvelle pas [son] mandat [...] dans le grade d'ingénieur industriel principal et en ce qu'elle le réintègre dans le grade précédent d'ingénieur industriel avec maintien du supplément de base et du 1^{er} supplément à partir du 1^{er} juillet 2024 ;
- la décision d'Infrabel du 25 juin 2024 sous la forme d'un extrait du PV de la réunion de son comité de direction, en ce qu'elle décide de ne pas renouveler [son] mandat [...] au 1^{er} juillet 2024 dans le grade d'ingénieur principal, et de le réintégrer dans son grade précédent, à savoir le grade d'ingénieur industriel avec maintien du supplément de base et du 1^{er} supplément à partir du 1^{er} juillet 2024 ».

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 8 janvier 2026, l'affaire a été fixée à l'audience du 13 février 2026.

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

M^e Jean-Claude Derzelle, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Vincent Vuylsteke, avocat, comparaissant pour les parties adverses, 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. Le requérant est entré au service des Chemins de fer belges en 1994. Au moment des faits litigieux, il est mis à la disposition d'Infrabel.

2. Le 1^{er} juillet 2018, il est promu pour six ans dans le grade d'ingénieur industriel principal ou « fonctionnaire supérieur (expert) » dans le cadre d'un « mandat ».

3. Le 30 mai 2024, le directeur général d'Infrabel le convie à un entretien fixé le 5 juin suivant, lequel a trait à une « éventuelle absence de prolongation de mandat ».

4. Le 5 juin 2024, accompagné de son défenseur syndical, le requérant est entendu.

5. Le 18 juin 2024, il transmet ses observations.

6. Le 25 juin 2024, le comité de direction d'Infrabel propose de ne pas renouveler son mandat.

Il s'agit du second acte attaqué.

7. Le 26 juin 2024, le directeur général de la seconde partie adverse décide de ne pas renouveler le mandat du requérant.

Il s'agit du premier acte attaqué.

IV. Recevabilité et identification de la partie adverse

IV.1. Thèses des parties

IV.1.1. La requête en annulation

Le requérant soutient que le second acte attaqué est « un acte interlocutoire qui produit des effets de droit conformément aux dispositions des règlements « plan de carrière » (plan de carrière 2002 : article 4.2 et annexe 2 (pièce 4) ; plan de carrière 2021 : article 7 (pièce 5)) ».

IV.1.2. Le mémoire en réponse

Les parties adverses font valoir qu'en vertu de l'article 107 de la loi du 23 juillet 1926 'relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges', HR Rail prend formellement toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle pour un membre du personnel mis à la disposition d'Infrabel, sur proposition motivée conforme de l'organe compétent de cette dernière, et qu'en vertu de l'article 66 de la même loi, HR Rail est l'employeur unique du personnel de la SNCB – que celui-ci soit mis ou non à la disposition d'Infrabel.

Partant, en prenant appui sur les arrêts n° 235.066 du 14 juin 2016 et n° 261.243 du 29 octobre 2024, elles soutiennent que le second acte attaqué pris par Infrabel est un acte préparatoire de sorte que le recours à son encontre est irrecevable. Elles déduisent de cette irrecevabilité qu'Infrabel doit être mise hors cause.

IV.1.3. Le mémoire en réplique et le dernier mémoire de la partie requérante

Dans ses écrits de procédure ultérieurs, le requérant indique s'en référer à la sagesse du Conseil d'État.

IV.2. Appréciation

S'il n'est pas contesté que le comité de direction d'Infrabel est, notamment, compétent pour proposer le non-renouvellement d'un mandat, c'est en revanche à HR Rail, en sa qualité d'employeur unique de l'ensemble du personnel des Chemins de fer belges, qu'il revient de formaliser cette proposition en adoptant la décision finale subséquente. Ladite proposition motivée d'Infrabel n'est donc pas à elle seule susceptible de modifier l'ordonnancement juridique et de faire grief au requérant.

Il s'ensuit que le second acte attaqué, soit la proposition du comité de direction d'Infrabel du 25 juin 2024, est un acte préparatoire et que seul le premier acte attaqué constitue une décision susceptible de recours.

Le recours est irrecevable en son second objet.

HR Rail étant l'unique auteur du premier acte attaqué, il convient de mettre Infrabel hors cause.

V. Troisième et quatrième moyens

V.1. Thèses des parties

V.1.1. La requête en annulation

Un troisième moyen est pris de la « violation de la loi du 29 juillet 1991 [lire : 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'], articles 2 et 3, du principe général de la motivation formelle de l'acte administratif individuel, du principe général de l'exigence de motifs pertinents et adéquats, de l'erreur de fait dans la motivation, du devoir de minutie [et] de l'erreur manifeste d'appréciation [...] ».

Conformément à l'article 2, § 1^{er}, alinéas 1^{er}, 3^o, et 3, de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 'déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État', le requérant résume le moyen dans les termes suivants, qu'il convient de reproduire tels quels conformément à l'alinéa 4 de la même disposition :

« La loi impose à l'autorité de mentionner dans l'acte les raisons de fait et de droit qui l'ont conduite à adopter l'acte et doivent permettre à l'agent d'apprécier la légalité et la pertinence de la décision et l'opportunité de la contester en justice : cette motivation doit être adéquate, c'est-à-dire aussi exacte. Les faits sur lesquels s'appuient les décisions sont inexistants.

En ce que, première branche, les actes attaqués se fondent sur le motif que la décision initiale nommant le requérant au grade d'ingénieur industriel principal chargé de la fonction d'expert, faisait référence à un spectre de compétences qui accompagnait la décision.

Alors que cet élément de fait est inexistant.

[...]

En ce que, seconde branche, les décisions attaquées se fondent sur le motif que la décision nommant le requérant au grade d'ingénieur industriel principal chargé de la fonction d'expert, était accompagnée d'un dossier administratif qui mentionnait un "spectre de compétences", dont le contenu prévoyait qu'il assumait un encadrement hiérarchique de son équipe.

Alors que cet élément de fait est également inexistant.

[...]

En ce que, troisième branche, les décisions attaquées étayent aussi le motif de fait par l'affirmation que le requérant n'est plus (*sic*) responsable d'une équipe dédiée au quotidien (pièce 1, page 2, alinéa 4).

Alors que cette affirmation ne correspond pas non plus à la vérité ».

Un quatrième moyen est pris de « la légalité interne : violation du principe général de la motivation interne des actes administratifs, de l'absence de contradiction dans les motifs, de l'exactitude des motifs de droit et de fait, du principe général de l'exercice effectif du pouvoir d'appréciation, du devoir de minutie [et] de l'erreur manifeste d'appréciation [...] ».

Le requérant résume le moyen comme suit :

- « Les parties adverses font une erreur de droit et une erreur de fait : elles font d'abord une confusion entre la notion d'encadrement hiérarchique et de *management* "fonctionnel" d'une équipe. Cet amalgame est même contraire aux descriptions faites par le profil de fonction actuel qui distingue les 2 notions. Ensuite elles font une erreur de fait car [il] n'a jamais assumé d'encadrement hiérarchique de son équipe, de sorte que sa gestion du personnel n'a pas changé. Comme il s'agit de la seule motivation sur laquelle s'appuie[nt] les parties adverses, leur illégalité entraîne la nullité des actes complets.

En ce que les parties adverses fondent leur décision sur un changement de responsabilité [dans son chef], à savoir qu'elle ne porte plus sur un encadrement hiérarchique d'une équipe.

Alors [qu'il] n'a jamais assumé d'encadrement hiérarchique de son équipe, et que cet encadrement hiérarchique n'était pas prévu dans sa fonction au moment de sa nomination, et alors que, dans les faits, [il] n'assurait pas d'encadrement hiérarchique.

Cela constitue aussi une erreur manifeste d'appréciation ».

V.1.2. Le mémoire en réponse

Sur le troisième moyen, la partie adverse résume sa position comme suit :

« Première branche : la décision de nomination du 12 juin 2018 repose bel et bien sur un spectre des compétences, qui a amené la partie adverse à nommer le requérant pour un mandat de 6 ans.

Deuxième branche : le spectre des compétences lié à la nomination dans le grade d'ingénieur principal se réfère à la responsabilité d'une équipe impliquant un encadrement hiérarchique.

Troisième branche : la fonction actuelle du requérant ne prévoit plus un encadrement hiérarchique ».

Sur le quatrième moyen, elle résume sa position comme suit :

« La fonction du requérant ne prévoit pas d'encadrement hiérarchique ce qui justifie la décision de non-prolongation du mandat ».

V.1.3. Le dernier mémoire de la partie adverse

Sur les deux moyens réunis, elle indique que la carrière des cadres supérieurs est organisée par un « Plan de carrière des cadres supérieurs » qui fixe les niveaux de fonction et les grades correspondants. Elle précise qu'un cadre supérieur statutaire occupe une fonction et peut être nommé, pour une durée de six ans, dans un grade de la carrière de gestion déterminant sa situation administrative et pécuniaire, chaque niveau de fonction selon elle étant associé à un ou plusieurs grades en fonction des responsabilités exercées. Elle ajoute que, si le mandat n'est pas renouvelé, l'agent est réintégré dans son grade précédent et que ces règles, propres aux plus hautes fonctions, ne sont pas contestées par le requérant.

Elle affirme que la critique de l'auditeur rapporteur, selon laquelle Infrabel aurait comparé des documents de portée différente, ne peut être retenue. Elle explique qu'il suffit de constater qu'à l'époque, le requérant exerçait un encadrement hiérarchique d'équipe, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Elle estime également injustifié l'argument selon lequel rien ne prouverait que l'encadrement hiérarchique constituait une condition lors de l'octroi du premier mandat en 2018. Elle rappelle que cette compétence figure dans le spectre de compétences et qu'elle constitue un critère pertinent pour décider du renouvellement du mandat en 2024. Elle maintient que l'absence actuelle de responsabilité d'équipe peut légitimement fonder la décision et qu'il est donc indiqué de comparer cette situation à celle de 2018.

Elle relève encore que l'auditeur rapporteur se méprend en considérant que le dossier administratif ne ferait pas apparaître une diminution des responsabilités.

Elle fait observer que la description de fonction actuelle, versée au dossier, en atteste selon elle clairement. Elle maintient enfin que, dès lors que l'absence d'encadrement hiérarchique constitue un motif adéquat pour refuser le renouvellement du mandat, le requérant ne peut utilement soutenir que sa fonction n'aurait pas évolué. Elle rappelle que la description de fonction en vigueur exclut toute responsabilité d'encadrement hiérarchique, ce qui ressort notamment, d'après elle, des « domaines de résultat » et de la mention explicite « encadrement hiérarchique : Aucun – Pas d'application ». Elle souligne que cette absence se vérifie également dans la réalité quotidienne, le requérant n'assurant pas la gestion d'une équipe dédiée. Elle conclut que la situation actuelle constitue un motif déterminant et qu'elle seule importe pour apprécier la légalité de la décision, le fait qu'il n'assure « plus » l'encadrement impliquant qu'il ne l'assume effectivement pas aujourd'hui.

V.2. *Appréciation*

La loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' impose à l'autorité d'indiquer, dans l'*instrumentum* de l'acte administratif individuel, les considérations de fait et de droit qui le fondent afin de permettre à son destinataire de comprendre, à la lecture de cet acte, les raisons juridiques et factuelles qui ont conduit l'autorité à se prononcer dans ce sens, et d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours à son encontre. Pour être adéquate, et par ailleurs rencontrer l'obligation de motivation interne, la motivation doit reposer sur des éléments qui, au regard du dossier administratif, s'avèrent exacts, c'est-à-dire conformes à la réalité, pertinents pour la solution retenue et légalement admissibles. L'étendue de cette motivation dépend des circonstances d'espèce et doit être appréciée de manière raisonnable. L'obligation de motivation formelle découlant de la loi du 29 juillet 1991 suppose, en principe, que la motivation soit exprimée dans l'acte lui-même. Il est toutefois admis que la motivation soit faite par référence à un autre document pour autant, soit que la substance du document référé soit rapportée dans l'acte, soit que le destinataire ait eu connaissance de ce document au plus tard au moment où l'acte lui est notifié.

Les articles 1^{er}, 8 et 9 du Chapitre IV « Carrière administrative et pécuniaire » du Statut du personnel disposent :

« A. Classification des grades

Art. 1 Rangs hiérarchiques

Les grades sont classés comme suit en neuf rangs hiérarchiques :

1, 2 et 3 supérieur Cadres supérieurs

[...]

D. Avancement

[...]

Art. 8 Promotion de grade et changement de grade

Une promotion de grade constitue le passage d'un membre du personnel statutaire à un grade auquel est attaché un traitement global maximum plus élevé que celui du grade précédent.

Un changement de grade constitue le passage d'un membre du personnel statutaire à un grade auquel est attaché un traitement global maximum identique ou inférieur à celui du grade précédent.

Les termes de cette comparaison sont définis par le RGPS – Fascicule 520.

Les conditions d'octroi d'une promotion de grade ou d'un changement de grade sont fixées par le RGPS – Fascicule 501.

E. Disposition particulière

Art. 9 Les dispositions reprises sous *littera* C et D de ce chapitre ne s'appliquent pas au personnel hors rang, ni à l'accession aux grades hors rang.

Elles ne s'appliquent pas davantage au personnel des rangs hiérarchiques 1, 2 et 3 supérieur ni à l'accession aux grades de ces rangs ».

Si aucune pièce du dossier administratif ne permet d'expliquer ou de justifier ce dernier alinéa, l'auditeur rapporteur en infère, dans son rapport, qu'il paraît renvoyer aux « plans de carrière des cadres supérieurs », ce que la partie adverse n'a pas contesté dans son dernier mémoire.

Le plan de carrière « approuvé par le Conseil d'Administration le 28.6.1988, adapté le 20.11.1992 et le 13.06.1994 par le Comité de Direction » indique ce qui suit :

« 1. Principes

Les fonctionnaires de rang III/2^e échelon ont accès à deux types de carrières : une "carrière fonctionnelle" et une "carrière de gestion".

L'accès à :

- la carrière fonctionnelle est subordonné à la réalisation de conditions déterminées, telles le signalement "très bon" et une ancienneté minimum de grade ;
- la carrière de gestion est soumis à une décision de l'organe habilité de la SNCB.

Le schéma en annexe 1 illustre cette organisation.

2. Carrière fonctionnelle

[...]

3. Carrière de gestion

La carrière de gestion comporte les fonctions, grades et traitements suivants :

- a) chef de division adjoint (et assimilé) dont le titulaire porte le grade de “... principal” et appartient au rang III sup. de la hiérarchie.

À l'échelle de traitement, s'ajoute un supplément de traitement :

- après 4 ans, pour tous les rangs III sup. ;
- après 8 ans, pour les rangs III sup. universitaires et assimilés ;
- après 12 ans, pour les médecins et les ingénieurs civils.

Les montants et les conditions d'octroi ou de suppression éventuelle de ces suppléments sont identiques à ceux prévus au point 2.

En cas de passage de la carrière fonctionnelle à la carrière de gestion, l'ancienneté écoulée depuis l'obtention d[u] supplément de base est prise en considération pour l'octroi du ou des supplément(s) de gestion.

- b) chef de division (et assimilé) dont le titulaire porte le grade :

- soit, de “... principal”, rémunéré comme prévu au *littera* a) ci-dessus ;
- soit, de “... principal-chef de division”, qui relève du rang II de la hiérarchie.

Le “... principal-chef de division” peut être promu au grade de “... en chef - chef de division” appartenant au rang II sup. de la hiérarchie et bénéficier à ce titre d'un supplément de traitement de :

- 2 145,29 EUR par an (à 100%) ;
- 1 430,20 EUR par an (à 100%) après 6 ans d'ancienneté et grade.

Ce supplément est soumis aux mêmes conditions d'octroi et de suppression éventuelle que celles prévues au point 2. Son octroi est en outre limité à un maximum de 20 bénéficiaires.

- c) chef de service (et assimilé) dont le titulaire porte le grade de “... en chef - chef de service” et relève de rang I de la hiérarchie.

- d) directeur adjoint

4. Mesures connexes

[...]

4.2. Nomination pour un délai déterminé, essai et régularisation des fonctionnaires supérieurs

Les dispositions en la matière sont reprises dans l'annexe 2.

[...] ».

L'annexe 2.1 du plan de carrière précité, intitulée « Nomination, essai et régularisation des fonctionnaires supérieurs », complète les dispositions précitées par ce qui suit :

« Les dispositions suivantes sont d'application depuis le 01.01.1998 :

1. 1. les fonctionnaires supérieurs sont nommés à l'essai ;

1. 2. les fonctionnaires supérieurs accédant à un grade de rang III supérieur (“... principal”) ou plus sont nommés pour un terme renouvelable de 6 ans, sans préjudice de l’application du chapitre XVI (Pensions) du Statut du personnel.

1. 3. en cas de cessation des fonctions au cours du terme (pour une raison autre que la mise à la retraite) ou de non-reconduction des fonctions à son issue, les intéressés seront remis dans le grade qu’ils détenaient avant leur nomination pour ce terme ;

[...] ».

Le plan de carrière des cadres supérieurs de 2021 indique encore ce qui suit :

« Introduction

Le plan de carrière, tel qu’établi initialement par le Conseil d’administration du 28 juin 1988, y compris les modifications et ajouts ultérieurs, applicable aux cadres supérieurs des Chemins de fer belges qui ne rentrent pas dans le *Reward Plan*, a été modifié et complété à plusieurs reprises depuis 1988. Ce texte remplace par conséquent tous les textes existants.

[...]

2. Champ d’application

Le plan de carrière s’applique :

- Aux cadres supérieurs statutaires, tels que définis dans le Chapitre IV, article 1 du Statut du Personnel, à l’exception des Directeurs et des Directeurs Généraux ;

- [...]

3. Principes

Dans l’application du plan de carrière actuel, il existe deux types de carrière qui peuvent être poursuivis : une carrière fonctionnelle (amené à disparaître) et une carrière de gestion.

Chaque cadre supérieur est désigné dans une fonction, classée dans un niveau de fonction, tel que décrit plus loin dans la carrière fonctionnelle ou la carrière de gestion. Lorsqu’un cadre supérieur n’exerce plus aucune fonction de la carrière fonctionnelle ou de la carrière de gestion, il est placé soit “Hors Cadre” soit “*On Staff*” (*cfr* point 5.2).

Chaque cadre supérieur est nommé dans un grade correspondant à son niveau de fonction, appartenant au plan de carrière.

Lorsqu’un cadre supérieur n’exerce plus aucune fonction de la carrière fonctionnelle ou de la carrière de gestion, il est placé soit “Hors Cadre” soit “*On Staff*” “Hors Cadre” soit “*On Staff*” (*cfr* point 5.2).

Chaque cadre supérieur est nommé dans un grade correspondant à son niveau de fonction, appartenant au plan de carrière.

[...]

5. La carrière de gestion

5.1. Généralités

La carrière de gestion comprend des niveaux de fonction et des grades correspondants.

Chaque fonction est associée par l'organe compétent à un niveau de fonction sur base entre autres des critères suivants :

- l'impact, l'ampleur et le niveau de responsabilité de la fonction ;
- l'expertise technique qui est nécessaire pour exercer correctement la fonction ;
- les compétences requises pour exécuter correctement la fonction, en tenant compte du contexte dans lequel les compétences sont exercées.

Les aspects qui sont inclus concernent le traitement de l'information (complexité/innovation), le traitement des tâches (autonomie / taille / impact), le *leadership* (nombre d'agents / caractéristiques des agents) et les relations interpersonnelles (contexte / impact).

[...]

Chaque grade appartient à un rang et comprend une échelle de traitement, une prime de gestion, d'éventuels suppléments, d'éventuelles allocations et une indemnité de fonction.

Chaque niveau de fonction possède un ou plusieurs grades correspondants.

Chaque membre du personnel est rémunéré selon le niveau de fonction pour lequel il est désigné.

[...]

Les niveaux de fonction et les grades sont décrits au point 8.

[...]

8. Description des fonctions et grades dans la carrière de gestion

8.1. Les niveaux de fonction

8.1.1. Expert

- L'expert appartient au rang qui est déterminé par le grade qu'il détient.
- [...].
- L'expert, à l'exception de l'expert faisant fonction, détient un des grades de la carrière de gestion.
- Le grade de "... Principal" est le grade de référence.

[...]

8.2. Les grades

8.2.1. ... Principal

Le "... Principal" appartient au rang 3+.

[...] ».

Il ressort des dispositions précitées que « l'impact, l'ampleur et le niveau de responsabilité de la fonction » sont pris en considération pour l'octroi de la promotion litigieuse et, par voie de conséquence, pour son renouvellement.

En l'espèce, l'acte attaqué est motivé par référence à la proposition motivée qui se trouve jointe à cette décision. Cette proposition est motivée comme suit :

« Vu la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges ;

Vu le statut du personnel ;

Vu le plan de carrière des Chemins de fer belges ;

1. Depuis le 1^{er} juillet 2018, [le requérant] occupe un mandat dans le grade d'ingénieur industriel principal.

Le plan de carrière des Chemins de fer belges prévoit que les cadres supérieurs statutaires sont nommés pour un mandat renouvelable de 6 ans, sans préjudice de l'application du chapitre XVI (Pensions) du Statut du personnel.

[Le requérant] voit son mandat dans le grade d'ingénieur industriel principal arriver à terme au 30 juin 2024.

2. Lors d'un entretien réalisé le 5 juin 2024, en présence de [P. A.], [J. B.] et de [D. D.], il est annoncé [au requérant] qu'il est envisagé de ne pas renouveler son mandat dans le grade d'ingénieur industriel principal au 1^{er} juillet 2024 et de le réintégrer dans son grade précédent, c'est-à-dire le grade d'ingénieur industriel avec maintien du supplément de base et du 1^{er} supplément, à partir du 1^{er} juillet 2024.

[Le requérant] émet ses observations à ce sujet dans un *mail* reçu le 18 juin 2024.

3. Les motifs qui justifient cette non-prolongation de mandat consistent dans les responsabilités désormais occupées par [le requérant].

La décision initiale de le nommer dans le grade d'ingénieur industriel principal fait référence à un spectre de compétences qui indiquait notamment ce qui suit :

“responsable d'une équipe d'une vingtaine de personnes il dirige parfaitement ses agents et montre toute la proactivité attendue afin de coordonner tous les intervenants externes et internes nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés (moyens logistiques lourds, entreprises, ...)”.

Or, à l'examen de la description de fonction telle qu'actuellement en vigueur, il apparaît que les responsabilités [du requérant] ne portent plus sur l'encadrement hiérarchique d'une équipe.

Cela ressort du contenu de la rubrique “Domaines de résultat” et de la rubrique “Encadrement hiérarchique : Aucun - Pas d'application” [...].

Cette situation se vérifie également dans la réalité, étant donné que [le requérant] n'assure plus l'encadrement hiérarchique d'une équipe dédiée au quotidien (évaluation, gestion des congés, développement, etc.).

Aussi, étant donné que [le requérant] n'est plus responsable d'une équipe dédiée au quotidien, il ne rencontre plus l'un des motifs qui ont justifié l'attribution de son mandat actuel, qu'il convient donc de ne pas renouveler.

4. Dans sa note du 18 juin 2024, [le requérant] indique ne pas voir à quel document Infrabel fait allusion lorsqu'elle évoque un "spectre de compétences" et estime qu'il n'y a eu aucun changement dans ses fonctions depuis 2018. Il ajoute que la fonction "*Team Lead Catenary maintenance & Works*" n'existait pas en 2018.

S'agissant du document, il s'agit de la décision lui octroyant le mandat dans le grade d'ingénieur industriel principal accompagnée de son dossier administratif, qui indiquait ce qui suit (reproduction intégrale) :

"[Le requérant] est entré dans le groupe SNCB en 1994 et y a gravi tous les échelons lui permettant ainsi d'acquérir une expérience hors pair : tout d'abord engagé comme technicien principal il est devenu en 1997 'sous-chef de secteur technique sous-stations et caténaires' et a finalement pu valoriser son diplôme en 1999 en obtenant le grade d'ingénieur industriel infra électricité ; il a obtenu le signalement 'Très bon' au 2^{ème} semestre 2008.

En tant qu'ingénieur caténaires et sous-station de traction il a réalisé des travaux caténaires d'envergure tout au long de sa carrière :

Electrification de la Ligne 42 (Rivage/Frontière Luxembourgeoise) ;

Electrification de l'Axe Athus Meuse (Anseremme/Athus) ;

Travaux de réaménagement complet de la gare de Liège Guillemins ;

Travaux d'électrification de l'atelier de traction et des faisceaux de la gare de Kinkempois ;

Travaux de ré-électrification de la L36 (Liège Guillemins Ans) ; Réalisation de sous-stations de traction en 25kV (Brume, Trois Ponts) ;

Travaux d'aménagements de diverses gares (Liers, Jemelle, Blanmont, ...).

[Le requérant] assure à l'heure actuelle l'ensemble des travaux caténaires liés à la zone de Liège (Arrondissements 41 et 42) il maîtrise parfaitement tant les aspects techniques de la caténaire que les aspects législatifs liés aux marchés publics.

Responsable d'une équipe d'une vingtaine de personnes il dirige parfaitement ses agents et montre toute la proactivité attendue afin de coordonner tous les intervenants externes et internes nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés (moyens logistiques lourds, entreprises, ...)

Orienté résultats, il fait preuve d'un sens élevé des responsabilités et s'implique totalement dans son travail. Son caractère calme et discret en fait un collaborateur efficace en qui on peut avoir totale confiance pour, non seulement mener à bien ses tâches propres, mais également intégrer dans ses *plannings* et contraintes les besoins et exigences des autres services. Cette transversalité et cette adaptabilité en font un collaborateur précieux.

Par ses qualités humaines, de *people manager* et son niveau techniques il mérite d'être promu au rang 3+."

L'on y lit que [le requérant] était bien "responsable d'une équipe d'une vingtaine de personnes", alors qu'un tel encadrement hiérarchique d'une équipe dédiée n'existe plus aujourd'hui dans son chef. Il y a donc bien eu un changement dans les responsabilités exercées par [le requérant].

Enfin, s'agissant de la fonction "*Team Lead Catenary maintenance & Works*", [le requérant] souligne que celle-ci "n'existait pas lors de [s]a nomination-désignation de 2018". L'affirmation est exacte – le résumé d'entretien communiqué [au requérant] contient une erreur matérielle, qu'il convient de corriger comme suit : "[...] la décision désignant [le requérant] dans le grade d'ingénieur industriel principal faisait référence à un spectre de compétences [...]. Cette erreur matérielle n'a cependant pas d'impact sur le constat posé aujourd'hui : alors que l'une des raisons qui ont conduit à l'octroi du mandat au 1^{er} juillet 2018 était la "responsab[ilité] d'une équipe d'une vingtaine de personnes", cet encadrement

hiérarchique n'existe plus aujourd'hui. Les extraits reproduits ci-dessous sont bien les motifs qui ont justifié son mandat débuté le 1^{er} juillet 2018.

Ensuite, [le requérant] estime que le grade principal expert n'est pas directement lié à la fonction réellement exercée, mais la promotion est faite à titre personnel et effectue plusieurs comparaisons. Ce raisonnement est erroné. D'abord, le grade de "principal expert" n'existe pas. Le plan de carrière reprend l'ensemble des grades existants et ne contient pas de grade de "principal expert". Ensuite, l'unique grade octroyé "à titre personnel" est le grade de "... principal adjoint".

Dans la décision du 12 juin 2018 nommant [le requérant], il est indiqué qu'il est nommé dans le grade "d'ingénieur industriel principal chargé de la fonction d'expert" pour une période d'essai d'un an et pour une durée de 6 ans. La notification de cette décision reprenait aussi bien le grade (ingénieur industriel principal) dans laquelle [le requérant] était nommé, que la fonction (Expert) à laquelle il était désigné.

S'agissant des comparaisons effectuées par [le requérant] et des exemples cités, le positionnement d'une fonction dans un certain niveau (expert, chef de division adjoint, chef de division, ...) ne se fait pas sur la base d'une comparaison avec d'autres fonctions et la nomination d'une personne dans un certain grade ne se fait pas en comparant avec d'autres personnes. Il est en réalité nécessaire de se baser sur les critères décrits dans le plan de carrière, qui reprennent plusieurs dimensions (expertise, gestion de projets, gestion d'équipe, etc.).

5. Enfin, lors de l'entrevue du 5 juin 2024, il est indiqué [au requérant] que, par son attitude, il a perdu la confiance de la direction de l'entreprise en portant notamment atteinte à son obligation de réserve et de loyauté.

[Le requérant] répond à cet élément en expliquant le contexte de ses différentes interventions.

Sur la base des explications fournies par [le requérant], il apparaît que le grief tiré de la méconnaissance de son obligation de réserve et de loyauté doit être écarté de la présente procédure.

6. En conclusion, étant donné que les responsabilités [du requérant] ne portent plus sur l'encadrement hiérarchique d'une équipe dédiée, alors qu'il s'agissait d'un des principaux motifs qui ont conduit à l'attribution de son mandat actuel ("par ses qualités humaines, de *people manager* et son niveau techniques il mérite d'être promu au rang 3+", nous soulignons), ce mandat ne peut pas être prolongé.

7. Aussi, il est proposé de ne pas renouveler le mandat [du requérant] dans le grade d'ingénieur industriel principal et de le réintégrer dans son grade précédent, soit le grade d'ingénieur industriel avec maintien du supplément de base et du 1^{er} supplément à partir du 1^{er} juillet 2024 ».

À titre liminaire, il convient de souligner que, si la convocation à l'audition du 5 juin 2024 mentionnait deux éléments envisagés pour justifier le non-renouvellement du mandat du requérant – à savoir « en raison des fonctions que vous occupez désormais (absence de gestion hiérarchique d'équipe) et en raison d'une rupture de confiance à votre égard, provoquée par l'atteinte portée à votre obligation de réserve et de loyauté » –, il résulte des points 5 et 6 de la proposition susvisée que ce second grief a été abandonné et que n'est finalement retenue que la circonstance que « les responsabilités [du requérant] ne portent plus sur l'encadrement hiérarchique d'une équipe dédiée, alors qu'il s'agissait d'un des principaux motifs qui ont conduit

à l'attribution de son mandat actuel », ce qui amène Infrabel à considérer que son « mandat ne peut pas être prolongé ».

Ladite convocation insiste, par ailleurs, sur les « fonctions que vous occupez désormais ». Le compte rendu établi à l'issue de l'entretien du 5 juin 2024 relève également que :

« [J. B., son *Chief Operation Officer*], explique le premier motif en indiquant que la décision désignant [le requérant] comme *Team Lead Catenary maintenance & Works* faisait référence à un spectre de compétences, qui incluait l'encadrement hiérarchique d'une équipe. Il précise que cet élément était indiqué dans la décision le désignant dans sa fonction actuelle.

[J. B.] souligne ensuite que l'encadrement hiérarchique d'une équipe ne fait plus partie de la fonction [du requérant], de sorte qu'un des motifs qui ont conduit à l'attribution de son mandat actuel fait défaut ».

La proposition motivée d'Infrabel repose, dès lors, sur une comparaison entre ce que cette dernière appelle le « spectre de compétences » de 2018 et la description de fonction datée du 27 mai 2024, laquelle a donc été établie trois jours avant l'envoi de ladite convocation. Cet acte entend ainsi se fonder sur la teneur de la fonction actuellement prise en charge par le requérant et, partant, sur une vérification concrète de son exercice par celui-ci, pour justifier le non-renouvellement de son mandat.

Ces deux documents n'ont toutefois pas la même portée. Le « spectre de compétences » dont il est question ci-dessus se limite à une description des titres et mérites du requérant, mis en exergue à l'époque par ses supérieurs hiérarchiques pour appuyer sa promotion (« il mérite d'être promu au rang 3+ ») mais il ne constitue pas une description de fonction ou des compétences requises en vue de l'attribution du mandat litigieux en 2018. Cette comparaison n'est donc pas pertinente et ne peut en tout état de cause servir de point de référence pour postuler une prétendue perte de responsabilités ultérieure du requérant et procurer un fondement suffisant à l'acte attaqué. Le dossier administratif ne contient, par ailleurs, pas de description de fonction qui aurait servi lors de l'octroi du mandat au requérant en 2018 tandis que le critère de l'« encadrement hiérarchique » n'est pas repris dans la décision adoptée à l'époque. La partie adverse n'établit dès lors d'aucune manière que ce critère constituait une condition pour l'obtention du mandat. Partant, la motivation de la proposition d'Infrabel est inexacte lorsqu'elle précise que le requérant « ne rencontre plus l'un des motifs qui ont justifié l'attribution de son mandat actuel ». Cela vicie également la motivation de l'acte attaqué qui s'y réfère sans réserve.

De plus, en tout état de cause, s'il résulte de la motivation de ladite proposition qu'elle se fonde sur l'indication issue de ce « spectre de compétences »

selon laquelle le requérant « responsable d'une équipe d'une vingtaine de personnes [...] dirige parfaitement ses agents et montre toute la proactivité attendue afin de coordonner tous les intervenants externes et internes nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés (moyens logistiques lourds, entreprises, ...) », cette motivation ne rencontre pas l'argument du requérant qui n'a cessé de souligner qu'il n'exerçait pas, et n'avait jamais exercé, de responsabilité en termes d'« encadrement hiérarchique » à l'égard de membres du personnels. En d'autres termes, la partie adverse et Infrabel n'établissent pas que cette responsabilité « d'une équipe d'une vingtaine de personnes » à laquelle elles se réfèrent, doit être assimilée à une telle responsabilité d'encadrement hiérarchique. Le requérant relève pourtant, et à juste titre, que celle-ci revêt une portée précise notamment sur le plan de l'évaluation ou des compétences disciplinaires à l'égard de ces personnes et qu'elle ne peut donc pas être confondue avec la responsabilité de type fonctionnel – qu'il admet en revanche exercer. Le document intitulé « Description de la fonction actuellement occupée par [le requérant] » précise, dans le même sens, que la rubrique « encadrement hiérarchique » donne lieu à l'indication « Aucun - Pas d'application », alors que la rubrique, située à côté et qui a trait à l'« encadrement fonctionnel », comporte la mention « 1 à 10 – Master – Universitaire/Enseignement supérieur de type long », ce qui est de nature à corroborer les propos du requérant. Il n'apparaît donc pas, et il n'est pas démontré, que ladite responsabilité « d'une équipe d'une vingtaine de personnes », relevée lors de la désignation du requérant en 2018 au mandat litigieux, ne coïnciderait pas avec cet encadrement fonctionnel et non hiérarchique, comme le soutient le requérant dans ses écrits de procédure.

Les troisième et quatrième moyens sont recevables et fondés.

VI. Autres moyens

L'annulation du premier acte attaqué pouvant être prononcée sur la base des troisième et quatrième moyens, il n'y a pas lieu d'examiner les autres moyens.

VII. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de 770 euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

VIII. Dépersonnalisation

Dans sa requête, la partie requérante sollicite la dépersonnalisation de l'arrêt à intervenir.

Selon l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 7 juillet 1997 'relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État', toute personne physique partie à un litige porté devant le Conseil d'État peut requérir dans la requête et, le cas échéant, jusqu'à la clôture des débats que, lors de la publication de l'arrêt ou de l'ordonnance, l'identité des personnes physiques ne soit pas mentionnée.

Rien ne s'oppose à cette demande.

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

Article 1^{er}.

Infrabel, première partie adverse, est mise hors cause.

Article 2.

La décision de HR Rail du 26 juin 2024 de ne pas renouveler le mandat de XXXX dans le grade d'ingénieur industriel principal et de le réintégrer dans le grade précédent d'ingénieur industriel avec maintien du supplément de base et du 1^{er} supplément à partir du 1^{er} juillet 2024 est annulée.

Le recours est rejeté pour le surplus.

Article 3.

Lors de la publication du présent arrêt, l'identité de la partie requérante ne sera pas mentionnée.

Article 4.

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 770 euros accordée à la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles le 10 mars 2026, par la VIII^e chambre du
Conseil d'État, composée de :

Raphaël Born,	conseiller d'État, président f.f.,
Dimitri Yernault,	conseiller d'État,
Pierre-Olivier de Broux,	conseiller d'État,
Valérie Vanderpère,	greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Valérie Vanderpère

Raphaël Born