STATUT DU PERSONNEL

TABLE DES MATIERES

Tableau des suppléments en vigueur

Avant-propos

Extraits – Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges

Chapitre	I	Occupation du personnel de HR Rail
Chapitre	II	Attribution des emplois
Chapitre	III	Formation
Chapitre	IV	Carrière administrative et pécuniaire
Chapitre	V	Mutations
Chapitre	VI	Prestations et repos
Chapitre	VII	Droits et obligations du personnel - Incompatibilités
Chapitre	VIII	Congés
Chapitre	IX	Facilités de circulation
Chapitre	X	Œuvres sociales
Chapitre	XI	Remise au travail des agents inaptes pour raisons de santé
Chapitre	XII	Questions diverses
Chapitre	XIII	Statut syndical
Chapitre	XIV	Statut disciplinaire
Chapitre	XV	Cessation des fonctions
Chapitre	XVI	Pensions
Chapitre	XVII	Accidents du travail, accidents sur le chemin du travail et maladies professionnelles
Chapitre	XVIII	Services médicaux
Annexes		Conventions relatives à la mise à disposition de personnel par HR Rail pour les besoins d'Infrabel et de la SNCB

Liste des modifications depuis 10/12/2015

Liste des articles modifiés

TABLEAU DES SUPPLEMENTS EN VIGUEUR AU STATUT DU PERSONNEL PUBLIE PAR L'AVIS 228 H-HR/2015

N° du supplément	N° et année de l'avis	Chapitres modifiés	Texte modifié
1	46 H-HR/2016	Chapitre XV	Art. 3 (modification)
2	69 H-HR/2016	Avant-propos Chapitre X Chapitre XIII	Loi Art. 7, 21, 23, 25 (modification) Art. 27 et 28 (abrogation) Art. 2, 6, 8, 12, 13, 14, 16 à 26, 29, 34, 36, 41, 42, 43, 45 et 49 (modification)
3	71 H-HR/2016	Chapitre XVI	Art. 31bis en 33bis (modification)
4	72 H-HR/2016	Chapitre XVI	Art. 5 (modification)
5	4 H-HR/2018	Chapitre VIII	Art. 7 (modification)
6	8 H-HR/2018	Chapitre II	Art. 1 à 20 (nouvelle édition)
7	27 H-HR/2018	Chapitre XIII	Art .2 et 7 (modification)
8	39 H-HR/2018	Chapitre XVII Chapitre XVIII	Art.5 (modification) Art.2 (modification)
9	57 H-HR/2018	Chapitre XV	Art. 3 (modification)
10	59 H-HR/2018	Chapitre XII	Art. 1 (modification)

AVANT – PROPOS

Le Statut du personnel de la S.N.C.B. a été élaboré par la Commission paritaire constituante, instituée en vertu de l'article 13 de la Loi du 23 juillet 1926 créant la S.N.C.B.; il a été adopté à l'unanimité des membres de cette Commission, en séance du 14 octobre 1932 et a été publié le 25 novembre 1932.

De nouvelles éditions mises à jour ont été publiées en 1945, en 1959, en 1968 et en 2007.

L'édition actuelle est publiée afin que le Statut du personnel soit conforme aux dispositions de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges telle que modifiée dernièrement par la Loi du 3 août 2016 portant diverses dispositions relatives aux Chemins de fer belges.

La présente brochure remplace toutes celles parues antérieurement.

Les conventions relatives à la mise à disposition du personnel par HR Rail pour les besoins d'Infrabel et de la SNCB sont reprises en annexe.

EXTRAITS

LOI DU 23 JUILLET 1926 RELATIVE À LA SNCB ET AU PERSONNEL DES CHEMINS DE FER BELGES

Art. 13 *HR Rail est soumise à la juridiction des cours et tribunaux du travail, même en ce qui concerne son personnel définitif.*

Art. 115. *La Commission paritaire nationale est l'organe de dialogue social supérieur pour les questions sociales des Chemins de fer belges, tant propres à l'une des sociétés que dépassant le niveau d'une société.*

Art. 116. *La Commission paritaire nationale comprend vingt-six membres, à savoir:*

a) trois membres nommés par le conseil d'administration de HR Rail, dont, dans tous les cas, le président du conseil d'administration de HR Rail, qui est de plein droit président de la Commission paritaire nationale, et le directeur général de HR Rail;

b) cinq membres nommés par le conseil d'administration d'Infrabel;

c) cinq membres nommés par le conseil d'administration de la SNCB;

d) un membre nommé par chaque organisation interprofessionnelle des travailleurs, constituée sur le plan national et représentée au Conseil national du Travail, qui est également représentée au sein d'Infrabel, de la SNCB et de HR Rail;

e) les autres membres nommés par les organisations syndicales reconnues au sens du statut du personnel au prorata du nombre des membres cotisants de chacune de ces organisations syndicales au sein d'Infrabel, de la SNCB et de HR Rail réunies.

Art. 118 *Nonobstant toute disposition contraire et sans préjudice des autres dispositions de la présente loi, la Commission paritaire nationale dispose des compétences suivantes, vis-à-vis des Chemins de fer belges ainsi que, le cas échéant, vis-à-vis de chaque société distinctement:*

1° examiner toutes les questions relatives aux dispositions du statut du personnel et aux contrats de travail, y compris les règles concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, et en général, toutes les questions intéressant directement le personnel, questions qui lui sont transmises conformément à l'article 120, § 1er;

2° rendre son avis sur toutes les questions d'ordre général que les personnes ou organes visés à l'article 120 estimeraient devoir lui soumettre, notamment dans les cas où ces personnes ou organes jugeraient que ces questions peuvent intéresser indirectement le personnel;

3° l'examen des informations économiques et financières relatives aux sociétés, comme stipulé à l'article 15, b), 1° et 2°, de la Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et tel que précisé et complété par des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail;

4° négocier le statut du personnel, le statut syndical et la réglementation du personnel en matière de " Prestations et repos " et arrêter à ce sujet, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, une réglementation liant le conseil d'administration de HR Rail, conformément à la procédure déterminée à l'article 75;

5° examiner toutes les questions intéressant de façon directe ou indirecte le personnel non statutaire;

6° avec une majorité de deux tiers des voix exprimées, établir et modifier un ou plusieurs règlements de travail, conformément à l'article 11 de la Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la Commission paritaire nationale exerçant les tâches du conseil d'entreprise;

7° rendre son avis concernant le(s) contrat(s) de services RH;

8° approuver au préalable, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, la conclusion et la modification des conventions relatives à la mise à disposition de personnel qui peuvent être conclues conformément à l'article 72;

9° rendre son avis concernant la conclusion et la modification des conventions relatives à la mise à disposition de personnel qui peuvent être conclues conformément à l'article 153;

10° participer à la gestion des institutions créées ou à créer en faveur du personnel;

11° la concertation et l'information générale du personnel concernant la politique RH, en ce compris, pour les matières pour lesquelles la procédure déterminée à l'article 75 n'est pas d'application;

12° prendre connaissance de matières concernant le bien-être du personnel au travail, qui lui sont communiquées par la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail;

13° formuler un avis concernant l'état triennal du directeur général de HR Rail sur les déplacements des membres du personnel des Chemins de fer belges entre leur domicile et leur lieu de travail, visé à l'article 15, l), de la Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi-programme du 8 avril 2003;

14° examiner les possibilités de réutilisation en cas de suppression d'emploi de personnel statutaire;

15° négocier et conclure des conventions collectives applicables aux membres du personnel non statutaire, comme déterminé à l'article 77;

16° introduire une demande d'intervention d'un conciliateur social, comme déterminé à l'article 136.

CHAPITRE I

OCCUPATION DU PERSONNEL DE HR RAIL

Art.1 Les Chemins de fer belges

A partir du 1er janvier 2014, les Chemins de fer belges se composent de trois sociétés anonymes de droit public: Infrabel, la SNCB et HR Rail.

Infrabel et la SNCB sont toutes les deux des entreprises publiques autonomes au sens de la Loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques.

Art. 2 Le personnel

HR Rail est l'employeur unique de l'ensemble du personnel occupé au sein des Chemins de fer belges.

Art. 3 Mise à disposition de personnel par HR Rail à Infrabel et à la SNCB

Infrabel et la SNCB disposent du personnel nécessaire à l'accomplissement de leurs missions. Ce personnel, y compris le personnel non statutaire, est mis à leur disposition par HR Rail conformément à l'article 72 de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges.

Les conditions et modalités de la mise à disposition du personnel sont fixées dans les conventions conclues entre HR Rail et Infrabel d'une part et entre HR Rail et la SNCB d'autre part.

Ces conventions ainsi que toute modification à celles-ci doivent recueillir l'accord préalable de la Commission paritaire nationale statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Les dispositions de ces conventions relatives au personnel font intégralement partie du présent Statut du personnel et font l'objet des annexes au présent Statut.

Art. 4 Unicité du Statut du personnel

Ce Statut du personnel, y compris le Statut syndical, est applicable à l'ensemble du personnel statutaire, qu'il soit ou non mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB.

Art. 5 Unicité du dialogue social

Le dialogue social pour l'ensemble du personnel, mis ou non à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, a lieu au sein de la Commission paritaire nationale, dont la composition est reprise à l'article 6 du Chapitre XIII – Statut syndical du présent statut.

Art. 6 Compétences et délégations de pouvoirs en matière de décisions administratives individuelles

§ 1. Les décisions prises en vertu du Statut du personnel, de la réglementation ou du contrat de service RH et qui ressortent de la compétence de HR Rail, sont adoptées par l'autorité explicitement désignée dans le statut, dans la réglementation ou dans le contrat de service RH, ou par le Conseil d'administration de HR Rail ou son délégué.

Le Conseil d'administration de HR Rail peut adopter une décision de délégation, en vertu de laquelle tout ou partie des compétences lui revenant, en vertu de l'alinéa précédent, sont déléguées. La subdélégation est également autorisée.

§ 2. Les décisions ou propositions prises en vertu du statut du personnel, de la réglementation ou du contrat de service RH et qui ressortent de la compétence d'Infrabel, sont adoptées par l'autorité explicitement désignée dans le statut, dans la réglementation ou dans le contrat de service RH, ou par le Conseil d'administration d'Infrabel ou son délégué.

Le Conseil d'administration d'Infrabel peut adopter une décision de délégation, en vertu de laquelle tout ou partie des compétences lui revenant, en vertu de l'alinéa précédent, sont déléguées. La subdélégation est également autorisée.

§ 3. Les décisions ou propositions prises en vertu du statut du personnel, de la réglementation ou du contrat de service RH et qui ressortent de la compétence de la SNCB, sont adoptées par l'autorité explicitement désignée dans le statut, dans la réglementation ou dans le contrat de service RH, ou par le Conseil d'administration de la SNCB ou son délégué.

Le Conseil d'administration de la SNCB peut adopter une décision de délégation, en vertu de laquelle tout ou partie des compétences lui revenant, en vertu de l'alinéa précédent, sont déléguées. La subdélégation est également autorisée.

CHAPITRE II.

ATTRIBUTION DES EMPLOIS

A. CATEGORIES DE PERSONNEL

Art. 1

Le personnel de HR Rail, mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, se compose de :

- personnel statutaire ;
- personnel non statutaire.

Sauf dans les situations particulières prévues à l'article 3 du présent chapitre, HR Rail n'engage que du personnel statutaire.

Art. 2 Personnel statutaire

Par personnel statutaire, on entend tout agent engagé en vertu du cadre et du présent Statut dans une qualification correspondant à un emploi statutaire. Cette qualification détermine son grade.

Art. 3 Personnel non statutaire

Le personnel non statutaire est recruté par HR Rail et employé en vertu d'un contrat de travail soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail afin :

- de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires de personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail ;
- d'exécuter des tâches nécessitant une connaissance ou expérience de haute qualification ;
- de remplacer les membres du personnel statutaire ou non statutaire pendant des périodes d'absence temporaire partielle ou totale ;
- d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.

Le personnel non statutaire comprend le personnel temporaire et le personnel contractuel.

Les dispositions du présent Statut qui seraient également applicables au personnel non statutaire sont reprises dans le règlement de travail.

B. CONDITIONS D'ADMISSION

Art. 4

Pour être admis à un emploi statutaire, le candidat doit remplir les conditions suivantes :

- **Conditions générales**
  - être belge ou citoyen d'un état de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;
  - être d'une moralité irréprochable ;
  - se trouver dans les conditions d'âge prévues au RGPS - Fascicule 501 ;
  - posséder les aptitudes physiques requises pour l'emploi à attribuer, déterminées par les dispositions légales et réglementaires ;
  - savoir lire et écrire dans la langue requise pour l'emploi.
- **Conditions particulières**

  Les conditions particulières relatives à l'accès aux emplois sont précisées au RGPS - Fascicule 501.

C. MODES D'ATTRIBUTIONS DES EMPLOIS

I. Emplois conférés par voie d'épreuves professionnelles

Art. 5 Généralités

Certains emplois sont conférés à la suite d'une épreuve professionnelle. Ces emplois sont répertoriés au RGPS - Fascicule 501.

Art. 6 Classement des lauréats aux emplois de conférés par voie d'épreuve professionnelle

Les lauréats d'une épreuve professionnelle sont classés selon le nombre de points obtenus.

II. Emplois conférés par voie d'épreuves, autres qu'épreuves professionnelles

Art. 7 Epreuves publiques, fermées et externes

Les épreuves sont dites fermées, publiques ou externes selon qu'elles sont réservées aux agents statutaires et aux agents temporaires, accessibles à tout candidat ou réservées uniquement aux candidats externes.

Elles sont réglementées de telle sorte qu'elles donnent toutes les garanties de compétences voulues.

Pour chaque épreuve, le RGPS - Fascicule 501 précise les conditions de participation.

Art. 8 Classement des candidats aux emplois dévolus par épreuve fermée, publique ou externe.

Les lauréats de ces épreuves sont classés selon le nombre de points obtenus.

Art. 9 Délai de validité des candidatures aux emplois conférés par voie d'épreuves

Le délai de validité des candidatures résultant de la réussite d'une épreuve publique, fermée ou externe est fixé dans les dispositions générales du RGPS - Fascicule 501, sauf s'il en est disposé autrement au titre III – Partie III de ce même fascicule.

Expiration anticipée des délais de validité

Les délais de validité précités expirent anticipativement si les attributions ou le mode de sélection attachés au(x) grade(s) concerné(s) sont modifiés fondamentalement.

III. Emplois réservés aux agents statutaires

Art. 10 Les critères d'attribution des emplois de promotion (tels que les catégories d'agents admissibles et les conditions de participation aux épreuves) sont repris au RGPS - Fascicule 501.

IV. Interdiction de participation aux épreuves

Art. 11

Une interdiction de participer aux épreuves est prononcée à l'égard des candidats :

- qui font l'objet des dispositions reprises à l'art. 17 du présent chapitre ;
- qui se sont rendus coupables d'une fraude, d'un comportement grossier ou déplacé lors d'une épreuve remontant à moins de 5 ans;
- qui font l'objet des mesures disciplinaires précisées au RGPS – Fascicule 501;
- qui détiennent un signalement "insuffisant" ou "mauvais" ;
- qui souhaitent participer, pendant leur période de stage ou d'essai à une épreuve donnant accès à leur grade ou à tout autre grade comprenant un programme de formation identique. Cette interdiction est toutefois levée lorsque l'épreuve donne accès à un grade de rang supérieur

- qui font l'objet d'une obligation de rester durant un délai déterminé dans une zone géographique précise (district, siège de travail, région, …), une spécialité ou un cadre établi selon des dispositions particulières reprises au Titre III, Partie III du RGPS – Fascicule 501. Cette interdiction est toutefois levée un an avant la fin de ce délai ou lorsque l'épreuve donne accès à un grade de rang supérieur ;

- pour une période d'un an :
  - qui n'ont pas participé à l'épreuve à laquelle ils s'étaient inscrits, sans avoir préalablement prévenu de leur absence ;
  - qui, lorsque l'épreuve à laquelle ils ont participé comporte plusieurs parties, n'ont pas satisfait à deux reprises à la première partie. Cette interdiction est valable pour les épreuves qui donnent accès au même grade et pour les épreuves qui donnent accès à un autre grade mais dont le programme est identique ;
  - qui ont obtenu moins de 8/20 à la seconde partie de l'épreuve.

D. CONDITIONS DE RECRUTEMENT OU D'INSTALLATION

Art. 12

Emploi des langues

Tous les emplois sont attribués dans les conditions fixées par la législation relative à l'emploi des langues en matière administrative.

Art. 13

Recrutement ou installation

HR Rail procède au recrutement ou à l'installation des candidats selon les besoins.

Art. 14

Accueil

Lors de la séance d'accueil du 1er jour de travail, le candidat recruté est informé des structures des Chemins de fer belges et du Statut du Personnel.

Art. 15

Sanction du recrutement ou de l'installation

La qualité, le grade et le traitement initial sont fixés par HR Rail au moment du recrutement ou de l'installation.

Art. 16

Stage ou essai

Le candidat recruté ou installé dans un premier emploi statutaire est soumis à un stage. Sauf en cas d'exceptions prévues dans le RGPS – Fascicule 501, l'agent qui a déjà été régularisé à l'issue d'un stage et qui est installé dans un autre emploi statutaire est soumis à une période d'essai.

Le stage ou l'essai est une période durant laquelle l'agent reçoit la formation nécessaire et doit démontrer qu'il a les capacités requises pour exercer les fonctions qui lui sont (ou seront) confiées.

La durée du stage ou de l'essai sont précisées au RGPS – Fascicule 501.

Le RGPS – Fascicule 501 détermine également pour chaque emploi les conditions particulières de régularisation.

L'agent qui termine son stage ou son essai de manière satisfaisante est régularisé dans son emploi.

Les conséquences pour les agents qui échouent à la fin du stage ou de l'essai ou dans le cas où il est mis fin au stage ou à l'essai prématurément sont fixées par le RGPS – Fascicule 501.

Art. 17

Nomination

L'agent régularisé à l'issue de son stage est nommé.

Art. 18

Interdiction de recrutement ou de changement de grade

Sans préjudice des dispositions prévues à l'art. 9 du Chapitre XV, une interdiction de recrutement définitive pour tout emploi est prononcée vis-à-vis :

- de l'agent statutaire déclaré définitivement inapte à toutes fonctions ;
- de l'agent statutaire pensionné prématurément pour invalidité après avoir renoncé à la rééducation ou refusé d'être reclassé ou suite à une remise au travail inopérante rendant impossible la réaffectation ou le reclassement ;
- de l'agent statutaire qui a été licencié suite à une inaptitude médicale définitive;
- de l'agent révoqué (Chapitre XIV - Statut disciplinaire), démis d'office (Chapitre XV - Cessation des fonctions) ou donnant sa démission pour échapper à l'application d'une mesure de révocation ;
- de l'agent temporaire ou contractuel licencié pour motif grave.

Une interdiction de recrutement définitive pour un grade déterminé est également prononcée vis-à-vis de l'agent statutaire précédemment déclaré totalement et définitivement inapte pour ce même grade.

Font l'objet pendant 5 ans d'une interdiction de recrutement pour tout emploi :

- les agents statutaires licenciés à la suite ou au cours d'un stage insuffisant en rapport avec la conduite, la manière de servir, l'assiduité ou le zèle ;
- les agents temporaires et contractuels, licenciés à la suite de manquements dans l'exécution du service ou en rapport avec la conduite, la manière de servir, l'assiduité ou le zèle.

Une interdiction de changement de grade ou de promotion pour tout emploi pendant 5 ans est prononcée vis-à-vis de l'agent remis dans son grade antérieur à la suite ou au cours d'un essai insuffisant sous le rapport de la conduite, de la manière de servir, de l'assiduité ou du zèle.

Une interdiction de recrutement, de changement de grade ou de promotion pour un emploi déterminé est prononcée pendant 3 ans à l'égard du candidat qui a échoué antérieurement à la formation relative à cet emploi ou à tout autre emploi comportant un programme de formation totalement ou partiellement semblable.

En outre, HR Rail peut interdire le recrutement ou le changement de grade pour un emploi déterminé.

Le RGPS - Fascicule 501 précise les conditions d'application de ces dispositions.

Art. 19

Neutralisation

Les titres de l'agent statutaire candidat à un emploi supérieur ou équivalent sont neutralisés :

- pendant une période de six mois à deux ans selon la nature et la durée de la mesure disciplinaire qui lui a été infligée ;
- pendant la période où il détient le signalement "insuffisant" ou "mauvais".

Le RGPS - Fascicule 501 précise les conditions d'application de ces dispositions.

E. DISPOSITIONS FINALES

Art. 20

Recommandations

Aucune recommandation en faveur soit des candidats à un emploi quelconque, soit des agents en fonction n'est admise et ne peut figurer dans les dossiers.

CHAPITRE III

FORMATION

Art. 1 Objectifs

Tous les agents de HR Rail, mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, doivent recevoir la formation nécessaire leur permettant:

- d'acquérir et de conserver l'ensemble des compétences requises pour exercer la totalité des attributions qui leur sont confiées;
- de faire face aux changements et de s'adapter en permanence à l'évolution des Chemins de fer belges, ainsi qu'aux exigences de leur poste de travail;
- de se promouvoir dans les sociétés des Chemins de fer belges et d'y poursuivre harmonieusement leur carrière.

Art. 2 Compétences

Par l'intermédiaire du Conseil National de la Formation, HR Rail est responsable de la coordination de la concertation sociale en matière de formation.

Chaque société détermine ses propres besoins de formation et peut à cet effet faire appel à l'expertise d'HR Rail.

Chaque société détermine sa propre politique en matière de formation et de développement et organise ses propres formations professionnelles spécifiques.

Pour chaque formation pour laquelle un plan de formation doit être soumis au Conseil National de la Formation, la SNCB et Infrabel informent HR Rail qui veille à la cohérence avec la réglementation et apporte son expertise en la matière.

HR Rail se charge de la formation transversale du personnel statutaire et non-statutaire des Chemins de fer belges.

HR Rail est responsable de l'organisation des cours préparatoires aux épreuves transitoires et de sélection. La SNCB et Infrabel mettent à disposition les formateurs et les contenus si nécessaire.

HR Rail peut, sur demande de la SNCB ou d'Infrabel, faire appel à des conseillers en formation afin d'établir des plans de développement personnel.

Art. 3 Classification

Les formations se répartissent en deux groupes:

A. les formations obligatoires

- *la formation professionnelle de base*

  - *la formation fondamentale:* dispensée durant le stage ou l'essai, elle a pour objectif de permettre à l'agent d'acquérir les compétences de base nécessaires à l'accomplissement de son activité professionnelle;
  - *la formation de retour:* combinée ou non avec une formation locale, doit permettre à l'agent de prendre à nouveau connaissance des compétences de base nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle;
  - *la formation locale:* est mise en œuvre par le responsable local afin de familiariser l'agent avec les installations qu'il sera appelé à desservir, ainsi qu'avec les méthodes et les outils de travail qu'il devra employer.

- *la formation permanente*

  a pour but de conserver, d'entretenir, d'améliorer et de compléter les connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice du métier et acquises précédemment.

- *la formation complémentaire*

  est organisée lorsque des évolutions quelconques (nouvelles activités, nouvelles méthodes de travail, nouveaux modes de fonctionnement, etc.), se produisent au sein du poste de travail de l'agent.

  - *la formation d'insertion dans les Chemins de fer belges*

    a pour but d'intégrer un nouvel agent dans les sociétés des Chemins de fer belges et de le familiariser à leurs modes d'organisation et de fonctionnement.
  - *les formations obligatoires en langues*

    ont pour but de permettre à l'agent de communiquer, de manière écrite et/ou orale, dans une autre langue que sa langue maternelle dans des situations spécifiques propres à l'environnement de travail.

B. les formations facultatives

Appartiennent à ce groupe:

- *la formation de perfectionnement*

  Il s'agit d'une formation grâce à laquelle l'agent est censé parfaire l'exécution de son service.

- *la formation de requalification*

  Cette formation à laquelle l'agent participe volontairement ouvre l'accès à un autre grade que celui dont il est titulaire.

- *la formation de préparation aux épreuves*

  Il s'agit de séances de travail et de révisions préparatoires à certaines épreuves de régularisation ou de promotion.

- *les formations en bureautique*

  Ces formations ont pour but de familiariser l'agent à l'utilisation de logiciels bureautiques.

- *les formations facultatives en langues*

  Ces formations ont pour but de permettre à l'agent de communiquer dans une autre langue que sa langue maternelle, de manière écrite et/ou orale, dans des situations spécifiques propres à l'environnement de travail.

- *le développement en management*

  Cette formation a pour but de permettre à l'agent de développer ses compétences en management.

Art. 4 Plans d'enseignement

La réalisation des différentes étapes des formations est encadrée par un plan d'enseignement.

Le plan d'enseignement décrit le contenu de la formation, l'importance de cette matière par rapport au métier, aux objectifs d'apprentissage, aux moyens et aux méthodes d'apprentissage, ainsi qu'aux moments et aux méthodes d'évaluation.

Chaque plan d'enseignement est examiné par le Conseil national de la formation et soumis à l'avis de la Commission paritaire nationale.

CHAPITRE IV

CARRIERE ADMINISTRATIVE ET PECUNIAIRE

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
3	Enseignement supérieur du 2ème cycle
4	Enseignement supérieur du 1er cycle
5	Enseignement secondaire supérieur
6	Promotion interne de personnel de rang 7
7	Enseignement secondaire du 2ème degré
8	Formation interne
9	Aucun diplôme ni certificat

La liste des grades avec l'indication du rang auquel ils appartiennent figure au RGPS - Fascicule 520.

Hormis l'accès aux emplois de début, qui sont également dévolus par voie de recrutements externes, le passage d'un rang quelconque à un rang supérieur s'opère par promotion interne basée soit sur la réussite d'une épreuve, soit sur une reconnaissance d'aptitude, soit sur la combinaison de ces deux conditions.

B. NOTICE BIOGRAPHIQUE

Art. 2 HR Rail est chargée d'établir et de gérer la notice biographique de chaque agent. Celle-ci comprend les données personnelles les plus importantes ainsi que tous les événements liés à la carrière administrative au sein des Chemins de fer belges.

Sont notamment considérées comme telles les informations initiales consignées dans son dossier personnel et les modifications qu'elles connaissent tout au long de sa carrière en matière de domicile, d'état civil, d'études et de formation, d'emplois antérieurs, de carrière administrative et pécuniaire, d'appréciation (signalement, récompenses, décorations, punitions).

C. EVALUATION

I. Signalement

Art. 3 Mentions signalétiques

Le signalement est l'indication du mérite professionnel d'un agent. Il se traduit par les mentions "très bon", "bon", "insuffisant" ou "mauvais".

Ces mentions sont attribuées compte tenu des critères suivants:

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

Durant le stage ou durant l'essai, le signalement n'est pas attribué.

Art. 4 Période d'attribution du signalement

La durée de la période pour laquelle le signalement est attribué est fixée par le règlement.

Art. 5 Proposition, décision, notification et effets du signalement

Tout agent statutaire est soumis au régime du signalement dans les conditions suivantes:

a) la mention «très bon» peut être attribuée aux candidats à un avancement dans le même grade ou à un avancement de grade à laquelle il est subordonné. Ces emplois sont mentionnés au RGPS - Fascicules 501 et 520;

b) la régularisation après le stage ou l'essai entraîne d'office l'attribution de la mention « bon »;

c) la mention «mauvais» doit être confirmée ou révisée à l'issue de chaque période d'attribution du signalement. L'octroi de cette mention durant deux périodes consécutives entraîne la démission d'office (Chapitre XV - Cessation des fonctions);

d) le signalement d'un agent peut être revu lors de chaque période d'attribution du signalement et, en tout cas, chaque fois que le chef immédiat, se basant sur les critères définis à l'article 3 du présent chapitre, juge qu'en fonction de faits nouveaux et probants, la mention qui a été attribuée antérieurement doit être modifiée.

L'agent est appelé à viser toute proposition d'attribution ou de modification du signalement et les éléments qui la motivent.

La décision intervenue et les raisons qui la motivent ainsi que les conséquences qu'elle implique sont notifiées à l'agent concerné. Il a le droit de prendre connaissance de toutes les pièces concernant son signalement.

En cas de réclamation, il peut se faire assister par un agent en activité de service ou par un représentant d'une organisation de personnel qui répond aux conditions fixées par le RGPS - Fascicule 548, partie I.

Toute plainte visant le signalement doit être présentée de la manière prescrite pour les réclamations et demandes en général. Elle n'est plus admise passé le délai de 15 jours suivant le semestre au cours duquel a été arrêté ou confirmé le signalement contesté.

Le signalement arrêté est opérant:

- le premier jour de la période d'attribution du signalement qui suit celle pour laquelle il a été attribué;
- le premier jour du mois qui suit la notification de l'attribution de la deuxième mention "mauvais" consécutive;
- à la date de la régularisation après le stage ou l'essai.

Un signalement accordé après une période de réservation rétroagit pour toute cette période.

Art. 6 Commission d'appel "Signalement"

L'agent à l'égard de qui la mention signalétique «mauvais» est proposée peut demander d'être entendu par la Commission d'appel «Signalement» (Chapitre XIII – Statut syndical).

II. Déclaration d'aptitude

Art. 7 La déclaration d'aptitude est l'appréciation du chef immédiat quant aux capacités et aptitudes professionnelles d'un agent candidat à un avancement de grade.

Les emplois accessibles par voie de déclaration d'aptitude sont mentionnés au RGPS - Fascicule 501.

D. AVANCEMENT

Art. 8 Avancement dans le même grade

L'avancement dans le même grade consiste en l'octroi des augmentations de traitement attachées à un grade déterminé. Sauf exceptions prévues par le RGPS - Fascicule 520, il est attribué à l'expiration du semestre au cours duquel les intéressés remplissent les conditions d'octroi prévues par le règlement "Notice biographique, signalement et avancement".

Art. 9 Promotion de grade et changement de grade

Une promotion de grade constitue le passage d'un agent 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 agent 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.

Art. 10 Réclamations relatives aux propositions de promotion

Les propositions d'attribution d'emplois par voie de déclaration d'aptitude ou sur la base du signalement "très bon" sont portées à la connaissance du personnel qui, en cas de réclamation, dispose d'un délai de 15 jours calendrier comptés à partir de la date de publication de ces propositions pour faire valoir ses droits.

E. DISPOSITION PARTICULIERE

Art. 11 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.

F. RÉMUNÉRATION

Art. 12 La rémunération du personnel comprend:

- le traitement;
- les éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement;
- les éléments de rémunération complémentaires.

Les taux de ces divers éléments de rémunération, ainsi que les conditions et les modalités de leur octroi sont fixés par le règlement.

La somme du traitement et des éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement constitue le traitement global.

1. Traitement

Art. 13 Le traitement attaché à chaque emploi est déterminé par la classification des grades, qui comprend:

1° un tableau des échelles de traitement avec l'indication des délais d'avancement;

2° la désignation de l'échelle ou des échelles attachées à chaque grade.

Art. 14 Le traitement initial d'un agent est le taux minimum de l'échelle de début attachée à son grade. Le RGPS - Fascicule 520 détermine les conditions d'attribution éventuelle d'un autre taux.

Aucun agent ne peut obtenir un taux de traitement non prévu aux échelles attachées à son grade.

Art. 15 Les conditions de passage entre deux échelles de traitement sont fixées par le RGPS - Fascicule 520.

2. Eléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement

Art. 16 Sont à considérer comme valant traitement certains éléments de rémunération fixes ou variables désignés comme tels par le RGPS - Fascicule 520, dans la mesure et les conditions qu'il fixe. Il s'agit notamment:

a) des suppléments attachés à certains grades ou à certaines fonctions;

b) des suppléments liés à la réussite de certaines épreuves;

c) du supplément représentant la différence entre le traitement global attaché au grade supérieur normalement accessible et le traitement global lié au grade détenu;

d) du supplément d'ancienneté;

e) du complément de reclassement.

3. Eléments complémentaires de rémunération

Art. 17 Ne font pas partie du traitement les éléments de rémunération ci-après, dont les conditions d'octroi et les montants sont fixés par le règlement:

a) l'allocation de foyer ou l'allocation de résidence;

b) les autres allocations;

c) le pécule de vacances;

d) la prime annuelle;

e) les primes de productivité;

f) les indemnités.

4. Indexation

Art. 18 Le règlement fixe les modalités d'application du régime d'indexation.

5. Conditions de rémunération

Art. 19 Aucun agent ne peut être ni transféré dans une échelle de traitement inférieure à celle dont il bénéficie, ni rémunéré à un taux inférieur dans la même échelle, ni subir une réduction de son traitement global, sauf:

1. à sa demande ou avec son consentement;
2. dans les cas prévus aux chapitres suivants du présent statut:
   - remise au travail des agents inaptes pour raisons de santé (Chapitre XI);
   - statut disciplinaire (Chapitre XIV);
   - cessation des fonctions (Chapitre XV);
3. lorsque la suspension ou le retrait d'un supplément de rémunération valant traitement est prononcé en vertu de dispositions fixées par le règlement.

CHAPITRE V

MUTATIONS

A. GENERALITES

Art. 1 Définition

Par mutation, on entend le changement:

- de siège de travail;
- de la situation d'un agent vis-à-vis du cadre du personnel.

Le siège de travail est une entité géographique et fonctionnelle des Chemins de fer belges pourvue d'un cadre du personnel.

Art. 2 Types de mutation

Les différents types de mutation sont:

- les mutations sur demande;
- les mutations par nécessités de service.

B. MUTATIONS SUR DEMANDE

Art. 3 La mutation sur demande ne vise que le changement de siège de travail.

L'agent qui désire une mutation pour un autre siège de travail peut introduire une demande à cet effet. Le RGPS - Fascicule 535 détermine les conditions dans lesquelles une telle demande est prise en considération en vue du comblement d'un poste vacant, qu'il s'agisse de la clôture de la liste des candidats, du classement de ces derniers et des restrictions éventuelles.

C. MUTATIONS PAR NECESSITES DE SERVICE

Art. 4 Les mutations par nécessités de service résultent:

- d'une suppression d'emploi;
- d'une promotion de grade ou d'un changement de grade (Chapitre IV - Carrière administrative et pécuniaire);
- de l'exécution d'une mesure disciplinaire (Chapitre XIV - Statut disciplinaire);
- de l'exécution d'une mesure d'ordre;
- d'une déclaration d'inaptitude aux fonctions normales pour raisons de santé (Chapitre XI - Remise au travail des agents inaptes pour raisons de santé).

D. SUPPRESSION D'EMPLOI

Art. 5 Désignation de l'agent disponible par suppression d'emploi.

Est rendu disponible dans un siège de travail où un poste du cadre est supprimé, l'agent titulaire d'un poste de ce cadre comptant la moindre ancienneté de grade, déterminée comme prévu au RGPS - Fascicule 535.

Art. 6 Utilisation de l'agent disponible par suppression d'emploi.

L'agent disponible par suppression d'emploi est désigné d'office pour occuper un poste vacant de son grade ou d'un autre grade dans les conditions fixées par le RGPS - Fascicule 535.

E. REALISATION DES MUTATIONS

Art. 7 Tout ordre de mutation doit être exécuté dans les plus brefs délais.

CHAPITRE VI

PRESTATIONS ET REPOS

Art. 1 Les sociétés et le personnel des Chemins de fer belges sont soumis au droit commun quant à la durée du travail.

Art. 2 Des régimes spéciaux de prestations sont d'application pour certaines catégories du personnel, dans les limites des dispositions légales qui régissent la matière:

- le régime spécial du personnel des trains, pour le personnel de conduite et d'accompagnement des trains exclusivement ou principalement chargé du service des trains;
- le régime en équipes successives, pour le personnel effectuant ou susceptible d'effectuer de façon régulière deux ou trois types de prestation, en particulier la totalité du personnel des gares, y compris le personnel de conduite qui n'exécute pas de prestations en pleine voie;
- le régime spécial de services irréguliers, pour le personnel travaillant de façon régulière à des endroits différents;
- le régime en simple équipe, pour le personnel qui effectue en principe toujours le même type de prestation, en particulier le personnel des ateliers et le personnel des équipes d'entretien et d'installation de l'infrastructure;
- le régime de l'horaire variable, pour le personnel de l'administration centrale et des services administratifs centraux des districts.

D'autres régimes spéciaux peuvent être instaurés après négociation à la Commission paritaire nationale.

Art. 3 Les diverses dispositions se rapportant à la législation du travail et applicables au personnel de HR Rail, mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB font l'objet du RGPS - Fascicule 541 et des règlements spécifiques négociés en Commission paritaire nationale, conformément au chapitre XIII du présent statut: "Statut syndical" , article 7, 5°.

Art. 4 Pour toutes les catégories de personnel effectuant des prestations à temps plein, la durée du travail est fixée à un équivalent de 36 heures par semaine. Treize jours de crédit par an sont accordés dans les conditions fixées par le règlement.

Art. 5 La journée de travail comprend une interruption de service d'au moins 30 minutes dont la durée n'est pas considérée comme temps de travail pour autant qu'elle se situe entièrement dans la plage de 11h30 à 14h00. Les journées de travail prévues dans les trois premiers régimes de prestations définis par l'art. 2 du présent chapitre ne peuvent toutefois pas comprendre des interruptions de service à déduire du temps de travail. Il en est de même pour les prestations débutant après 10h00 ou se terminant avant 15h00.

Art. 6 Le travail supplémentaire sans autorisation préalable de HR Rail n'est admis que dans les cas de force majeure définis par le RGPS - Fascicule 541 en concordance avec la Loi du 16 mars 1971 sur le travail.

En cas d'augmentation extraordinaire du volume de travail, certaines catégories de personnel peuvent être astreintes à du travail supplémentaire pendant une période définie moyennant l'autorisation de HR Rail et après accord du Comité paritaire régional ou de la Commission paritaire régionale concernée, comme prévu au Chapitre XIII du présent Statut.

Art. 7 L'octroi des repos et des congés compensateurs doit être agencé de telle sorte que le personnel dispose d'un week-end libre au moins une fois par mois calendrier et que la période entre deux week-ends libres ne dépasse pas cinq semaines. Cet intervalle peut être porté à six semaines mais uniquement dans des cas exceptionnels.

CHAPITRE VII

DROITS ET DEVOIRS DU PERSONNEL - CUMUL D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES AVEC DES ACTIVITES COMPLEMENTAIRES

A. DROITS ET OBLIGATIONS

Art. 1 Les droits et obligations du personnel de HR Rail, mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, sont fixés par les règlements généraux et instructions spéciales.

Art. 2 Les agents doivent se conformer aux ordres et instructions de leurs chefs. Ils sont tenus:

- de veiller aux intérêts des Chemins de fer belges;
- d'accomplir leur travail avec zèle et exactitude et de se prêter mutuellement concours;
- de signaler à l'agent compétent ou responsable tout fait pouvant compromettre la sécurité, la régularité du service ou les intérêts des Chemins de fer belges.

Art. 3 La courtoisie et la dignité sont de règle dans toutes les relations entre les agents de tout grade et dans les rapports avec le public.

HR Rail, Infrabel et SNCB sont responsables – chacune pour le personnel qu' elles utilisent - du suivi à réserver aux plaintes formelles introduites concernant le harcèlement et la discrimination au travail sur la base de la législation applicable en la matière et après avoir recueilli l'avis du service externe pour la prévention au travail.

Art. 4 Sans préjudice des dispositions relatives au bien-être au travail, au recours en matière de mesures disciplinaires, de décisions médicales et d' évaluation, et le cas échéant après une enquête administrative en application du RGPS - Fascicule 548, il peut être fait graduellement appel d'une décision auprès de la hiérarchie de l'autorité qui a pris cette décision, soit par l'intéressé lui-même, soit, au nom de l'intéressé, par une organisation de personnel qui répond aux conditions fixées par le RGPS - Fascicule 548, partie I. Sous peine de forclusion, ce recours doit être introduit dans les 60 jours calendrier suivant le jour de la notification écrite de la décision à l'agent.

L'agent qui a introduit l'appel sera informé de la suite qui y sera réservée dans un délai de 60 jours calendrier.

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

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le directeur général de HR Rail prend, au cas où un litige subsiste, la décision formelle sur proposition motivée et liante de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB.

B. CUMUL D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES AVEC DES ACTIVITES COMPLEMENTAIRES

I. Interdiction absolue

Art. 5 Un agent ne peut exercer aucune activité complémentaire qui

- peut empêcher l'exercice correct et en toute sécurité de la fonction aux Chemins de fer belges;
- peut porter atteinte à l'image des Chemins de fer belges;
- peut directement ou indirectement porter préjudice aux Chemins de fer belges;
- peut donner lieu à un conflit d'intérêts.

II. Autorisations à solliciter

Art. 6 Le cumul d'activités professionnelles avec des activités professionnelles complémentaires n'est possible pour tous les agents des Chemins de fer belges que moyennant autorisation.

Pour le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, HR Rail notifie, selon l'occupation effective de l'agent, la décision de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB.

Pour le personnel occupé à HR Rail, HR Rail notifie sa propre décision.

III. Autorisations tacites

Art. 7 Aucune autorisation n'est requise pour participer de quelque manière que ce soit à la gestion d'associations sans but lucratif ou d'institutions d'assistance mutuelle, même si la participation a pour but de générer des avantages économiques.

La participation est toutefois interdite, sauf autorisation, si elle entre dans le cadre de l'interdiction absolue définie à l'article 5 du présent chapitre.

IV. Modalités d'exercice d'activités professionnelles complémentaires

Art. 8 L'exercice d'activités professionnelles complémentaires pour lesquelles une autorisation a été délivrée est interdit pendant:

- les heures de service;
- l'absence (complète ou partielle) pour maladie ou congé d'accouchement;
- le congé de circonstances;
- le congé sans rémunération pour raisons impérieuses.

V. Mandats politiques

Art. 9 Conformément aux dispositions légales, le règlement détermine les modalités selon lesquelles un agent peut se porter candidat à un mandat électif ayant un caractère politique, ou exercer un tel mandat ou une fonction pouvant y être assimilée.

L'agent candidat à un mandat électif au Parlement européen ou fédéral, ou à un conseil de Communauté ou de Région peut obtenir un congé sans rémunération pour convenance personnelle d'une durée de 21 jours maximum (Chapitre VIII - Congés, article 7).

Pendant les périodes de congé politique, l'agent conserve ses droits à l'avancement et à la pension en vertu des dispositions légales et réglementaires.

CHAPITRE VIII

CONGES

Art. 1 Des congés avec ou sans rémunération sont accordés à l'agent dans les limites et conditions déterminées par le RGPS - Fascicule 542.

A. ABSENCES REMUNEREES

Art. 2 Sont accordés avec rémunération:

a) le congé annuel;

b) les congés de circonstances;

c) certaines dispenses de service.

Art. 3 Suivant les convenances de l'agent et les nécessités du service, le congé annuel est accordé en une fois ou par fractions. Dans ce dernier cas, il doit comporter une période continue comprenant au moins une semaine.

Art. 4 La durée du congé annuel est réduite proportionnellement à la période de l'année civile en cours pendant laquelle l'agent n'est pas rémunéré.

La réduction du congé s'opère dans les cas et selon les règles déterminées par le RGPS - Fascicule 542.

Art. 5 Si le congé annuel n'a pu être accordé intégralement au cours d'une année, le complément manquant est, sur demande de l'agent, accordé par priorité au début de l'année suivante.

Art. 6 L'agent qui n'a pas obtenu tout ou partie de son congé annuel parce qu'il s'est abstenu de le solliciter à temps ou pour une raison étrangère aux nécessités du service n'a droit à aucune compensation.

B. ABSENCES NON REMUNEREES

1. Congés sans rémunération

Art. 7

a. *Congé sans rémunération pour mission spécifique ou raisons personnelles*
Pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, l'agent peut obtenir un congé sans rémunération, dans les conditions fixées par le règlement, soit pour effectuer une mission spécifique entre autres auprès de sociétés, associations et institutions de droit public ou privé avec lesquelles Infrabel, la SNCB ou HR Rail ont un lien de participation, soit pour raisons personnelles.

b. *Congé sans rémunération pour raisons impérieuses*
Dans les conditions déterminées par le règlement, l'agent peut obtenir un congé sans rémunération pour raisons impérieuses pendant maximum 10 jours ouvrables par an. Le bénéficiaire de ce congé maintient pendant la période d'octroi ses droits à l'avancement, ainsi que la prise en considération de la période du congé pour l'ouverture du droit à la pension et le calcul de celle-ci selon une quotité de 1/60ème.

Art. 8 Des congés sans rémunération sont accordés pour les motifs et dans les conditions indiqués au:

a. Chapitre VII - Incompatibilités;

b. Chapitre XIII - Statut syndical.

Art. 9 L'agent obtient un congé non rémunéré pour lui permettre de satisfaire à ses obligations militaires, ainsi qu'en cas de rappel volontaire sous les drapeaux.

2. Interruption de la carrière professionnelle

a. Régime général

Art. 10 L'agent peut interrompre sa carrière professionnelle de manière complète par périodes consécutives ou non de 3 mois au moins et de 12 mois au plus, pour autant qu'il ait le droit de percevoir une allocation d'interruption en vertu des dispositions légales.

Pour des nécessités du service, l'agent détenant un grade déterminé par le règlement peut être exclu du droit à l'interruption de la carrière professionnelle.

La durée de l'interruption de la carrière professionnelle de manière complète est limitée à un total de 60 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Durant l'interruption de la carrière professionnelle, l'agent conserve ses droits à l'avancement.

A l'issue de l'interruption, aucune condition de réintégration en service n'est requise.

Une interruption de la carrière professionnelle partielle (régime général) peut être

accordée dans le cadre des dispositions du régime volontaire de travail à mi-temps (article 15 du présent chapitre) ou du régime volontaire de travail de 32 heures par semaine (article 17 du présent chapitre).

b. Congé palliatif

Art. 11 L'agent peut interrompre sa carrière professionnelle pour une période d'un mois, pour donner des soins palliatifs tels qu'ils sont définis par le règlement:

- à n'importe quelle personne vivant avec l'agent;
- à un membre de la famille du premier ou du deuxième degré qui ne vit pas avec l'agent.

Cette interruption de la carrière professionnelle peut être complète, dans le régime volontaire de travail à mi-temps ou dans le régime volontaire de travail de 32 heures par semaine. Elle n'est pas prise en considération pour la limitation mentionnée aux articles 10, 15 et 17 du présent chapitre.

Une prolongation du congé palliatif peut être octroyée pour une période d'un mois, pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas. La durée du congé palliatif est limitée à un total d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Durant le congé palliatif, l'agent conserve ses droits à l'avancement.

A l'issue de ce congé, aucune condition de réintégration en service n'est requise.

c. Congé parental

Art. 12 L'agent peut interrompre sa carrière professionnelle, aux conditions fixées par le règlement, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, soit de manière complète, soit dans le régime volontaire de travail à mi-temps ou dans le régime volontaire de travail de 32 heures par semaine. Cette interruption de la carrière professionnelle n'est pas prise en considération pour la limitation en durée mentionnée aux articles 10, 15 et 17 du présent chapitre.

Durant le congé parental, l'agent conserve ses droits à l'avancement.

A l'issue de ce congé, aucune condition de réintégration en service n'est requise.

d. Soins à un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade

Art. 13 L'agent peut interrompre sa carrière, aux conditions fixées par le règlement, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré, souffrant d'une maladie grave, soit de manière complète, soit dans le régime volontaire de travail à mi-temps ou dans le régime volontaire de travail de 32 heures par semaine. Cette interruption de la carrière professionnelle n'est pas prise en considération pour la limitation en durée mentionnée aux articles 10, 15 et 17 du présent chapitre.

Cette interruption de la carrière professionnelle est limitée à 12 mois au total par patient en cas d'interruption complète, 24 mois en cas d'interruption partielle (dans le cadre du régime volontaire de travail à mi-temps ou du régime volontaire de travail de 32

heures par semaine). Chaque période individuelle d'interruption doit comporter 1 mois au moins et 3 mois au plus.

En cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus dont l'agent supporte exclusivement ou principalement la charge au sens de l'article 1 de la Loi du 20 juillet 1971 instituant les prestations familiales garanties, la période maximale de suspension de l'exécution des prestations de travail est portée à 24 mois et la période maximale de réduction des prestations de travail est portée à 48 mois, lorsque ce travailleur est isolé.

3. Congé politique

Art. 14 Sans préjudice des dispositions prévues au Chapitre VII - Incompatibilités, un congé politique est accordé en vue de l'exercice de certains mandats politiques ou fonctions assimilées.

Le congé politique comprend des dispenses de service rémunérées et des congés non rémunérés, obligatoires et facultatifs.

Le règlement en détermine les modalités d'application

A l'issue de ce congé, aucune condition de réintégration en service n'est requise.

4. Régime volontaire de travail à mi-temps

Art. 15 **a. Régime interne des Chemins de fer belges**

Dans les conditions fixées par le règlement, l'agent peut être autorisé à travailler à mi-temps pendant des périodes ininterrompues d'un an.
L'agent détenant un grade déterminé par le règlement peut toutefois être exclu du droit à travailler à mi-temps pour des nécessités du service.

b. Interruption partielle de la carrière professionnelle

L'agent occupé dans un régime de travail à temps plein ou dans le régime volontaire de 32 heures par semaine, peut interrompre partiellement sa carrière dans le cadre du régime volontaire de travail à mi-temps par périodes consécutives et pour autant qu'il ait le droit d'obtenir une allocation d'interruption en vertu des dispositions légales.
Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt partiellement (mi-temps et 32 heures par semaine) sa carrière ne peuvent excéder un total de60 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle.
Pour l'agent de 55 ans ou plus et pour les agents de 50 ans répondant aux conditions déterminées par le règlement, aucune limitation de durée n'est prise en compte jusqu'à la mise à la retraite.

5. Congé de disponibilité

Art. 16 Dans les conditions et selon les modalités déterminées par le règlement, un congé de disponibilité peut être octroyé à:

- l'agent disponible par suppression d'emploi;
- l'agent qui, par son remplacement, permet la réaffectation d'un agent disponible de son grade;
- l'agent qui a été déclaré totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales et qui, ayant accepté la rééducation, n'a pas encore été reclassé;
- l'agent qui, par son départ, permet la mise à l'essai en rééducation d'un agent déclaré totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales et qui, ayant accepté la rééducation, n'a pas encore été reclassé.

6. Régime volontaire de travail de 32 heures par semaine

Art.17 **a. Régime interne des Chemins de fer belges**

Dans les conditions fixées par le règlement, l'agent peut être autorisé à travailler à raison de 32 heures par semaine pendant des périodes ininterrompues d'un an.

b. Interruption partielle de la carrière professionnelle

L'agent occupé dans un régime de travail à temps plein, peut d'autre part interrompre partiellement sa carrière dans le cadre du régime volontaire de travail de 32 heures par semaine, et ce pour autant qu'il ait le droit d'obtenir une allocation d'interruption en vertu des dispositions légales.
Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt partiellement (mi-temps et 32 heures par semaine) sa carrière ne peuvent excéder un total de60 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle.
Pour l'agent de 55 ans ou plus et pour les agents de 50 ans répondant aux conditions déterminées par le règlement, aucune limitation de durée n'est prise en compte jusqu'à la mise à la retraite.

CHAPITRE IX.

FACILITES DE CIRCULATION

Art. 1 Les facilités de circulation pour usage personnel comprennent:

a) en service intérieur:

- le transport gratuit [(1)] en train;
- les réductions de prix pour le train ou d'autres transports en commun (cartes trains scolaires, chemin du travail);

b) en service international: le transport gratuit [(1)] et des réductions de prix.

Art. 2 Des facilités de circulation peuvent être octroyées:

a) à l'agent et aux membres de son ménage;

b) à l'agent pensionné et aux membres de son ménage;

c) à la veuve (au veuf) d'un agent actif ou pensionné et aux membres de son ménage;

d) à l'orphelin(e) d'un agent.

Le règlement détermine les conditions d'octroi de ces facilités.

Art. 3 Le règlement détermine la classe de voiture dont bénéficie l'agent. Cette classe est la même pour l'agent et pour les membres de son ménage.

Art. 4 Les titres de transport sont strictement personnels. Le règlement en détermine les conditions d'utilisation.

[(1)] Voir Chapitre X, art. 16,2

Art. 5 Le cumul de différents régimes de facilités de circulation est interdit. Le bénéficiaire doit choisir entre les différents régimes.

Art. 6 Tout abus en matière d'utilisation de facilités de circulation expose l'agent concerné aux mesures administratives et/ou disciplinaires (Chapitre XIV – Statut disciplinaire) prévues par le règlement.

Art. 7 Les titres de transport donnent droit à la franchise du transport et du dépôt des bagages dans les conditions déterminées par le règlement.

Art. 8 Le bénéfice des mesures résultant des dispositions du présent chapitre ne constitue pas un complément de rémunération.

La privation ou le retrait du bénéfice des facilités de circulation ne donne droit à aucune indemnité ou compensation.

CHAPITRE X

ŒUVRES SOCIALES

A. ORGANISATION

Art. 1 Les Œuvres sociales octroient des avantages qui, suivant leur nature, sont répartis en trois secteurs:

- Soins de santé;
- Indemnités;
- Solidarité sociale.

Ces avantages sont tels qu'ils ne peuvent se concevoir isolément les uns des autres.

Les Œuvres sociales comportent également la mise à disposition d'une documentation sociale.

Art. 2 Les activités du secteur Soins de santé sont exercées par la Caisse des soins de santé de HR Rail, organisme d'intérêt public créé par la loi.

Cette Caisse agit, pour les bénéficiaires des Œuvres sociales, comme organisme assureur au sens prévu par la Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

Art. 3 Les activités des secteurs Indemnités et Solidarité sociale s'exercent à l'intervention du Fonds des œuvres sociales.

Ce Fonds comprend deux caisses autonomes:

- la Caisse des indemnités, couvrant les activités du secteur Indemnités;
- la Caisse de solidarité sociale, couvrant les activités du secteur Solidarité Sociale.

Les activités en matière de documentation sociale s'exercent à l'intervention du Fonds de documentation sociale.

B. BÉNÉFICIAIRES – AVANTAGES

Art. 4 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des Œuvres sociales:

1. les agents statutaires;
2. les bénéficiaires d'une pension de retraite ou d'une pension de survie;
3. les affiliés libres définis par le règlement;
4. les personnes à charge des bénéficiaires cités aux chiffres 1, 2 et 3 ci-avant.

Pour chacun des secteurs du Fonds des œuvres sociales, le règlement détermine les conditions imposées pour acquérir et conserver la qualité de bénéficiaire.

En matière de soins de santé, les bénéficiaires des Œuvres sociales sont obligatoirement affiliés à la Caisse des soins de santé de HR Rail. Toutefois, les bénéficiaires qui ont encore une autre qualité peuvent choisir auprès de quel organisme assureur ils veulent être inscrits pour autant qu'ils puissent prétendre à un régime légal d'assurance indemnités contre l'incapacité de travail en vertu de cette qualité.

Art. 5 Avantages

Les avantages du secteur Soins de santé sont accordés conformément aux dispositions légales en la matière.

Le règlement détermine les avantages accordés par les secteurs Indemnités et Solidarité Sociale ainsi que les conditions et les modalités de leur octroi ou de leur retrait.

C. GESTION

Art. 6 Gestion de la Caisse des soins de santé de HR Rail

En vertu de la Loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, la Caisse des soins de santé de HR Rail est gérée paritairement par un Comité de gestion composé d'un président, de dix membres effectifs et de dix membres suppléants. Seuls les membres ont voix délibérative.

Ils sont nommés par le Roi, dont respectivement:

- cinq membres sur présentation du conseil d'administration de HR Rail
- cinq membres sur présentation des organisations reconnues de personnel qui, conformément à l'article 8 du Chapitre XIII du Statut du personnel, siègent à la Commission paritaire nationale.

HR Rail met à la disposition de ladite Caisse le personnel nécessaire à l'exécution de sa mission.

Art. 7 **Gestion du Fonds des œuvres sociales et du Fonds de documentation sociale**

La Caisse des indemnités, la Caisse de solidarité sociale et le Fonds de documentation sociale sont gérés par le Comité National des œuvres sociales.

Dans les limites fixées par le règlement et par le Comité National des œuvres sociales, participent également à la gestion:

- un Sous-comité national des œuvres sociales;
- une délégation du Sous-comité national des œuvres sociales.

HR Rail assure le fonctionnement du Fonds des œuvres sociales et du Fonds de documentation sociale.

D. ACTIVITÉS ET RESSOURCES DE LA CAISSE DES INDEMNITÉS

I. Activités

Art. 8 Le secteur Indemnités

- paie les indemnités d'incapacité de travail;
- paie les indemnités d'attente (voir Chapitre XVI - Pensions);
- paie les indemnités de funérailles en cas de décès d'un agent en activité ou pensionné;
- assure les soins aux victimes d'accidents du travail, d'accidents sur le chemin du travail ou de maladies professionnelles. La participation aux soins de santé en faveur des victimes de maladies professionnelles est cependant limitée à la quote-part non prise en charge par la Caisse des soins de santé de HR Rail.

Art. 9 Les absences pour motif de santé sont subdivisées en deux catégories

1. Absences pour maladie. Y sont assimilées les absences pour blessures reçues à la suite d'un accident en dehors du service ou en dehors du chemin du travail;
2. Absences pour blessures en service. Entrent dans cette catégorie les absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

Art. 10 Des délais d'indemnisation à charge de la Caisse des indemnités sont prévus séparément pour les agents malades et pour les agents blessés. Ces délais ne sont pas prolongés au-delà d'une année, y compris toutes les absences antérieures pour même motif de santé non immunisées par une reprise du service d'au moins 90 jours calendrier[(1)].

Art. 11 L'agent absent pour maladie bénéficie, pendant les délais ci-après[(1)] d'une indemnité égale à 100 % du traitement global[(2)]:

- 6 mois, s'il compte moins de 15 ans de service;
- 9 mois, s'il compte de 15 ans à moins de 25 ans de service;
- 12 mois, s'il compte 25 ans de service ou plus.

Passé ces délais, 1'indemnité est ramenée à 80 % [(2)].

Le règlement détermine les modalités d'octroi de 1'indemnité de maladie.

Art. 12 L'agent absent pour blessure en service bénéficie d'une indemnité égale à 100 % du traitement global [(2)] augmenté des primes de productivité, de l'allocation pour travail de samedi, de 1'allocation pour travail de dimanche et de 1'allocation pour travail de nuit, pendant un délai maximum d'un an [(1)] quelle que soit son ancienneté de service. Passé ce délai, l'indemnité est ramenée à 90 %.

Les agents dont les lésions sont consolidées et qui sont reconnus définitivement inaptes à toute fonction, épuisent les délais d'indemnisation prévus pour les agents malades.

Le règlement détermine les modalités d'octroi de 1'indemnité de blessure.

---

(1) Sous réserve de l'application de l'article 20 du Chapitre XVI (Pensions).
(2) L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est conservé intégralement.

Art. 13 L'agent reconnu définitivement inapte à toute fonction épuise le délai d'indemnisation à 100 % auquel il a droit en vertu des articles 11 et 12 avant d'être placé en section d'attente préalablement à sa mise à la retraite prématurée pour invalidité [1].

II. Ressources

Art. 14 La Caisse des indemnités a pour ressources:

1. les cotisations des bénéficiaires de pensions de retraite, égales à 0,5 % du montant de leur pension;

2. une contribution de HR Rail couvrant:
   - le coût des indemnités d'absence et des indemnités d'attente des agents malades et blessés;
   - le coût des soins de santé découlant des accidents du travail, des accidents sur le chemin de travail ainsi que la quote-part non remboursée par la Caisse des soins de santé de HR Rail découlant des maladies professionnelles;
   - le coût des indemnités de funérailles accordées aux ayants droit des agents décédés;
   - la différence entre les indemnités de funérailles accordées aux ayants droit des bénéficiaires de pensions de retraite décédés et le produit de la cotisation de ces pensionnés, prévue au chiffre 1 du présent article. L'excédent éventuel de ces cotisations sur les indemnités de funérailles est acquis à HR Rail.

E. ACTIVITÉS ET RESSOURCES DE LA CAISSE DE SOLIDARITÉ SOCIALE

I. Activités

Art. 15 Le secteur Solidarité Sociale assure les prestations autres que celles assurées par les secteurs Soins de santé ou Indemnités.

Ces prestations comportent:

- des contributions accordées en matière de soins de santé;
- des contributions accordées en matière d'indemnités;
- d'autres activités ayant pour objet le bien-être social ou le délassement des bénéficiaires.

II. Ressources

Art. 16 La Caisse de solidarité sociale a pour ressources:

1. les cotisations des agents statutaires et des bénéficiaires d'une pension de retraite ou de survie, égales à 0,47 % de la rémunération et 0,83 % de la pension, dans les conditions prévues par le règlement;
2. une contribution de HR Rail égale au produit des cotisations prévues au chiffre 1 ci-dessus, déduction faite de la quote-part de ce produit relative aux facilités de circulation, telle qu'elle est prévue par le règlement;
3. les cotisations des affiliés libres et autres bénéficiaires telles qu'elles sont déterminées par le règlement;
4. les intérêts provenant du placement des avoirs de la Caisse de solidarité sociale;
5. des produits divers.

F. DÉPENSES ET COMPTABILITÉ DU FONDS DES ŒUVRES SOCIALES

Art. 17 Dépenses

Chacune des deux caisses prend en charge les dépenses résultant des activités de son secteur.

HR Rail prend en charge:

- les frais de fonctionnement de chacun des deux secteurs ainsi que les frais de premier établissement, d'entretien et de renouvellement du matériel;
- les frais de loyer, chauffage, éclairage des locaux.

Toutes les dépenses se font à l'intervention des services de HR Rail dans le cadre des dispositions relatives aux délégations de pouvoirs et sous le contrôle de l'audit interne.

Art. 18 Comptabilité

Le règlement détermine les conditions dans lesquelles la comptabilité du Fonds des œuvres sociales est tenue.

Toute réserve financière de la Caisse de solidarité sociale ne peut être consacrée qu'à des actions en faveur du personnel décidées par le Comité national des œuvres sociales.

G. FONDS DE DOCUMENTATION SOCIALE

Art. 19 Le Fonds de documentation sociale met une documentation à caractère social à la disposition des bénéficiaires des Œuvres sociales, notamment par la publication d'une revue mensuelle des Œuvres sociales.

Le règlement détermine les modalités de financement et de distribution de cette documentation.

En cas de cessation de parution de la revue, l'avoir disponible est versé d'office à la Caisse de solidarité sociale.

H. ORGANES PARITAIRES

Art. 20 Dispositions communes

Le règlement détermine les conditions de fonctionnement et d'organisation interne du Comité National des œuvres sociales, du Sous-comité national des œuvres sociales et de la délégation du Sous-comité national des Œuvres sociales.

I. LE COMITÉ NATIONAL DES ŒUVRES SOCIALES

Art. 21 Composition

Le Comité National est composé de vingt-deux membres. Onze membres représentent les trois sociétés des Chemins de fer belges: sept membres sont nommés par le conseil d'administration de HR Rail, deux membres sont nommés par le conseil d'administration d'Infrabel, et deux membres sont nommés par le conseil d'administration de la SNCB.

De plus, dix membres sont nommés par les organisations reconnues du personnel qui, conformément à l'article 8 du Chapitre XIII du Statut du personnel, siègent à la Commission paritaire nationale et un membre par l'organisation syndicale représentative qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège au sein de la Commission paritaire nationale.

Un membre suppléant est désigné pour chaque membre effectif.

Art. 22 Rôle

Le Comité national:

1. gère de commun accord le secteur Indemnités et le secteur Solidarité sociale, ainsi que le Fonds de documentation sociale;
2. fixe les attributions du Sous-comité national des œuvres sociales, de la délégation du Sous-comité national des œuvres sociales, des Commissions paritaires régionales en ce qui concerne leur compétence relative aux œuvres sociales et du Fonds de documentation sociale, leur donne l'impulsion nécessaire et coordonne leurs activités;
3. arrête le budget annuel des deux caisses du Fonds des œuvres sociales et celui du Fonds de documentation sociale;
4. prend toutes mesures utiles pour éviter les dépassements de crédit de la Caisse de solidarité sociale et du Fonds de documentation sociale assure leur équilibre financier;
5. présente les comptes annuels du Fonds des œuvres sociales au conseil d'administration de HR Rail ainsi qu'un rapport sur l'activité du Fonds des œuvres sociales;
6. interprète le règlement du Fonds des œuvres sociales.

II. LE SOUS-COMITÉ NATIONAL DES ŒUVRES SOCIALES

Art. 23 Composition

Le Sous-comité national est composé de douze membres. Six membres représentent les trois sociétés des Chemins de fer belges: parmi les membres du Comité National, quatre membres sont nommés par le directeur général de HR Rail, un membre est nommé par le conseil d'administration d'Infrabel et un membre est nommé par le conseil d'administration de la SNCB.

De plus, parmi les membres du Comité national, cinq membres sont désignés par les organisations reconnues du personnel qui, conformément à l'article 8 du Chapitre XIII du Statut du personnel, siègent à la Commission paritaire nationale et un membre par l'organisation syndicale représentative qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège au sein de la Commission paritaire nationale.

Un membre suppléant est désigné pour chaque membre effectif.

Art. 24 Rôle

Le Sous-comité national:

1. exerce les activités qui lui sont confiées par le Comité national et par le règlement;
2. prend les décisions en matière de loisirs du personnel, définies par le règlement;
3. trace le cadre dans lequel la délégation du Sous-comité décide de l'octroi des aides pécuniaires en matière d'aide sociale;
4. prépare les dossiers et documents dont l'approbation revient au Comité national;
5. détermine le contenu et la forme à donner à la revue des Œuvres sociales, examine les textes à publier et autorise éventuellement la publicité.

III. LA DÉLÉGATION DU SOUS-COMITÉ NATIONAL DES ŒUVRES SOCIALES

Art. 25 Composition

La délégation du Sous-comité national des Œuvres sociales est composée de trois délégués des organisations reconnues du personnel qui, conformément à l'article 8 du Chapitre XIII du Statut du personnel, siègent à la Commission paritaire nationale et d'autant de délégués de HR Rail qui sont nommés par le directeur général de HR Rail. Tous les délégués sont choisis parmi les membres du Sous-comité national.

Un délégué suppléant, est désigné pour chaque délégué effectif.

Art. 26 Rôle

La délégation du Sous-comité national des œuvres sociales:

1. exerce les activités qui lui sont confiées par le Comité national et par le règlement;
2. décide de l'octroi des aides pécuniaires à accorder individuellement en matière d'aide sociale.

CHAPITRE XI

REMISE AU TRAVAIL DES AGENTS INAPTES POUR RAISONS DE SANTÉ

Art. 1 L'agent qui, soit temporairement ou définitivement, soit partiellement ou totalement, est inapte à exercer ses fonctions normales mais qui reste apte au travail, peut être soumis au régime de remise au travail conformément aux dispositions du RGPS – Fascicule 575.

Cette mesure tend à assurer la reprise des fonctions normales, la réaffectation ou le reclassement de l'agent en rapport avec les facultés qu'il aura pu conserver ou acquérir.

Art. 2 Le cadre de chacune des sociétés des Chemins de fer belges comprend au moins 1,25 % de postes qui sont réservés au reclassement d'agents déclarés totalement et définitivement inaptes à leurs fonctions normales.

Art. 3 L'agent soumis au régime de remise au travail conserve le traitement global lié à son grade conformément aux dispositions du RGPS – Fascicule 575.

Art. 4 Nul n'étant contraint d'accepter d'autres fonctions que ses fonctions normales, l'agent peut refuser la rééducation en vue d'un reclassement.

Dans ce cas, il est placé en section d'attente pour être mis à la retraite le premier jour du mois suivant celui de son refus.

Art. 5 L'agent inapte à l'exercice de ses fonctions normales bénéficie, en cas de reclassement, de la carrière administrative et pécuniaire prévue au RGPS – Fascicule 575 et au règlement régissant le signalement et l'avancement.

CHAPITRE XII

QUESTIONS DIVERSES

A. REGLEMENTS

Art. 1 Les règlements fixent les dispositions à observer notamment en matière:

- de résidence du personnel (RGPS – Fascicule 543);
- d'assistance juridique au personnel des Chemins de fer Belges
- d'emploi des langues dans l'administration (RGPS – Fascicule 591);
- de récompenses et de la citation à l'ordre du jour (RGPS – Fascicule 551).

B. PRESCRIPTION

Art. 2 § 1. Les actions judiciaires fondées sur une disposition du présent statut ou des règlements pris en son exécution sont prescrites un an après que la partie demanderesse a eu connaissance du fait générateur de l'action et, en tout état de cause, un an après la rupture du lien statutaire avec HR Rail.

Lorsque la partie demanderesse fonde son action sur l'existence d'une décision prise par l'une des sociétés des Chemins de fer belges, le délai de prescription d'un an court à partir du jour où l'agent a eu connaissance de la décision définitive.

Est réputée définitive, la décision rendue après l'épuisement, le cas échéant, des recours organisés par ce statut et les règlements pris en son exécution ou, à défaut de l'exercice de ces recours, après expiration des délais prévus pour leur introduction.

§ 2. Par dérogation aux dispositions qui précèdent, l'action en paiement des réparations en matière d'accident du travail, d'accident sur le chemin du

travail ou de maladie professionnelle se prescrit par 3 ans, à dater de la notification de l'acte administratif contesté.

La demande en révision en matière d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du travail est ouverte pendant 3 ans à dater de la convention intervenue entre parties ou de la décision judiciaire rendue en dernier ressort.

C. REDRESSEMENT D'ERREURS OU D'OMISSIONS

Art. 3 Les récupérations et paiements découlant du redressement de toutes erreurs ou omissions quelle qu'en soit l'origine, dans l'établissement des carrières, ainsi que dans le calcul ou la liquidation des rémunérations ou indemnités de toute nature, ne pourront porter sur une période remontant à plus de:

- cinq ans à partir du jour où HR Rail constate une erreur ou une omission en défaveur de l'agent;
- cinq ans à partir du jour où HR Rail a eu connaissance d'une erreur ou une omission en défaveur de l'agent, constatée par celui-ci;
- un an à partir du jour où l'agent a eu connaissance d'une erreur ou une omission en sa faveur, constatée par HR Rail;
- un an à partir du jour où HR Rail a eu connaissance d'une erreur ou une omission en faveur de l'agent, constatée par celui-ci

Toutefois, le présent article n'est pas applicable si les erreurs ou omissions trouvent leurs origines dans des manœuvres frauduleuses ou des déclarations sciemment inexactes ou incomplètes

CHAPITRE XIII

STATUT SYNDICAL

A. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1 Exercice du droit d'association

La liberté d'association est reconnue au personnel conformément à la Loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association qui prévoit:

Art.1. - La liberté d'association dans tous les domaines est garantie. Nul ne peut être contraint de faire partie d'une association ou de n'en pas faire partie.

Art. 2.- Quiconque se fait recevoir membre d'une association accepte, par son adhésion, de se soumettre au règlement de cette association, ainsi qu'aux décisions et sanctions prises en vertu de ce règlement. Il peut en tout temps se retirer de l'association en observant le règlement; toute disposition réglementaire ayant pour effet d'annihiler cette liberté est réputée non écrite.

Art. 3. - Sera puni d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 50 à 500 F ou d'une de ces peines seulement celui qui, pour contraindre une personne déterminée à faire partie d'une association ou de n'en pas faire partie, aura usé à son égard de voies de fait, de violences ou de menaces ou lui aura fait craindre de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune.

Art. 4. - Sera puni des mêmes peines quiconque aura méchamment, dans le but de porter atteinte à la liberté d'association, subordonné la conclusion, l'exécution ou, même en respectant les préavis d'usage, la continuation d'un contrat de travail ou de services, soit à l'affiliation, soit à la non-affiliation d'une ou de plusieurs personnes à une association.

Art. 5. - Par dérogation à l'art. 100 du Code pénal, le Chapitre VII et l'art. 85 du livre 1er de ce Code sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 2 Représentation du personnel

Par “organisation syndicale représentative”, on entend toute organisation interprofessionnelle de travailleurs constituée au niveau national représentée au Conseil national du Travail, ainsi que l’organisation syndicale qui est affiliée ou fait partie d’une dite organisation interprofessionnelle, qui est également représentée au sein d’Infrabel, de la SNCB et de HR Rail.

Une organisation qui introduit sa candidature auprès du directeur général de HR Rail afin d’obtenir le statut d'organisation représentative doit :

- déposer deux exemplaires de ses statuts et spécifier les noms de ses dirigeants responsables et de ses délégués attitrés - tous faisant partie du personnel des Chemins de fer belges ;

- apporter la preuve qu'elle remplit toutes les conditions requises pour être considérée comme organisation syndicale représentative.

Par “organisation syndicale reconnue”, on entend toute organisation syndicale qui, en plus du critère exigé pour être considérée comme une organisation syndicale représentative, regroupe également un nombre d’affiliés payants qui est au moins égal à 10 pourcent de l’effectif total du personnel d’Infrabel, de la SNCB et d’HR Rail considérés conjointement selon les modalités fixées par le RGPS – Fascicule 548 « Relations syndicales ».

Une organisation qui introduit sa candidature auprès du directeur général de HR Rail afin d’obtenir le statut d'organisation reconnue doit :

- déposer deux exemplaires de ses statuts et spécifier les noms de ses dirigeants responsables et de ses délégués attitrés - tous faisant partie du personnel des Chemins de fer belges ;

- indiquer le nombre d’affiliés payants repris ci-dessus et transmettre la liste des membres sous pli fermé ;

- apporter la preuve qu'elle remplit toutes les conditions requises pour être considérée comme organisation syndicale reconnue.

Par “organisation syndicale agréée”, on entend toute organisation syndicale qui défend les intérêts professionnels des membres du personnel des Chemins de fer belges.

Une organisation qui introduit sa candidature auprès du directeur général de HR Rail afin d’obtenir le statut d'organisation agréée doit déposer deux exemplaires de ses statuts et spécifier les noms de ses dirigeants responsables et de ses délégués attitrés - tous faisant partie du personnel des Chemins de fer belges.

Au moment du renouvellement de la Commission paritaire nationale, une organisation syndicale perd le statut d'organisation reconnue si elle ne remplit plus les conditions susmentionnées ou si elle ne participe pas à la compétition pour la répartition des sièges auprès de la Commission paritaire nationale.

Les organisations syndicales reconnues et représentatives, siégeant à la Commission paritaire nationale y représentent l'ensemble du personnel de HR Rail qu'il soit mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB ou de sociétés, associations, et institutions de droit public ou privé, avec lesquelles Infrabel, la SNCB ou HR Rail ont un lien de participation;

Au sein des Chemins de fer belges, seules les organisations syndicales représentatives ou reconnues participent :

1° à la procédure de négociation conformément à l'article 75 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges ;

2° à la procédure de concertation conformément à l'article 76 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges.

Au sein des Chemins de fer belges, seules les organisations syndicales représentatives, reconnues et agréées participent:

1° à la procédure de préavis et de concertation à l'occasion de conflits sociaux conformément au RGPS - Fascicule 548 ;

2° aux élections sociales comme réglées dans le RGPS - Fascicule 548.

Art. 3 Relations avec les autorités

Les relations entre les organisations qui représentent le personnel au sein de la Commission paritaire nationale et les autorités sont régies par le RGPS - Fascicule 548 « Relations syndicales ».

L'intervention des organisations reconnues et représentatives est admise à tous les degrés de la hiérarchie.

De part et d'autre, les relations doivent s'inspirer des règles de la hiérarchie.

Le règlement précité détermine les modalités à respecter mutuellement en cette matière.

Les réclamations ou demandes d'ordre individuel sont formulées auprès du chef immédiat par les intéressés ou par les organisations reconnues ou représentatives. Les intéressés peuvent se faire assister par un agent en fonction. Les réclamations ou demandes d'ordre collectif sont formulées auprès du chef immédiat par les organisations reconnues ou représentatives.

B. ORGANES DE DIALOGUE SOCIAL

Art. 4 HR Rail est responsable de l'organisation et de la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges.

I. ORGANES DE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES CHEMINS DE FER BELGES

I. A. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Art. 5 La Commission paritaire nationale est l'organe de dialogue social supérieur pour les questions sociales des Chemins de fer belges, tant propres à l'une des sociétés des Chemins de fer belges que dépassant le niveau d'une société.

La Commission paritaire nationale siège à Bruxelles.

Art. 6 Constitution

La Commission paritaire nationale compte, à partir du 24 mars 2014, vingt-six membres, et se compose comme suit:

a) trois membres nommés par le conseil d'administration de HR Rail, dont, dans tous les cas, le président du conseil d'administration de HR Rail, qui de plein droit est le président de la Commission paritaire nationale, et le directeur général de HR Rail;

b) cinq membres nommés par le conseil d'administration d'Infrabel;

c) cinq membres nommés par le conseil d'administration de la SNCB;

d) un membre nommé par chacune des organisations syndicales représentatives;

e) les membres restants nommés par les organisations syndicales reconnues, au prorata du nombre des membres cotisants de chacune de ces organisations syndicales au sein d'Infrabel, de la SNCB et de HR Rail réunies, qui, conformément à l'article 8, sont habilitées à siéger à la Commission paritaire nationale.

La Commission paritaire nationale est renouvelée depuis 2014 tous les six ans, à la date du premier décembre, sur base des données au premier janvier de l'année de renouvellement.

Art. 7 Compétences

Nonobstant toute disposition contraire et sans préjudice des dispositions de la Loi du 23 juillet 1926 concernant la SNCB et le personnel des Chemins de fer belges, la Commission paritaire nationale a les pouvoirs suivants:

1° examiner toutes les questions relatives aux dispositions du statut du personnel et aux contrats de travail, y compris les règles concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, et en général, toutes les questions intéressant directement le personnel, questions qui lui sont transmises par le conseil d'administration de HR Rail, le directeur général de HR Rail, le Comité de Coordination RH, le conseil d'administration ou le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB, le président ou son mandataire d'une organisation syndicale siégeant dans la Commission paritaire nationale conformément aux dispositions du statut syndical;

2° donner son avis, après concertation, sur toutes les questions d'ordre général que le ministre ayant les Chemins de fer dans ses attributions, le conseil d'administration de HR Rail, le directeur général de HR Rail, le Comité de Coordination RH, le conseil d'administration ou le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB, le président ou son mandataire d'une organisation syndicale siégeant dans la Commission paritaire nationale conformément aux dispositions du statut syndical estiment devoir lui soumettre, notamment dans le cas où ces personnes ou organes jugent que les questions soulevées peuvent intéresser indirectement le personnel;

3° procéder à l'examen de l'information économique et financière concernant la SNCB, l'Infrabel et HR Rail;

4° donner son avis sur les questions sociales découlant des contrats de gestion et des plans d'entreprise des sociétés;

5° négocier le statut du personnel, le RGPS - Fascicule 548 relatif au statut syndical et le RGPS – Fascicule 541 relatif aux prestations et repos et arrêter à ce sujet à la majorité des deux tiers des voix exprimées, une réglementation liant le conseil d'administration de HR Rail;

6° examiner toutes les questions qui intéressent directement ou indirectement le personnel non statutaire;

7° établir et modifier avec une majorité de deux tiers des voix exprimées un ou plusieurs règlements de travail, la CPN exerçant les tâches de Conseil d'entreprise;

8° rendre son avis concernant les contrats de services RH;

9° approuver au préalable, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, la conclusion et la modification des conventions de mise à disposition de personnel par HR Rail à Infrabel et à la SNCB;

10° rendre préalablement son avis concernant la conclusion et la modification des conventions relatives à la mise à disposition de personnel octroyée auprès de sociétés, associations, et institutions de droit public ou privé, avec lesquelles Infrabel, la SNCB ou HR Rail ont un lien de participation;

11° participer à la gestion des institutions créées ou à créer en faveur du personnel;

12° la concertation et l'information générale du personnel concernant la politique RH;

13° prendre connaissance de matières concernant le bien-être du personnel au travail, qui lui sont communiquées par la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail;

14° formuler un avis concernant le rapport triennal du directeur général de HR Rail sur les déplacements des membres du personnel des Chemins de fer belges entre leur domicile et leur lieu de travail;

15° examiner les possibilités de réutilisation en cas de suppression d'emploi de personnel statutaire;

16° négocier et conclure des conventions collectives applicables aux membres du personnel non statutaire, ainsi qu'exécuter le protocole d'accord social applicable au personnel statutaire et non statutaire;

17° introduire une demande d'intervention d'un conciliateur social de la Direction Générale des relations collectives de travail auprès du Service public fédéral Emploi, Travail, et Concertation sociale ;

18° accomplir toutes ses missions en matière d'élections sociales, telles que prévues dans le RGPS Fascicule 548 ;

19° décider de l'existence ou non de raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement d'un délégué syndical ou d'un candidat-délégué syndical, suivant les conditions prévues dans le RGPS Fascicule 548.

Art. 8 Attribution des sièges aux organisations syndicales reconnues

§ 1. COMPÉTITION

Les organisations reconnues peuvent entrer en compétition pour l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale.

§ 2. ATTRIBUTION DES SIÈGES

L'attribution des sièges a lieu conformément aux dispositions suivantes:

a) au plus tard le premier jour du cinquième mois précédant la date fixée pour le renouvellement de la Commission paritaire nationale, les organisations reconnues valablement en compétition pour l'attribution des sièges et qui veulent concourir à cette attribution doivent introduire leur demande auprès du président du conseil d'administration de HR Rail, en justifiant qu'elles satisfont aux critères prévus à l'article 2. La demande doit être signée par le président et trois délégués attitrés conformément aux statuts de cette organisation; elle doit indiquer l'effectif cotisant individuellement de l'organisation;

b) les effectifs déclarés à prendre en considération sont ceux qui existent au premier janvier de l'année du renouvellement de la Commission paritaire nationale;

c) ces effectifs sont contrôlés au plus tard deux mois avant la date fixée pour le renouvellement de la Commission paritaire nationale, à moins que toutes les organisations n'acceptent les effectifs déclarés par toutes et chacune d'elles; cette acceptation doit se faire par une déclaration signée par le président et trois délégués attitrés conformément aux statuts de cette organisation;

d) le magistrat, désigné conformément aux dispositions du premier alinéa du § 3 ci-après fait rapport au conseil d'administration de HR Rail. Sur la base de ce rapport, et selon les règles de la représentation proportionnelle, le conseil fixe la répartition des dix sièges entre les organisations qui ont satisfait aux critères et modalités détaillés ci-dessus et qui groupent 10 % de l'effectif total du personnel d'Infrabel, de la SCNB et de HR Rail considérés conjointement. Cet effectif total du personnel est celui qui existe à la date indiquée sous b) ci-dessus.

Le RGPS - Fascicule 548 détermine les modalités d'exécution pour l'octroi des sièges à la Commission paritaire nationale.

§ 3. CONTRÔLES

Les contrôles visés sous le §2, c) sont effectués sous la direction d'un magistrat désigné à cette fin par le conseil d'administration de HR Rail.

Le magistrat dispose sur place de tous les moyens d'investigation ou de contrôle nécessaires. C'est ainsi qu'il peut se faire communiquer par les organisations les fichiers électroniques, les listes à jour des perceptions de cotisations, les fichiers, registres dressés par les centrales, régionales ou sections.

§ 4. EXCLUSION

Toute organisation candidate à l'un des sièges à la Commission paritaire nationale qui ne satisfait pas aux critères indiqués aux §§ 1 et 2, ou qui refuse de se soumettre aux formalités qui y sont prévues, ou dans le chef de laquelle une fraude ou tentative de fraude serait constatée pourra être exclue soit de la compétition, soit de l'attribution des sièges par une décision du conseil d'administration de HR Rail, sur la foi d'un rapport dressé par la personne désignée par lui pour effectuer les contrôles.

§ 5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

a) Les effectifs de toute organisation syndicale ne sont pas communiqués aux organisations concurrentes.

b) En attendant que le conseil d'administration de HR Rail ait fixé la nouvelle attribution des sièges, la Commission paritaire nationale reste valablement en fonction sans modification de sa composition.

c) Seules les organisations syndicales reconnues auxquelles des sièges à la Commission paritaire nationale ont été attribués, conformément aux dispositions de cet article, sont autorisées à siéger dans tous les autres organes de dialogue social et dans les organes des œuvres sociales pour autant que ces organes, en ce qui concerne les représentants du personnel, ne soient pas composés via des élections sociales. La répartition des sièges dans les organes susmentionnés se déroulent de la même manière que celle qui est d'application pour la répartition des sièges au sein de la Commission paritaire nationale, dans le sens où chaque organisation reconnue qui siège à la Commission paritaire nationale, en application du présent article, dispose d'au moins un membre effectif et d'un membre suppléant, dans chaque organe de dialogue social et dans chaque organe des œuvres sociales.

Art. 9 Délégués suppléants

La SNCB, Infrabel, HR Rail, et les organisations reconnues et représentatives désignent autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. Si le délégué effectif ne peut assister à la réunion, alors il se fait remplacer par un suppléant. Les délégués suppléants peuvent assister à toutes les réunions, sans toutefois de voix consultatives ou délibératives, sauf s'ils remplacent un membre effectif.

Art. 10 Règlement d'ordre intérieur

La Commission paritaire nationale se réunit tous les trois mois. Toutefois, à défaut d'ordre du jour, une séance ordinaire peut être ajournée ou supprimée.

Elle est présidée par le président du conseil d'administration de HR Rail, qui a voix délibérative.

Le président peut provoquer des réunions spéciales de sa propre initiative ou à la demande des membres de la Commission paritaire nationale.

Les convocations aux réunions sont adressées aux membres au moins huit jours à l'avance; lorsqu'il s'agit d'agents en activité, elles leur sont envoyées par l'intermédiaire de leur chef immédiat.

Les ordres du jour sont communiqués dans le même délai.

Au plus tard cinq jours avant la séance, le conseil d'administration de HR Rail, le directeur général de HR Rail, le Comité de Coordination RH, le conseil d'administration ou le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB, comme le président ou son mandataire d'une organisation syndicale siégeant dans la Commission paritaire nationale peut demander l'inscription à l'ordre du jour de questions qui les intéressent et qui sont compatibles avec le rôle assigné à la Commission.

Pour les matières visées à l'article 7, 2° le ministre ayant les chemins de fer dans ses attributions peut aussi faire inscrire des points à l'ordre du jour.

L'administrateur délégué d'Infrabel, l'administrateur délégué de la SNCB, ou le directeur général de HR Rail, ou leurs représentants, sont, chacun pour leur société, tenus de fournir à la Commission paritaire nationale les renseignements nécessaires à l'exercice de ces compétences.

La Commission paritaire nationale ne peut valablement délibérer que si, outre le président, la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant la direction des trois sociétés et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant le personnel sont présents.

La délégation présente des trois sociétés des Chemins de fer belges se compose lors de chaque réunion d'au moins un représentant d'Infrabel, de la SNCB et de HR Rail. La délégation présente représentant le personnel se compose lors de chaque réunion d'au moins un représentant de chaque organisation reconnue qui, conformément à l'article 8, siègent à la Commission paritaire nationale.

Si le président constate que les conditions portant sur le nombre requis de membres présents et sur la composition de la Commission paritaire nationale ne sont pas remplies, il lève la séance. Le cas échéant, le président de la Commission paritaire nationale s'assurera des motifs des absences.

Le président convoque une deuxième réunion dans les 15 jours. La convocation contient une mention indiquant qu'il s'agit d'une deuxième sollicitation.

Cette assemblée de la Commission paritaire nationale peut se réunir valablement et délibérer sur les points portés pour la seconde fois à l'ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

Art. 11 La Commission paritaire nationale crée en son sein une Sous-commission paritaire nationale et un Conseil national de la formation.

A côté de cela, la Commission paritaire nationale peut créer en son sein:

- un bureau, composé de la même manière que la sous-commission paritaire nationale, ayant comme mission de programmer et de coordonner ses attributions, ainsi que d'examiner les litiges en cas de conflit social menaçant, si possible avant un éventuel préavis de grève, et en tous cas avant la grève;

  Ce bureau est présidé par le président de la Commission paritaire nationale et se compose de la même manière que la Sous-commission paritaire nationale.
- un (ou plusieurs) groupe(s) de travail paritaire(s) spécifique(s) chargé(s) d'examiner les questions qui lui (leur) sont soumises.

Dans ce(s) groupe(s) de travail paritaire(s) spécifique(s), la délégation présente des trois sociétés des Chemins de fer belges se composera, outre un représentant de HR Rail, d'un (de) représentant(s) des sociétés concernées par la problématique à discuter. Si la problématique à discuter concerne les trois sociétés, alors au moins un représentant d'Infrabel, de la SNCB, et de HR rail sera présent à chaque réunion.

La délégation présente du personnel comporte à chaque réunion au moins un représentant de chaque organisation reconnue qui, conformément à l'article 8 siège en Commission paritaire nationale.

Art. 12 Sous-commission paritaire nationale

La Commission paritaire nationale constitue en son sein une Sous-commission paritaire nationale qui prépare la concertation et les négociations, à l'exception des dossiers dont le contenu porte exclusivement sur la formation du personnel et la Masse d'habillement.

La Sous-commission paritaire nationale est composée de douze agents qui siègent à la Commission paritaire nationale comme membres effectifs ou suppléants. La délégation des trois sociétés des Chemins de fer belges se compose de six membres parmi lesquels chaque conseil d'administration de chaque société ou son délégué désigne ses représentants, conformément à la répartition des sièges déterminée par règlement, tandis que cinq membres sont désignés par les organisations syndicales reconnues, qui, conformément à l'article 8, sont autorisées à siéger en Commission paritaire nationale, en qualité de représentants du personnel et un membre, en tant que représentant du personnel, sera désigné par l'organisation syndicale représentative qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège au sein de la Commission paritaire nationale. Douze suppléants, qui siègent à la Commission paritaire nationale, sont désignés de la même manière.

Un membre suppléant de chaque organisation reconnue et représentative, siégeant à la Commission paritaire nationale, peut assister aux réunions de la Sous-commission paritaire nationale afin d'assurer la continuité.

Le règlement d'ordre intérieur de la Sous-commission paritaire nationale est repris dans le RGPS - Fascicule 548 "Relations syndicales".

Art. 13 Conseil national de la formation

La Commission paritaire nationale constitue également un Conseil national de la formation.

Le Conseil national de la formation est composé de douze membres du personnel. La délégation des trois sociétés des Chemins de fer belges se compose de six membres parmi lesquels chaque conseil d'administration de chaque société ou son délégué désigne un représentant. Le président du Conseil national de la formation est désigné par le conseil d'administration de HR Rail ou par son délégué. D'autre part cinq membres sont désignés comme représentants du personnel, sur proposition des organisations syndicales reconnues du personnel qui, conformément à l'article 8, siègent à la Commission paritaire nationale et un membre sera désigné par l'organisation syndicale représentative qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège au sein de la Commission paritaire nationale.

Douze membres suppléants sont désignés de la même manière.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions.

A l'occasion de négociations spécifiques, les trois sociétés comme les organisations syndicales reconnues et représentatives peuvent se faire assister par des conseillers techniques, dans les conditions prévues par le règlement d'ordre intérieur.

Sans préjudice des compétences respectives de la Commission paritaire nationale et de la Sous-commission paritaire nationale, le Conseil national de la formation est responsable de la coordination de la concertation sociale en matière de formation.

Cette concertation sociale concerne

- les axes principaux de la politique de formation des trois sociétés des Chemins de fer belges, en lien avec leur stratégie respective;
- la coordination des activités de formation au niveau des trois sociétés des Chemins de fer belges;
- l'analyse des besoins de formation visant le reclassement et la réorientation du personnel des trois sociétés des Chemins de fer belges;
- les formations favorisant la connaissance des trois sociétés des Chemins de fer belges et permettant au personnel de se perfectionner, notamment en vue d'accéder à une promotion interne;
- formuler des propositions aux organes de gestion en matière d'organisation des formations;
- la formation transversale du personnel statutaire et non statutaire des Chemins de fer belges.

I. B. COMITE DE PILOTAGE

Art. 14 Composition

Le comité de pilotage est composé de l'administrateur délégué d'Infrabel, de l'administrateur délégué de la SNCB, du directeur général de HR Rail, et de trois représentants des organisations syndicales reconnues qui, conformément à l'article 8, siègent à la Commission paritaire nationale et d'un observateur de chaque organisation syndicale représentative qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège au sein de la Commission paritaire nationale.

Le Comité de pilotage se réunit sous la présidence alternée de l'administrateur délégué d'Infrabel, de l'administrateur délégué de la SNCB, et du directeur général de HR Rail.

Art. 15 Compétences

Sans préjudice des dispositions de la Loi du 23 juillet 1926 concernant la SNCB et le personnel des Chemins de fer belges, le comité de pilotage est compétent pour:

1° si nécessaire, se concerter pour l'accompagnement ponctuel de l'élaboration de nouvelles structures;

2° se concerter en cas de conflits sociaux;

3° se concerter concernant le plan de transport et en cas de problème de gestion opérationnelle;

4° se concerter si le dialogue social prévu n'apporte pas de solution;

5° intervenir en cas de litiges ou de litiges imminents entre organisations syndicales reconnues et les sociétés;

6° négocier et conclure le protocole d'accord social applicable au personnel statutaire et non statutaire.

Art. 16 Fonctionnement

Chaque année, le directeur général de HR Rail fait établir un calendrier pour les réunions du comité de pilotage, sur base d'une réunion par mois.

Les réunions n'ont lieu que si un membre de plein droit du comité de pilotage en fait la demande au plus tard quatorze jours à l'avance.

Le président du conseil d'administration de HR Rail et le Comité de Coordination RH peuvent également demander la convocation d'une réunion.

Le Comité de Coordination RH, comme chaque membre de plein droit du comité de pilotage peut demander à mettre un point à l'ordre du jour.

I. C. COMITE DE LA MASSE D'HABILLEMENT

Art. 17 Les études relatives aux vêtements d'uniforme, ainsi que la publication et l'application des dispositions et mesures en rapport avec la livraison et l'usage de ces tenues sont confiées au Comité de la Masse d'Habillement.

Le Comité de la Masse d'Habillement est habilité à donner son avis et à faire des propositions sur les questions concernant les vêtements d'uniforme.

Le conseil d'administration de HR Rail ou son délégué nomme le président du Comité de la Masse d'Habillement, et les conseils d'administration d'Infrabel et de la SNCB ou leur délégué désignent respectivement un et quatre membres.

A côté de cela, cinq délégués du personnel sont désignés par les organisations syndicales reconnues qui, conformément à l'article 8, siègent en Commission paritaire nationale. L'organisation syndicale représentative, qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège au sein de la Commission paritaire nationale, désigne un membre.

Autant de membres suppléants que de membres effectifs sont désignés de la même façon. En cas d'empêchement d'assister à la réunion, le membre effectif se fait remplacer par un suppléant.

La SNCB gère la Masse d'Habillement.

I. D. LE DIALOGUE SOCIAL REGIONAL

Art. 18 Organisation

Au sein des Chemins de fer belges, cinq commissions paritaires régionales sont constituées pour le dialogue social à propos des questions sociales des Chemins de fer belges, tant celles qui sont propres à une seule société que celles qui concernent plus d'une société.

Art. 19 Composition

§ 1. Les commissions paritaires régionales sont composées paritairement de représentants des trois sociétés et de représentants du personnel.

Autant de membres suppléants que de membres effectifs sont désignés.

§ 2. Chaque commission paritaire régionale est présidée par le représentant régional du directeur général de HR Rail et est composée, le cas échéant, de plusieurs chambres.

§ 3. La composition des commissions paritaires régionales est, en ce qui concerne les représentants du personnel, réglée via des élections sociales. Ces élections sociales sont organisées pour la première fois en 2018 et ensuite tous les quatre ans à partir de 2024.

§ 4. La procédure électorale, la procédure préliminaire à la procédure électorale et le nombre de mandats disponibles sont repris dans le RGPS – Fascicule 548.

§ 5 Dans l'attente des élections sociales de 2018 :

- chaque commission paritaire régionale se composera de 3 chambres ;
- les chambres des commissions paritaires régionales de tous les districts, à l'exception de la commission paritaire régionale de l'Administration centrale/Centre, seront composées comme suit :

1° Une première chambre, constituée de dix membres, sera composée de quatre membres désignés par le Conseil d'administration d'Infrabel ou son délégué et un membre par le Conseil d'administration de HR Rail ou son délégué, tandis que cinq membres seront désignés en tant que représentants du personnel par les organisations syndicales reconnues siégeant, conformément à l'article 8 à la Commission paritaire nationale.

Cette chambre est présidée par le représentant local d'Infrabel, assisté par le représentant de HR Rail.

2° Une deuxième chambre, constituée de vingt membres, sera composée de neuf membres désignés par le Conseil d'administration de la SNCB ou son délégué et un membre par le Conseil d'administration de HR Rail ou son délégué, tandis que dix membres seront désignés en tant que représentants du personnel par les organisations syndicales reconnues siégeant, conformément à l'article 8 à la Commission paritaire nationale.

Cette chambre est présidée par le représentant local de la SNCB, assisté par le représentant de HR Rail.

3° Une troisième chambre, constituée de six membres, sera composée de trois membres désignés par le Conseil d'administration de HR Rail ou son délégué, tandis que trois membres seront désignés en tant que représentants du personnel par les organisations syndicales reconnues siégeant, conformément à l'article 8 à la Commission paritaire nationale.

- les chambres de la commission paritaire régionale de l'Administration centrale/Centre, seront composées comme suit :

1° Une première chambre, constituée de seize membres, sera composée de sept membres désignés par le Conseil d'administration d'Infrabel ou son délégué et un membre par le Conseil d'administration de HR Rail ou son délégué, tandis que huit membres seront désignés en tant que représentants du personnel par les organisations syndicales reconnues siégeant, conformément à l'article 8 à la Commission paritaire nationale.

Cette chambre est présidée par le représentant local d'Infrabel, assisté par le représentant de HR Rail.

2° Une deuxième chambre, constituée de vingt membres, sera composée de neuf membres désignés par le Conseil d'administration de la SNCB ou son délégué et un membre par le Conseil d'administration de HR Rail ou son délégué, tandis que dix membres seront désignés en tant que représentants du personnel par les organisations syndicales reconnues siégeant, conformément à l'article 8 à la Commission paritaire nationale.

Cette chambre est présidée par le représentant local de la SNCB, assisté par le représentant de HR Rail.

3° Une troisième chambre, constituée de dix membres, sera composée de cinq membres, dont le président, désignés par le Conseil d'administration de HR Rail ou son délégué, tandis que cinq membres seront désignés en tant que représentants du personnel par les organisations syndicales reconnues siégeant, conformément à l'article 8 à la Commission paritaire nationale.

Art. 20 Compétences

§ 1. Sans préjudice des compétences attribuées à d'autres organes de dialogue social, le dialogue social régional porte notamment sur les matières suivantes :

1° examiner les propositions et les doléances du personnel relatives à l'organisation du travail et à l'amélioration de la production ;

2° rendre un avis à propos de toute question concernant l'organisation du travail, chaque fois qu'elles sont soumises par l'autorité régionale compétente, y compris les questions pouvant intéresser indirectement le personnel, à l'exception du bien-être au travail ;

3° examiner les questions concernant la mobilité du personnel entre Infrabel, la SNCB et HR Rail, ainsi que la réaffectation et la réutilisation des membres du personnel disponibles ;

4° la compétence relative aux œuvres sociales qui sont accordées conformément au Statut du personnel ;

§2. Les commissions paritaires régionales rendent des avis sur les questions qui leur sont soumises par les sociétés. Elles ne doivent pas être saisies préalablement des questions d'organisation du travail, sauf dans les cas prévus par la loi, la réglementation du personnel ou le statut du personnel.

Les questions d'ordre général et les questions de principe relèvent de la compétence de la Commission paritaire nationale.

Art. 21 Conseillers techniques

Les membres des commissions paritaires régionales peuvent, dans certains cas particuliers où la présence d'un spécialiste est justifiée, s'adjoindre un conseiller technique.

De plus, les représentants du personnel qui sont élus via les élections sociales peuvent se faire assister par les permanents de l'organisation syndicale dont ils relèvent.

Art. 22 Règlement d'ordre intérieur – Réunions

A partir de la composition des commissions paritaires régionales après les élections sociales de 2018, chaque commission paritaire régionale pourra établir son propre règlement d'ordre intérieur avec approbation de celui-ci par les deux tiers de la majorité des voix exprimées.

Dans l'attente des élections sociales de 2018 ou en l'absence de son propre règlement d'ordre intérieur, les dispositions suivantes sont applicables:

Chaque commission paritaire régionale se réunit au moins chaque trimestre.

Tant le président d'une commission paritaire régionale, soit de sa propre initiative, soit à la demande d'un ou de plusieurs membres de la commission, que le président ou son mandataire d'une organisation syndicale qui siège à la commission paritaire nationale, peuvent demander des réunions supplémentaires.

Les convocations aux réunions sont adressées aux membres au moins huit jours à l'avance; lorsqu'il s'agit d'agents en activité, elles leur sont envoyées par l'intermédiaire de leur chef immédiat.

Les ordres du jour sont communiqués dans le même délai. Les membres peuvent demander au plus tard cinq jours avant la réunion, l'inscription à l'ordre du jour des questions qui les intéressent et qui sont compatibles avec le rôle assigné à la Commission.

II. ORGANES DE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE CHAQUE SOCIETE

II. A. COMITE D'ENTREPRISE STRATEGIQUE

Art. 23 Constitution

Infrabel, la SNCB et HR Rail sont responsables pour créer et gérer chacune en leur sein un comité d'entreprise stratégique.

Art. 24 Composition

Les comités d'entreprise stratégiques sont composés de manière bipartite d'une part de représentants de la société concernée, et d'autre part de représentants du personnel. Il ne peut être désigné un nombre de représentants de la société concernée supérieur au nombre de représentants du personnel.

Le comité d'entreprise stratégique d'Infrabel est présidé par l'administrateur délégué d'Infrabel ou son représentant. Cinq membres, y compris le président, sont désignés comme représentants de la société par le conseil d'administration d'Infrabel ou son délégué, tandis que cinq membres sont désignés comme représentants du personnel par les organisations syndicales reconnues qui, conformément à l'article 8, siègent à la Commission paritaire nationale.

L'organisation syndicale représentative, qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège au sein de la Commission paritaire nationale, désigne un observateur.

Le comité d'entreprise stratégique de la SNCB est présidé par l'administrateur délégué de la SNCB ou son représentant. Huit membres, y compris le président, sont désignés comme représentants de la société par le conseil d'administration de la SNCB ou son délégué, tandis que huit membres sont désignés comme représentants du personnel par les organisations syndicales reconnues qui, conformément à l'article 8 siègent à la Commission paritaire nationale. L'organisation syndicale représentative, qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège au sein de la Commission paritaire nationale, désigne un observateur.

Le comité d'entreprise stratégique de HR Rail est présidé par le directeur général ou son représentant. Cinq membres, y compris le président, sont désignés comme représentants de la société par le conseil d'administration de HR Rail ou son délégué, tandis que cinq membres sont désignés comme représentants du personnel par les organisations syndicales reconnues qui, conformément à l'article 8, siègent à la Commission paritaire nationale. L'organisation syndicale représentative, qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège au sein de la Commission paritaire nationale, désigne un observateur.

Auprès des comités d'entreprise stratégiques repris ci-dessus, autant de membres suppléants que de membres effectifs sont désignés de la même façon. En cas d'empêchement d'assister à la réunion, le membre effectif se fait remplacer par un suppléant.

Art. 25 Compétences

§1. Sans préjudice des dispositions de la Loi du 23 juillet 1926 concernant la SNCB et le personnel des Chemins de fer belges, et des compétences résultant de la Loi du 21 mars 1991, les comités d'entreprise stratégiques sont, chacun pour la société au sein de laquelle ils sont institués, chargés des compétences suivantes:

1° examiner les informations économiques et financières, comme stipulé à l'article 15, b), 1° et 2°, de la Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et tel que précisé et complété par des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail;

2° prendre connaissance de l'évolution et de la nature de l'emploi au sein de la société concernée, en ce compris le contrôle du respect des accords relatifs à la mise à disposition de personnel par HR Rail à Infrabel et à la SNCB;

3° proposer au ministre ayant les entreprises publiques dans ses attributions, les membres du collège de commissaires;

4° rendre un avis préalable à la conclusion et à la modification du contrat de gestion d'Infrabel et de la SNCB, et assurer le suivi de l'exécution de ce contrat de gestion;

5° prendre connaissance de et rendre un avis préalable sur les mesures susceptibles d'influencer l'emploi à moyen et à long terme;

6° prendre connaissance de et rendre un avis préalable sur les mesures à prendre à la suite de décisions ayant un impact à long terme en matière de stratégie générale de l'entreprise, de filiales, de processus de fusions et acquisitions, de restructurations, de politique générale de personnel et des investissements, de l'évolution des finances et des budgets annuels et de la défense de la position concurrentielle;

7° veiller au respect des engagements conclus par la société concernée dans le contrat de services RH et, le cas échéant, dans la convention relative à la mise à disposition de personnel;

8° agir en tant que Conseil d'entreprise au sein de la société concernée en cas de reprise ou de transfert d'activités;

9° surveiller l'exécution des activités de la société concernée en ce qui concerne l'utilisation de personnel ferroviaire, tant pour les activités ferroviaires que pour l'appui logistique et conformément aux accords relatifs à la mise à disposition de personnel par HR Rail à Infrabel et à la SNCB;

10° prendre connaissance des parties du plan d'entreprise qui concernent l'exécution des missions de service public en application de l'article 26 de la loi du 21 mars 1991 et de l'article 53, §4 de la Loi du 23 juillet 1926 concernant la SNCB et le personnel des Chemins de fer belges.

§ 2. Les comités d'entreprise stratégiques ne donneront pas d'avis sur les matières relevant du § 1er, 5°, 6° et 8°, sur lesquelles la Commission paritaire nationale a déjà rendu un avis.

Art. 26 Fonctionnement

Les comités d'entreprise stratégiques se réunissent au moins quatre fois par an. L'administrateur délégué d'Infrabel, l'administrateur délégué de la SNCB, le directeur général de HR Rail, ou leurs représentants, ainsi que le président ou son mandataire d'une organisation syndicale reconnue qui, conformément à l'article 8, siège à la Commission paritaire nationale, peuvent demander des réunions supplémentaires.

L'administrateur délégué d'Infrabel ou de la SNCB et le directeur général de HR Rail ou leurs représentants sont tenus de fournir au comité d'entreprise stratégique de leur société les renseignements qui sont nécessaires à l'exercice de ses compétences.

Dans le cadre de l'exercice de leurs compétences, les comités d'entreprise stratégiques disposent, pour autant que cela soit d'application, des rapports du comité d'audit de la société concernée relatifs à l'examen des comptes de cette société.

Les comités d'entreprise stratégiques peuvent rendre d'office un avis concernant les matières qui relèvent de leurs compétences.

C. ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE RELATIFS AU BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Art. 27 Dispositions légales et réglementaires

Chaque société des Chemins de fer belges est soumise à la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En outre chaque société des Chemins de fer belges à l'exclusion des autres sociétés, est compétente pour déterminer la politique de bien-être réglementaire et non-réglementaire pour le personnel employé auprès d'elle.

La politique de bien-être réglementaire ainsi fixée par chaque société est assimilée au statut du personnel ou à la réglementation du personnel, selon que la disposition initiale figurait dans le statut du personnel ou dans la réglementation du personnel, à savoir:

a) Le Règlement général pour la Protection au Travail (RGPT);

b) le Code sur le bien-être au travail (CODEX);

c) Bien–être au travail - Le Règlement général de la Direction générale (RGDG 06) – Règlement Sécurité et Hygiène au Travail;

d) les RGPS-Fascicules 576 et 577.

Art. 28 Structure de la concertation en matière de bien-être au travail

Sans préjudice des compétences des autres organes, la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail est instituée au niveau des Chemins de fer belges. HR Rail est responsable pour l'organisation et la gestion du dialogue social au sein de la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail.

A côté de cela, un Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail est institué dans chacune des trois sociétés, ainsi que différents Comités pour la prévention et la protection au travail, dont chaque société règle la structure, la composition et la gestion en accord avec son Comité d'entreprise.

I. ORGANE DE DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE DE BIEN-ETRE AU TRAVAIL AU NIVEAU DES CHEMINS DE FER BELGES

COMMISSION NATIONALE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Art. 29 Composition

La Commission nationale pour la prévention et la protection au travail se compose paritairement de vingt-deux membres.

Onze membres représentent les trois sociétés des Chemins de fer belges où chaque conseil d'administration de chacune de ces trois sociétés ou leur délégué nomme ses représentants conformément à la répartition des sièges déterminée par règlement. Dix membres représentent le personnel et sont désignés par les organisations syndicales reconnues de personnel qui, conformément à l'article 8, siègent à la Commission paritaire nationale. Un membre sera désigné par l'organisation syndicale représentative, qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège au sein de la Commission paritaire nationale.

Des membres suppléants sont désignés en nombre égal au nombre de membres effectifs. Des membres suppléants ne peuvent siéger qu'en nombre égal au nombre de membres effectifs absents.

La Commission nationale pour la prévention et la protection au travail est présidée par le directeur général de HR Rail ou son représentant.

Art. 30 Compétences

La Commission nationale pour la prévention et la protection au travail a les compétences suivantes:

1° examiner et formuler un avis pour les questions liées au bien-être au travail qui intéressent nécessairement plus d'une société;

2° la possibilité de transmettre à la Commission paritaire nationale toutes les questions relatives au bien-être au travail qui intéressent nécessairement plus d'une société;

3° rendre un avis sur une modification envisagée de la réglementation en matière de bien-être au travail ou toute autre question relative au bien-être au travail qui intéresse nécessairement plus d'une société.

Art. 31 Fonctionnement

Une des personnes ou l'un des organes suivants peut inscrire des points à l'ordre du jour de la Commission nationale pour la prévention et la protection au travail:

1° le président d'un Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail;

2° les représentants d'Infrabel, de la SNCB ou de HR Rail ou le président ou son mandataire d'une organisation syndicale siégeant au sein d'un Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail;

3° le Comité de Coordination RH.

II. ORGANES DE DIALOGUE SOCIAL EN MATIERE DE BIEN-ETRE AU TRAVAIL AU NIVEAU DE CHAQUE SOCIETE

II. A. COMITÉ D'ENTREPRISE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Art. 32 Constitution

Infrabel, SNCB et HR Rail instituent chacune un Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail et sont responsables pour l'organisation et la gestion de ce comité.

Art. 33 Prescriptions légales et réglementaires

Dès que la société a institué un Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail, elle est considérée comme ayant satisfait aux articles 49 et 50 de la Loi du 4 août 1996.

Les prescriptions légales et réglementaires applicables à un comité pour la prévention et la protection au travail au sens de la Loi du 4 août 1996 s'appliquent uniquement au Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail, pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges.

Art. 34 Composition

Les Comités d'entreprise pour la prévention et la protection au travail sont composés de manière bipartite d'une part de représentants de la société concernée et d'autre part de représentants du personnel. Le nombre de représentants de la société concernée ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel.

A partir de 2018, la composition des Comités d'entreprise pour la prévention et la protection au travail sera, en ce qui concerne les représentants du personnel, réglée via des élections sociales.

Ces élections sociales seront organisées pour la première fois en 2018 et ensuite tous les quatre ans à partir de 2024.

La procédure électorale, la procédure préliminaire à la procédure électorale et le nombre de mandats disponibles sont repris dans le RGPS – Fascicule 548.

Dans l'attente des élections sociales de 2018, tous les Comités d'entreprise pour la prévention et la protection au travail restent composés comme mentionné ci-dessous:

Le Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail d'Infrabel est présidé par l'administrateur délégué d'Infrabel ou son représentant. Le conseil d'administration d'Infrabel ou son délégué désigne cinq membres, y compris le président, comme représentants de la société, tandis que les organisations syndicales reconnues qui, conformément à l'article 8, siègent à la Commission paritaire nationale, désignent cinq membres comme représentants du personnel.

Le Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail de la SNCB est présidé par l'administrateur délégué de la SNCB ou son représentant. Le conseil d'administration de la SNCB ou son délégué désigne huit membres, y compris le président, comme représentants de la société, tandis que les organisations syndicales reconnues qui, conformément à l'article 8, siègent à la Commission paritaire nationale, désignent huit membres comme représentants du personnel.

Le Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail de HR Rail est présidé par le directeur général de HR Rail ou son représentant. Le conseil d'administration de HR Rail ou son délégué désigne cinq membres, y compris le président, comme représentants de la société, tandis que les organisations syndicales reconnues qui, conformément à l'article 8, siègent à la Commission paritaire nationale, désignent cinq membres comme représentants du personnel.

Auprès des Comités d'entreprise pour la prévention et la protection au travail repris ci-dessus, autant de membres suppléants que de membres effectifs sont désignés de la même façon. En cas d'empêchement d'assister à la réunion, le membre effectif se fait remplacer par un suppléant.

Art. 35 Compétences

Les Comités d'entreprise pour la prévention et la protection au travail sont, chacun pour la société au sein de laquelle ils sont institués, chargés des compétences suivantes:

1° l'exercice des compétences qui, conformément à la Loi du 4 août 1996, reviennent au comité pour la prévention et la protection au travail;

2° rendre un avis sur une modification de la politique de bien-être réglementaire ou non réglementaire;

3° rendre un avis sur des propositions d'adaptations à la structure des organes pour la prévention et la protection au travail, dont il a reconnu la nécessité;

4° la faculté de rendre d'office ou sur demande un avis sur toutes les questions relatives au bien-être au travail;

5° la faculté de transmettre pour avis à la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail, toutes les questions liées au bien-être au travail qui sont de la compétence de la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail, conformément à l'article 31;

6° l'élaboration et la mise en œuvre des moyens de propagande appropriés en vue de promouvoir le bien-être au travail sous tous ses aspects au sein de la société;

7° veiller à l'application, au sein de la société concernée, des dispositions légales et réglementaires en matière de prévention et de protection au travail, et en particulier à l'unicité de la politique de bien-être;

8° veiller au bon fonctionnement, au sein de la société concernée, des différents organes pour la prévention et la protection au travail;

9° examiner les plaintes éventuelles émanant de la société ou de la délégation du personnel siégeant au Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail, quant à l'octroi des dispenses de service dans le cadre de la réglementation du personnel applicable;

10° rendre un avis concernant l'application des Chapitres III, IV et V de la Loi du 4 août 1996;

11° rendre un avis préalable sur le choix ou le remplacement d'organismes, d'agents-visiteurs, de laboratoires, d'institutions, d'experts, de firmes agréés en application des dispositions du Code sur le bien-être au travail ou le Règlement général pour la protection au travail;

12° rendre un avis préalable sur le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de protection individuelle.

II. B. COMITÉS POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Art. 36 Organisation

Chaque société règle la structure et le fonctionnement de ses Comités pour la prévention et la protection au travail, après accord de son Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

A partir de 2018, la composition des Comités d'entreprise pour la prévention et la protection au travail sera, en ce qui concerne les représentants du personnel, réglée via des élections sociales.

Ces élections sociales seront organisées pour la première fois en 2018 et ensuite tous les quatre ans à partir de 2024.

La procédure électorale, la procédure préliminaire à la procédure électorale et le nombre de mandats disponibles sont repris dans le RGPS – Fascicule 548.

Dans l'attente des élections sociales de 2018, la composition actuelle des Comités pour la prévention et la protection au travail subsiste.

Le président d'un Comité pour la prévention et la protection au travail peut, d'office ou sur demande motivée de deux tiers des membres de ce Comité, faire inscrire des points à l'ordre du jour du Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail de la société concernée.

D. COMMISSION D'APPEL « SIGNALEMENT »

Art. 37 Composition, compétences et fonctionnement

La Commission d'appel "Signalement" a pour mission d'entendre, à sa demande, l'agent mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB par HR Rail - à l'égard de qui la mention signalétique "mauvais" est proposée et de rendre un avis – selon le cas, au conseil d'administration de HR Rail, au comité de direction d'Infrabel ou au comité de direction de la SNCB avant toute décision d'attribution de signalement.

Cette Commission siège à Bruxelles. Elle est présidée par un Magistrat-président, désigné par le premier Président de la cour d'appel de Bruxelles, et en dehors du président, composée de cinq représentants des trois sociétés des Chemins de fer belges et de cinq représentants des organisations syndicales reconnues du personnel qui, conformément à l'article 8, siègent à la Commission paritaire nationale, tous désignés conformément aux règles qui sont d'application pour la désignation des assesseurs au sein du Conseil d'appel, comme décrit au Chapitre XIV du statut du personnel "Statut disciplinaire" et au RGPS Fascicule 550 "Règlement disciplinaire".

L'agent qui doit comparaître devant la Commission d'appel "Signalement" peut s'adjoindre pour sa défense un agent en service ou un délégué d'une organisation syndicale qui répond aux conditions fixées par le RGPS - Fascicule 548, partie I.

La présence aux séances de la Commission d'appel "Signalement" donne droit aux dispenses de service nécessaires conformément aux dispositions du RGPS - Fascicule 542.

E. CONCILIATION

Art. 38 La Direction générale des relations collectives de travail auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est chargée de la conciliation sociale au niveau des Chemins de fer belges et dans chacune des sociétés, avec comme point de mire éviter, suivre, et mettre fin aux conflits collectifs entre Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail, et le personnel.

Art. 39 Direction générale des relations collectives de travail auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

§ 1. En vue de prévenir, suivre et régler les différends collectifs entre Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail et le personnel, les conciliateurs sociaux désignés en vertu de l'article 12 octies, de la Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, sont compétents pour accomplir les missions de conciliation sociale auprès d'Infrabel, la SNCB et HR Rail.

§ 2. La conciliation sociale recouvre les missions suivantes:

1° la prévention des conflits sociaux et le suivi du déclenchement, du déroulement et de la conclusion de tels outils;

2° l'exercice de toute mission de conciliation sociale.

§ 3. Les conciliateurs sociaux visés au §1 peuvent assister à chaque réunion d'un organe de dialogue social institué au niveau des Chemins de fer belges ou au sein d'Infrabel, de la SNCB et de HR Rail, en tant qu'observateur, et sont invités à cet effet comme s'ils étaient membres de ces organes.

§ 4. Les personnes et organes ci-après peuvent introduire une demande d'intervention d'un conciliateur social auprès de la Direction Générale des relations collectives de travail visée au §1:

1° la Commission paritaire nationale;

2° le président du conseil d'administration de HR Rail;

3° l'administrateur délégué d'Infrabel;

4° l'administrateur délégué de la SNCB;

5° le ministre ayant les Chemins de fer belges dans ses attributions;

6° le Comité de Coordination RH;

7° le président ou son mandataire d'une organisation syndicale reconnue, qui, conformément à l'article 8, siège à la Commission paritaire nationale.

§ 5. Il peut être fait appel de la même manière au conciliateur social pour les questions relatives au bien-être au travail.

Art. 40 Président de la Commission paritaire nationale

Sans préjudice de l'article 15 et de l'article 39, le président de la Commission paritaire nationale ou un représentant local qui est désigné par HR Rail en concertation avec le président a un rôle de conciliation pour le dialogue social au niveau des Chemins de fer belges et au sein de chacune des trois sociétés.

Il peut intervenir de sa propre initiative, ou son intervention peut être sollicitée par le président de l'organe de dialogue social concerné.

Le président d'un organe de dialogue social doit obligatoirement demander l'intervention du président de la Commission paritaire nationale ou de son représentant, si les membres de l'organe de dialogue social lui en font la demande à la majorité des voix exprimées.

F. FACILITES ACCORDEES AUX ORGANISATIONS RECONNUES ET REPRESENTATIVES

Art. 41 Dispense de service

Il est accordé aux délégués effectifs et suppléants des organisations reconnues et représentatives auprès des organes de dialogue social les dispenses de service et facilités nécessaires pour leur permettre de préparer les réunions de ces organes et d'y assister, sans qu'il puisse leur être imposé de prestations compensatoires.

Art. 42 Indemnités et frais de déplacement

Les membres effectifs et suppléants des organisations syndicales reconnues et représentatives de personnel qui siègent à la Commission paritaire nationale, sont défrayés à raison d'une indemnité forfaitaire par séance à laquelle ils assistent. Le montant de cette indemnité est fixé par le RGPS - Fascicule 548.

Les membres effectifs et suppléants des autres organes de dialogue social obtiennent l'indemnité de déplacement dans les conditions réglementaires.

Art. 43 Libre-parcours

Les délégués effectifs et suppléants des organisations syndicales reconnues et représentatives qui siègent à la Commission paritaire nationale bénéficient d'un libre-parcours général valable en 1ère classe.

Les membres effectifs et suppléants des autres organes de dialogue social bénéficient également d'un libre-parcours général valable en 1ère classe.

Art. 44 Rapports avec les services des Chemins de fer belges

Les chefs immédiats ou leurs remplaçants donnent aux membres de tous les organes de dialogue social (agissant en corps ou agissant isolément par délégation de l'organe de dialogue social concerné) libre accès aux lieux de travail, et leur permettent d'entrer en contact avec les agents en vue d'obtenir tout renseignement utile.

Art. 45 Délégués permanents

Chaque organisation reconnue ou représentative peut désigner des délégués permanents; des exemptions de service leur sont accordées pour les aider à remplir leur mission.

Ils bénéficient d'un libre-parcours général valable en 1ère classe.

L'accès des délégués permanents aux lieux de travail est autorisé moyennant le consentement du chef immédiat; ce consentement ne peut être refusé que pour des raisons impérieuses de service.

Les délégués permanents continuent à faire partie du cadre du personnel et à être payés par HR Rail.

Le RGPS - Fascicule 548 détermine la contribution à payer de ce chef par les organisations.

Les délégués permanents jouissent de tous les avantages accordés à leurs collègues en activité, y compris les droits à l'avancement et à l'amélioration de leur signalement.

Art. 46 Carte de légitimation

Une carte de légitimation est délivrée aux membres des organes de dialogue social, ainsi qu'aux délégués permanents syndicaux, de manière à faciliter leurs rapports avec les chefs immédiats et l'accomplissement de leur mission.

Art. 47 Enquêtes administratives

Le RGPS - Fascicule 548 fixe les dispositions en matière d’enquêtes administratives.

Art. 48 Instructions administratives

Le RGPS - Fascicule 548 fixe les dispositions quant à la délivrance des instructions administratives aux organisations syndicales.

Art. 49 Congé syndical

Si aucune raison de service ne s'y oppose, les membres de commissions d'étude des organisations reconnues et représentatives peuvent obtenir des jours de congé syndical en produisant une attestation du Bureau national indiquant la date des séances.

Les chefs immédiats sont délégués pour accorder des congés de l'espèce, sous réserve d'en aviser à chaque fois la direction en cause.

CHAPITRE XIV

STATUT DISCIPLINAIRE

A. INFRACTIONS DISCIPLINAIRES ET MESURES

Art. 1 Infraction disciplinaire et sanction

Une infraction disciplinaire peut consister en un acte ou un comportement qui constitue une infraction aux obligations professionnelles ou qui est de nature à:

- compromettre la dignité de la fonction ou,
- affaiblir l'autorité dont le membre du personnel a besoin lors de l'exercice de sa fonction ou,
- nuire à l'image des Chemins de fer belges.

La sanction des infractions disciplinaires est toujours en proportion avec les faits.

Des faits intentionnels et la récidive constituent des circonstances aggravantes.

Art. 2 Mesures disciplinaires

Le membre du personnel qui commet une infraction disciplinaire est passible de l'une des mesures suivantes:

1. le rappel à l'ordre;
2. la réprimande simple;
3. la réprimande sévère;
4. la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut;
5. le déplacement;
6. le retard dans l'avancement;
7. la rétrogradation, la réduction de traitement, le retrait de fonctions;
8. la suspension de fonctions;
9. la révocation.

Le rappel à l'ordre, la réprimande simple et la réprimande sévère sont considérés comme des mesures disciplinaires du premier degré. Les autres mesures disciplinaires sont considérées comme mesures disciplinaires du deuxième degré.

Seules les mesures disciplinaires du deuxième degré sont susceptibles d'appel auprès du Conseil d'appel. La retenue de 1/5 du traitement journalier global brut est susceptible d'appel uniquement en cas de faute contre la sécurité du trafic.

Art. 3 Gradation des mesures disciplinaires

Les supérieurs hiérarchiques doivent tenir compte de la gradation des mesures disciplinaires. Ils doivent éviter de proposer immédiatement une mesure disciplinaire sévère après avoir longtemps toléré des infractions sans mesures préventives et sans sanction adéquate.

Art. 4 Autorité disciplinaire compétente

Les mesures disciplinaires proposées contre lesquelles l'agent concerné n'exerce pas son droit de réclamation sont infligées par:

- le chef immédiat [(1)] le rappel à l'ordre, la réprimande simple, et la réprimande sévère et la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut;

- par l'autorité immédiatement supérieure au chef immédiat: la retenue de traitement, le déplacement, le retard dans l'avancement, la rétrogradation, la réduction de traitement et la suspension de fonctions;

- par le directeur général de HR Rail: la révocation.

En cas de réclamation contre les mesures disciplinaires proposées qui ne font pas l'objet des possibilités d'appel définies sous la rubrique C du présent chapitre, la décision finale est prise par l'autorité immédiatement supérieure au chef immédiat.

En cas d'appel contre la mesure disciplinaire proposée auprès du Conseil d'appel, la décision définitive sera prise par le Conseil d'appel.

Art. 5 Procédures d'application

Le RGPS – Fascicule 550 détermine les modalités d'application des différentes sanctions disciplinaires.

[(1)] Dans ce contexte, le chef immédiat est le dirigeant hiérarchique d'un grade d'au moins rang III.

Art. 6 Défense

Lorsqu'une mesure disciplinaire est proposée, l'agent concerné peut se défendre par écrit et recourir à cet effet à l'assistance d'un agent en fonction ou d'un délégué d'une organisation de personnel qui répond aux conditions fixées par le RGPS – Fascicule 548, partie I.

Art. 7 Notice biographique

A l'exclusion du rappel à l'ordre, de la réprimande simple et de la réprimande sévère, les mesures disciplinaires et les condamnations judiciaires pour faits commis au cours ou à l'occasion du service sont enregistrées à la notice biographique. Elles sont effacées après les délais de prescription prévus par la réglementation.

Art. 8 Cumul des mesures disciplinaires et des mesures d'ordre

Une seule mesure disciplinaire peut être infligée pour une seule faute ou pour plusieurs fautes commises simultanément.

Toutefois il est autorisé de:

- cumuler une mesure disciplinaire et une mesure d'ordre de suspension préventive dans l'intérêt du service telle que visée à la rubrique B du présent chapitre;
- cumuler une mesure disciplinaire et une mesure d'ordre.

Art. 9 Poursuites et condamnations judiciaires

L'action disciplinaire s'exerce sans préjudice de la responsabilité civile et pénale de l'agent.

Si, au cours d'une action disciplinaire, une instruction pénale est ouverte contre l'agent en raison des mêmes faits, la décision disciplinaire est différée jusqu'après la clôture de la poursuite.

L'instruction pénale ne suspend pas l'action disciplinaire et la décision disciplinaire lorsque:

- l'agent concerné a été pris en flagrant délit;
- il y a des preuves probantes pour conclure que l'agent concerné s'est rendu coupable des faits qui lui sont reprochés.

Cependant, il peut être décidé, de suspendre:

- le début de l'action disciplinaire;
- le cours de l'action disciplinaire;
- l'exécution de la décision disciplinaire;

soit pour une certaine période, soit en attendant la fin de l'instruction.

Cette décision est prise par:

- le directeur général de HR Rail à l'égard du personnel qui n'est pas mis à disposition
- l'autorité compétente d'Infrabel ou de la SNCB à l'égard du personnel qui lui est mis à disposition;
- le directeur général de HR-Rail à l'égard de l'ensemble du personnel en cas de proposition ou de décision de révocation.

Sauf si les faits sur lesquels se base l'action judiciaire ont été déclarés non établis par la juridiction ayant statué en dernier ressort, les autorités disciplinaires compétentes conservent le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de l'agent, indépendamment des résultats de l'action civile ou pénale.

Les condamnations judiciaires prononcées du chef de faits entachant l'honneur peuvent donner lieu à l'application d'une des peines disciplinaires prévues ci-dessus.

B. SUSPENSION PREVENTIVE DANS L'INTERET DU SERVICE

Art. 10 Application

Si le maintien en service de l'agent soupçonné d'avoir commis des faits disciplinaires graves qui doivent faire l'objet d'une enquête disciplinaire et/ou judiciaire s'oppose aux intérêts des Chemins de fer belges, l'agent peut sur proposition du chef immédiat ou de son autorité hiérarchique immédiate être suspendu préventivement.

Art. 11 Pouvoir de décision

La suspension préventive est décidée par:

- le directeur général de HR Rail à l'égard du personnel qui n'est pas mis à disposition,

- l'autorité compétente d'Infrabel ou de la SNCB à l'égard du personnel qui lui est mis à disposition;

- le directeur général de HR-Rail à l'égard de l'ensemble du personnel en cas de proposition de révocation.

Un appel peut être introduit auprès du Conseil d'appel à l'encontre de cette décision. L'agent qui désire être entendu par le Conseil d'appel doit introduire sa demande au plus tard dans un délai de 15 jours calendrier à partir du moment où il a pris connaissance [(2)] de la décision de la suspension préventive.

Le Conseil d'appel cumulera ledit appel avec l'appel introduit à l'encontre de la mesure disciplinaire.

C. CONSEIL D'APPEL

Art. 12 Compétence

Un appel peut être introduit auprès du Conseil d'appel, siégeant à Bruxelles contre les mesures disciplinaires du deuxième degré ainsi que contre la suspension préventive dans l'intérêt du service.

L'appel à l'encontre de la retenue de 1/5ème du traitement journalier global brut est possible uniquement en cas de faute contre la sécurité du trafic.

Le Conseil d'appel prend, après traitement du dossier, une décision motivée.

[(2)] La prise de connaissance est considérée avoir eu lieu:

- lors de la transmission de la décision et/ou de la proposition au moment de la signature de l'accusé de réception:
- lors de l'envoi de la décision et/ou de la proposition par lettre recommandée, le troisième jour ouvrable (tous les jours sauf le dimanche) après l'expédition de la lettre recommandée.

Art. 13 Composition

Le Conseil d'appel se compose de deux chambres dont les compétences sont réparties en fonction de la nature de la mesure proposée à l'encontre du membre du personnel.

La première chambre connaît des appels dirigés contre des mesures proposées en raison d'infraction au droit commun, au statut du personnel ou à la réglementation du personnel, ainsi que des appels dirigés contre les démissions d'office consécutives à dix journées d'absence injustifiée.

La seconde chambre connaît des appels dirigés contre des mesures proposées en raison de fautes professionnelles en relation avec la sécurité du trafic ferroviaire.

Le Conseil d'appel est composé de:

1. un magistrat président, désigné par le premier président de la Cour d'appel de Bruxelles;

2. un greffier-rapporteur, sans voix délibérative, désigné par le Conseil d'administration de HR Rail;

3. dix assesseurs par chambre dont la moitié est désignée par HR Rail, Infrabel et la SNCB, selon la qualité du membre du personnel qui a introduit l'appel et l'autre moitié par le personnel des Chemins de fer belges, selon les principes régissant sa représentation à la Commission paritaire nationale et conformément à l'article 8 du Chapitre XIII du Statut du personnel.

Lorsque le membre du personnel à l'origine de l'appel, est employé auprès de HR Rail, les dix assesseurs sont composé de trois représentants de HR Rail, un représentant d'Infrabel, un représentant de la SNCB et de cinq représentants du personnel.

Lorsque le membre du personnel à l'origine de l'appel est mis à la disposition d'Infrabel, les assesseurs sont composés de trois représentants d'Infrabel, un représentant de HR Rail, un représentant de la SNCB et de cinq représentants du personnel.

Lorsque le membre du personnel à l'origine de l'appel est mis à la disposition de la SNCB, les assesseurs sont composés de trois représentants de la SNCB, un représentant de HR Rail, un représentant d'Infrabel et de cinq représentants du personnel.

En outre, sont désignés dans les mêmes conditions que les titulaires effectifs:

- les présidents suppléants pour remplacer le président effectif en cas d'absence ou lorsqu'il ne pratique pas la langue de l'appelant;

- des assesseurs suppléants pour remplacer les titulaires dans les mêmes cas ou lorsque ces derniers n'ont pas un rang au moins égal à celui de l'appelant.

Les assesseurs effectifs ou suppléants doivent être choisis parmi le personnel en fonction et avoir au moins 30 ans d'âge et 5 ans de bons services. Leur mandat est de 4 ans, en cas de vacance de mandat, les nouveaux assesseurs, effectifs ou suppléants, achèvent le mandat de leurs prédécesseurs.

L'appelant a la faculté de récuser, d'une part, un des assesseurs représentant les trois sociétés des Chemins de fer belges, qui sera remplacé par un des assesseurs suppléants, et, d'autre part, un des assesseurs représentant le personnel qui sera remplacé par un assesseur suppléant de la même organisation.

Est récusé d'office pour une cause dans laquelle il pourrait être considéré comme partial, l'assesseur qui, à un titre quelconque est intervenu, soit pour proposer la punition, soit pour formuler un avis ou un témoignage au sujet des faits invoqués.

Art. 14 Délai d'appel

L'agent qui désire être entendu par le Conseil d'appel doit introduire sa demande au plus tard dans un délai de 15 jours de calendrier à partir du moment où il a pris connaissance [(3)] de:

- la décision de suspension préventive dans l'intérêt du service;

- la mesure disciplinaire proposée.

En cas de démission d'office, l'agent doit introduire sa demande d'appel endéans une période de 60 jours de calendrier à partir du moment où il a pris connaissance de la décision[(4)]

[(3)] Voir note 2
[(4)] Voir note 2

Art. 15 Comparution

Le greffe du Conseil d'appel convoque, en temps utile, les divers agents appelés à comparaître devant le Conseil d'appel.

Les assesseurs doivent appartenir au même rôle linguistique que l'appelant.

A moins d'empêchement légitime, l'appelant doit comparaître en personne[(5)]. Il peut s'adjoindre pour sa défense un agent en service ou pensionné ou un délégué d'une organisation de personnel qui répond aux conditions fixées par le RGPS – Fascicule 548, partie I. Le défenseur ne peut être le conjoint ou le cohabitant légal de l'appelant ni avoir avec lui un lien de parenté ou d'alliance jusqu'au deuxième degré inclus.

L'appelant et son défenseur peuvent prendre connaissance à titre confidentiel et uniquement pour les besoins de la cause de toutes les pièces du dossier et s'entourer de tous les renseignements nécessaires à la défense.

Le chef immédiat qui a introduit la proposition de punition assiste à l'audience ou y est représenté par son mandataire.

Le Conseil d'appel n'entend pas de témoins.

Lorsqu'une affaire est soumise au Conseil d'appel, il faut que les enquêtes soient complètement terminées, que l'accusé ait été mis à même de faire valoir tous ses moyens de défense et que le dossier contienne tous les éléments de nature à permettre au Conseil d'émettre un avis en parfaite connaissance de cause.

Le Conseil d'appel peut réclamer un complément d'enquête et déléguer, pour y assister, deux assesseurs dont l'un représente HR Rail.

Art. 16 Décision

La décision du Conseil d'appel mentionne par quel nombre de voix, pour ou contre, le vote secret a été émis et, s'il s'agit d'une décision de réintégration d'un agent démis d'office, il propose les conditions de sa réintégration;

Le Conseil d'appel communique sa décision motivée respectivement au directeur général HR Rail, au responsable de la politique du personnel auprès d'Infrabel et au responsable de la politique du personnel auprès de la SNCB, en fonction de la société au sein de laquelle le membre du personnel concerné est employé.

---

(5) Si l'intéressé régulièrement convoqué s'abstient sans excuse plausible, de comparaître, le Conseil se considère comme dessaisi et transmet le dossier au Directeur général de HR Rail qui statue.

Art. 17 Séances du Conseil d'appel

Les séances du Conseil d'appel sont organisées selon les procédures définies par le RGPS – Fascicule 550 et le RGPS – Fascicule 542.

Art. 18 Disposition générale

Il est interdit au personnel d'adresser ou de faire adresser aux membres du Conseil d'appel des lettres de recommandation en faveur d'agents qui ont demandé à être entendus par ce Conseil.

CHAPITRE XV

CESSATION DES FONCTIONS

A. LICENCIEMENT

Art. 1 L'agent en stage peut être licencié dans les conditions prévues par le RGPS - Fascicule 501.

En ce qui concerne le personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, l'adjoint du directeur général de HR Rail ou son délégué prend la décision.

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, l'adjoint du directeur général de HR Rail ou son délégué prend la décision formelle sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas.

La notification de ce licenciement se fait par écrit, moyennant le respect des préavis fixés ci-après:

- 1 mois calendrier en cas de licenciement dans le cours ou à la fin du stage;
- 7 jours calendrier en cas de licenciement, durant les 30 premiers jours calendrier du stage, d'un agent titulaire d'un grade accessible sans épreuve.

B. CESSATION DES FONCTIONS SANS PRÉAVIS

Art. 2 La cessation des fonctions a lieu, sans délai de préavis:

a) par mise en disponibilité (article 10 du présent chapitre);

b) par mise à la retraite à l'âge normal;

c) par mise à la retraite prématurée, pour motif d'invalidité;

d) par démission d'office;

e) par mesure disciplinaire (révocation).

C. DEMISSION SUR DEMANDE

Art.3 Tout agent peut démissionner.

La démission doit être remise par écrit au chef immédiat.

Le préavis à respecter est de:

- 1 mois calendrier pour les agents dont le recrutement n'est pas subordonné à la possession d'un diplôme universitaire, sans préjudice de la disposition ci-après concernant le personnel de conduite des trains;
- 6 mois calendrier pour les agents appartenant au personnel de conduite des trains qui ont terminé leur formation et qui ont obtenu la licence européenne et l'attestation complémentaire prévues pour leur grade. Le délai de préavis est réduit à un mois calendrier si l'attestation complémentaire est échue depuis plus de six mois ;
- 3 ou 6 mois calendrier pour les agents dont le recrutement est subordonné à la possession d'un diplôme universitaire, selon que la durée de leurs services est inférieure à 10 ans ou atteint au moins 10 ans. La durée des services à prendre en considération est celle qui est atteinte au moment où le préavis prend cours.

Le préavis des agents titulaires d'un grade accessible sans épreuve est réduit à sept jours calendrier au cours des trente premiers jours calendrier du stage.

Des dispenses ou réductions de préavis peuvent être accordées à titre exceptionnel dans le cadre de circonstances sociales spécifiques.

En ce qui concerne le personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, l'adjoint du directeur général de HR Rail ou son délégué prend la décision.

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, l'adjoint du directeur général de HR Rail ou son délégué prend la décision formelle sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas.

D. DELAIS DE PREAVIS

Art. 4 Les délais de préavis d'un mois calendrier et plus prennent cours à l'expiration du mois pendant lequel ils sont donnés. Le délai de préavis de 7 jours calendrier prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

Art. 5 L'agent démissionnaire qui abandonne son poste avant l'expiration du délai de préavis peut être astreint, par jour de préavis manquant, au paiement d'une indemnité égale à une journée de traitement global majorée de l'allocation de foyer ou de l'allocation de résidence, ainsi qu'au remboursement de la fraction de rémunération perçue indûment.

E. INDEMNITES

Art. 6 Aucune indemnité n'est due ni en cas de licenciement (article premier du présent chapitre), ni dans les cas de cessation des fonctions prévus à l'article 2.

Art. 7 Si pour des raisons d'ordre, une société des Chemins de fer belges estime devoir licencier un agent sans attendre l'expiration des délais de préavis prévus à l'article premier du présent chapitre, le traitement global correspondant au délai de préavis statutaire, majoré de l'allocation de foyer ou l'allocation de résidence, est dû intégralement.

En ce qui concerne le personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, l'adjoint du directeur général de HR Rail ou son délégué prend la décision.

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, l'adjoint du directeur général de HR Rail ou son délégué prend la décision formelle sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas.

F. DEMISSION D'OFFICE

Art. 8 Est démis d'office, avec perte de tout droit à une indemnité:

a) l'agent qui, sans motif plausible, abandonne son poste et reste absent pendant plus de 10 jours ouvrables;

b) l'agent qui, dans le délai imparti par HR Rail, ne prend pas possession du poste qui lui est assigné ou ne respecte pas les dispositions applicables en matière de résidence du personnel (RGPS - Fascicule 543);

c) l'agent convaincu de déclarations sciemment inexactes ou incomplètes lors de la visite médicale d'embauchage;

d) l'agent qui a obtenu le signalement « mauvais » durant deux périodes consécutives.

En ce qui concerne le personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le directeur général de HR Rail ou son délégué prend la décision.

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le directeur général de HR Rail ou son délégué prend la décision formelle sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas.

G. REINTEGRATION

Art. 9 L'agent démis d'office ou révoqué ne peut être réintégré, sauf exception accordée par le conseil d'administration de HR Rail.

Toutefois, l'agent démis d'office par application des dispositions de l'article 8 a) dispose d'un délai de 60 jours calendrier à dater de la notification de la démission pour solliciter sa réintégration auprès du Conseil d'appel (Statut disciplinaire - Chapitre XIV).

H. MISE EN DISPONIBILITÉ PAR SUPPRESSION D'EMPLOI

Art. 10 En cas de suppression d'emploi, l'agent nommé à titre définitif et qui, après examen par la Commission paritaire nationale, ne peut pas être réutilisé dans d'autres fonctions, peut être mis en disponibilité.

En ce qui concerne le personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le Conseil d' Administration de HR Rail prend la décision.

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le Conseil d'Administration de HR Rail prend la décision formelle sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas.

Pour les deux premières années, l'agent disponible reçoit une rétribution d'attente égale au dernier traitement global.

Elle est réduite de 20 % pour chacune des années suivantes sans toutefois pouvoir, dans la limite des 30/30, être inférieure à autant de fois 1/30 du dernier traitement global que l'agent compte, à la date de sa mise en disponibilité, d'années de service depuis sa nomination à titre définitif.

Art. 11 La durée de la disponibilité avec jouissance d'une rétribution d'attente ne peut dépasser la durée totale des services rendus depuis la nomination à titre définitif. Si, à l'expiration de cette durée, l'agent n'a pu être réadmis, il est licencié définitivement ou admis à la retraite, s'il se trouve dans les conditions prévues au Chapitre XVI - Pensions.

I. SÉCURITÉ SOCIALE

Art. 12 Est soumis au régime général de la sécurité sociale pour ce qui concerne l'emploi et le chômage, l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité (secteur des indemnités) et l'assurance maternité l'agent qui cesse ses fonctions conformément aux dispositions d'un des articles du présent chapitre mentionnés ci-après:

1. article 1;
2. article 2, litt. c), s'il compte moins de 5 années de services effectifs au sens de l'article 5 du Chapitre XVI (Pensions);
3. article 2, litt. d);
4. article 2; litt. e).

HR Rail verse à cet effet les cotisations personnelles et patronales fixées par les dispositions légales en vigueur

.

CHAPITRE XVI

PENSIONS

A. FINANCEMENT - ORGANISATION

Art. 1 Les membres du personnel statutaire et leurs ayants droit bénéficient, à charge de l'Etat, d'une pension de retraite, d'une pension d'invalidité prématurée ou d'une pension de survie aux conditions et selon les règles prévues au présent chapitre.

Art 2 Dans le cadre du financement de ces pensions, HR Rail verse à l'Etat les cotisations de sécurité sociale décrites par l'arrêté royal du 28 décembre 2005 relatif à la reprise des obligations de pension de la SNCB Holding par l'Etat belge, dont notamment:

- à titre de cotisation patronale, un pourcentage équivalent à celui fixé pour la cotisation patronale visée par l'article 38, § 3, 1° de la Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ce pourcentage est calcul é sur la rémunération des membres du personnel statutaire telle que visée à l'article 30 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
- à titre de cotisation personnelle, une retenue égale à celle prévue à l'article 60 de la Loi du 15 mai 1984 portant mesure d'harmonisation dans les régimes de pensions. Cette retenue est calculée sur le traitement global des membres du personnel statutaire qui sert de base à l'établissement de la pension de retraite.

Conformément au principe du traitement différé, le produit de la cotisation personnelle est destiné au financement des pensions de survie. L'excédent de celui-ci par rapport à la charge de ces pensions est destin é au financement des pensions de retraite.
En ce qui concerne les agents bénéficiant d'une indemnité de maladie, de blessure ou d'attente, ou ayant une absence non rémunérée d'un mois ou moins, la cotisation est calculée sur les bases de perception fixées par le règlement.

Art. 3 HR Rail assure la gestion administrative et comptable des pensions visées à l'article 1, ainsi que le paiement de celles-ci, pour le compte et à charge de l'Etat.

Cette gestion est exécutée sous le contrôle de l'Etat.

Art 4 Abrogé

B. PENSIONS DE RETRAITE

I. Conditions d'admissibilité

Art 5[(1)] § 1. Peuvent être admises à la pension le 1er jour du mois qui suit celui de leur 63ème anniversaire ou le 1er jour du mois qui suit la date de la cessation de fonctions si elle est postérieure, les personnes qui:

1° peuvent faire valoir au moins 42 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension dans le régime des agents de l'Etat et les années civiles pour lesquelles une pension peut être accordée comme membre du Parlement européen, du Parlement fédéral ou d'un Parlement ou Conseil d'une Communauté ou d'une Région;
2° et ont terminé leur carrière après le 31 décembre 1976 et peuvent faire valoir des services postérieurs à cette date à la condition de compter au moins cinq années de services effectifs admissibles pour l'ouverture du droit à la pension.

Comptent comme services effectifs, ceux rendus à HR Rail, avec ou sans mise à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, et rémunérés par celle-ci, de même que les prestations et interruptions de service prévues au règlement.

Sont considérés comme tels au sens du présent statut les services rendus à la SNCB Holding, avec ou sans mise à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, avant le 1er janvier 2014 et rémunérés par celle-ci, ainsi que les services rendus à la Société Nationale des Chemins de fer Belges et rémunérés par celle-ci avant le 1er janvier 2005.

Pour l'application de l'alinéa 1er 1°, les années civiles susceptibles d'ouvrir des droits à une pension anticipée dans le régime des travailleurs salariés ou dans un autre régime de pension légal belge sont également prises en considération. L'application du présent alinéa ne peut avoir pour effet que pour une année civile déterminée, plus de 12 mois soient pris en compte pour l'ouverture du droit à la pension.

Par dérogation à l'alinéa 1er, l'âge de 63 ans est remplacé par :

(1) Des dispositions transitoires sont prévues (voir avis 198 H-HR/2013 et avis 72 H-HR/2016).

1° 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 44 années de services déterminés conformément à l'alinéa 1er 1°;

2° 61 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 43 années de services déterminés conformément à l'alinéa 1er 1°.

§ 2. Par dérogation au § 1er, l'âge est fixé :

1° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2013 :

- à 60 ans et 6 mois pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 38 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;
- à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 40 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1°.

2° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014 :

- à 61 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 39 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;
- à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 40 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1°.

3° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2015 :

- à 61 ans et 6 mois pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 40 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;
- à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 41 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1°;

4° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2016 :

- à 62 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 40 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;
- à 61 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 41 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;
- à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;

5° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2017 :

- à 62 ans et 6 mois pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 41 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;
- à 61 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;
- à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 43 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;

6° Pour les pensions de retraite prenant cours entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018 :

- à 63 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 41 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;
- à 61 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 42 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1° ;
- à 60 ans pour les personnes qui peuvent faire valoir au moins 43 années de services déterminés conformément au § 1er, alinéa 1er, 1°.

§ 3. Par dérogation aux §§ 1er et 2, et sans préjudice du §1er, alinéa 1er, 2°, l'âge est fixé à 62 ans pour les personnes qui sont nées avant le 1er janvier 1956, pour autant qu'elles puissent faire valoir au moins 37 années civiles, conformément au §1er, alinéa 4.

§ 4. La condition de durée de services fixée au § 1er, alinéa 1er, 1°, et aux §§ 2 et 3 ne doit pas être remplie par la personne née avant le 1er janvier 1953 ou par la personne qui a atteint l'âge de 65 ans.

Par dérogation à l'alinéa 1er, l'âge de 65 ans visé à cet alinéa est porté à :

1°) 66 ans si la pension prend cours entre le 1er janvier 2025 et le 31 décembre 2029 ;
2°) 67 ans si la pension prend cours à partir du 1er janvier 2030.

§ 5. Pour déterminer si le nombre minimum d'années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension prévu au § 1er, alinéas 1er, 1°, et 5, au § 2 et au § 6, alinéa 1, est atteint, la durée des services auxquels est attaché un tantième plus favorable que 1/60e est multipliée, dans les conditions et selon les modalités précisées par la loi [(2)], par un coefficient qui correspond au tantième attaché à ces services, à l'année de prise de cours de la pension et au nombre minimal d'années de services exigé.

§6. Les pensions qui prennent cours durant les mois de janvier des années 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 ou 2019, sont, pour l'application du paragraphe 2, censées prendre cours respectivement en 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 ou 2018.

Les pensions qui prennent cours durant le mois de janvier des années 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 ou 2022, sont, pour l'application du § 5, censées prendre cours respectivement en 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 ou 2021

§7. Les dispositions des paragraphes 1 à 6 ne portent pas préjudice aux conditions de durée de services et aux âges préférentiels de mise à la pension anticipée prévus aux alinéas 3 et 4 ci-dessous, pour le personnel roulant.

Par personnel roulant, on entend les agents qui appartiennent au personnel roulant défini par le règlement de pension tel qu'il était en vigueur au 28 décembre 2011.

Les membres du personnel peuvent solliciter la pension de retraite à partir du 1er jour du mois suivant celui au cours duquel ils atteignent l'âge de 55 ans, pour autant qu'ils comptent trente années de services effectifs rendus en qualité de membres du personnel roulant [(3)].

S'ils ne satisfont pas à cette condition, ils peuvent solliciter leur pension de retraite autant de mois avant le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel ils atteignent l'âge de 60 ans qu'ils comptent de semestres passés en qualité de membres du personnel roulant, pour autant que la durée de leurs services effectifs atteigne trente années[(3)].

[(2)] Art. 46, § 3/1, de la loi du 15 mai 1984, inséré par la loi du 13 décembre 2012 et modifié par la loi du 10 août 2015.
[(3)] Article 115 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, modifié par la loi du 21 mai 1991.

§ 8. Toute personne qui, à un moment donné, remplit les conditions d'âge et de durée de services qui valent pour la catégorie de personnel à laquelle elle appartient à ce moment, pour obtenir une pension de retraite anticipée conserve le bénéfice de cet avantage quelle que soit par la suite la date de prise de cours effective de sa pension ou la catégorie de personnel à laquelle elle appartient à cette date.

§ 9. Les paragraphes 1 à 8 ne sont pas applicables aux personnes dont les services ont pris fin à la suite de leur révocation.

Art. 6 A l'âge de 65 ans révolus, tous les agents, sans exception, quittent obligatoirement et définitivement le service de HR Rail, qu'ils soient mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB.

Ils sont pensionnés pour autant qu'ils comptent à cette date au moins 5 années de services effectifs.

Dans le cas où ils ne comptent pas 5 années de services effectifs, il leur est fait application de l'article 8.

Art. 7 HR Rail peut pensionner d'office tout agent se trouvant dans les conditions prévues à l'art. 5 du présent chapitre. Toutefois, l'agent doit compter au moins 30 années de service, sauf application d'une mesure de départ volontaire prévue par le règlement.

Art. 8 L'agent licencié, démissionnaire ou révoqué est censé avoir été assujetti au régime des pensions de la sécurité sociale légale pour la durée des services effectifs rendus à HR Rail.

Comme tel, il pourra prétendre aux avantages dispensés par ce régime.

A cet effet, HR Rail verse les cotisations personnelles et patronales prévues en matière de pension dans les conditions fixées par les textes légaux.

Ces dispositions ne sont pas applicables:

1° à l'agent quittant HR Rail pour prendre du service auprès d'une administration ou d'un service public visé par la Loi du 14 avril 1965, établissant certaines relations entre les divers régimes de pension du secteur public;

2° à l'agent dont les services ont pris fin et qui remplit les conditions d'octroi d'une pension immédiate ou différée prévue par le règlement.

En ce qui concerne l'agent quittant HR Rail pour prendre du service auprès d'une institution de droit international public, le transfert de droits à pension est régi par les dispositions légales en la matière.

Art. 9 Sont admissibles pour le calcul de la pension de retraite dans la mesure et les conditions stipulées au règlement:

1° les services rémunérés par HR Rail ou, avant le 1er janvier 2014 par la SNCB Holding et, avant le 1er janvier 2005, par la Société Nationale des Chemins de fer Belges, y compris ceux de l'agent temporaire;

2° les services rendus auprès d'administrations ou d'organismes publics, admissibles en vertu de la Loi du 14 avril 1965, établissant certaines relations entre les divers régimes de pension du secteur public;

3° a) la durée de certaines études exigées pour l'accès à certaines fonctions;

b) la durée:

- du congé d'allaitement et du congé parental;
- de l'interruption de la carrière professionnelle;
- de la non-utilisation résultant de l'exercice de prestations incomplètes;
- du congé sans rémunération pour raisons impérieuses;
- du congé de disponibilité;
- du congé de préretraite;
- du congé politique;
- de la prépension;

c) la durée de certaines missions internationales;

d) la durée, simple ou double, de certains services coloniaux et des services accomplis comme agent de carrière des cadres d'Afrique;

4° a) les services militaires de guerre et les services assimilés, comptés doubles ou triples, dans les conditions prévues par les dispositions légales sur les pensions militaires[(4)];

b) le temps, compté double, pendant lequel l'agent a été emprisonné ou déporté pour motif patriotique ou pour refus d'obéissance aux ordres de l'autorité allemande, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions;

c) le temps, compté double dans les cas et les conditions prévus par les dispositions légales sur les pensions militaires[(5)] pour lequel l'agent bénéficie:

- de la qualité de prisonnier politique, d'agent des services de renseignements ou de déportés de la guerre 1914-1918;

(4) II s'agit des articles 73 et 73bis des lois coordonnées par l'A.R. du 1l août 1923 et ses modifications subséquentes jusqu'à et y compris celles introduites par la Loi du 25 juin 1987.

(5) Il s'agit de l'article 72 des lois coordonnées par l'A.R. du 11 août 1923 et ses modifications subséquentes jusqu'à et y compris celles introduites par la Loi du 25 juin 1987.

- du statut des prisonniers politiques, des résistants civils, des réfractaires, des déportés pour le travail obligatoire et des résistants au nazisme dans les régions annexées au cours de la guerre 1940-1945;

d) le temps, compté double dans les cas et les conditions prévus par les dispositions légales[6] pour lequel l'agent bénéficie du statut d'incorporé de force dans l'armée allemande;

5° les services militaires effectifs accomplis en temps de paix et les services rendus dans la protection civile ou consacrés à des tâches d'utilité publique en application des dispositions légales portant statut des objecteurs de conscience;

6° la durée des absences indemnisées pour incapacité de travail;

7° la durée de jouissance de la pension temporaire accordée en vertu de l'article 13, pour autant que le bénéficiaire ait été repris en service pendant un an au moins.

Pour les agents que la Société Nationale des Chemins de fer belges a repris le 1er septembre 1926 de l'ancienne administration des chemins de fer de l'Etat, il est, en outre, tenu compte, dans le calcul de la pension, des services que les dispositions légales ou statutaires en vigueur au 31 août 1926 pour les agents de l'Etat permettent de faire entrer en ligne de compte.

Par « dispositions légales ou statutaires en vigueur au 31 août 1926 pour les agents de l'Etat»; il faut entendre:

− les dispositions relatives au régime des pensions civiles instauré par la Loi du 21 juillet 1844;

− les dispositions régissant le régime des pensions des ouvriers de l'Etat instauré par l'arrêté royal du 31 juillet 1906, modifiées par les dispositions subséquentes publiées avant le 1er septembre 1926.

Les dispositions légales relatives aux cas de cumul ou de déchéance restent d'application en ce qui concerne les agents repris de l'Etat; en cas de déchéance, et en ce qui concerne les agents démis ou révoqués avec attribution d'une pension totale ou partielle, l'application des dispositions légales exclut celles prévues à l'article 8.

II. Montant de la pension

Art. 10 [7] Sans préjudice des dispositions de l'article 56, la pension de retraite est calculée sur la base d'un traitement de référence égal au traitement global [8] moyen des 4 dernières années de la carrière, qui a ou aurait été attribué à l'agent selon les conditions de rémunération en vigueur à la date définie par la loi.

Par traitement global, on entend celui détenu par l'agent dans la carrière pécuniaire.

(6) Il s'agit de l'article 17 de la Loi du 7 juin 1989 portant des mesures en faveur des bénéficiaires dudit statut.

(7) Une mesure transitoire est prévue (voir avis 198 H-HR/2013).

(8) Sous réserve des restrictions prévues au règlement relatives à certains éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement.

Art. 11 La pension de retraite comprend autant de fois 1/55ème, de ce traitement que l'intéressé compte d'années admissibles en vertu de l'article 9 du présent chapitre.

Les années accomplies en qualité d'agent du personnel roulant comptent toutefois pour 1/48e, sauf en ce qui concerne la durée simple des services ou périodes prévus au 4°, lettres a) et b) de l'article 9.

Par dérogation à ce qui précède, les services ou périodes visés aux 2°, 3° - lettres a) et b) - 4° - lettres c) et d) - et 5° de l'article 9 ainsi que les bonifications de temps double ou triple prévues au 3° - lettre d) - et 4° du même article sont supputés à raison de l/60e.

Art. 12 Le montant de la pension de retraite est limité à 75 % du traitement global [(8)] moyen précité, qui a servi à son calcul.

Toutefois, la bonification de temps double ou triple attachée aux services ou périodes repris au 4° de l'article 9 peut sortir ses effets jusqu'à la limite de 90 %.

Il en est de même pour le supplément pour âge et pour le bonus de pension.

En cas de prise en considération de services à prestations incomplètes, ces limites sont fixées de la manière prévue par les dispositions légales.

Art. 12bis La pension ne peut être inférieure, lorsque son titulaire atteint l'âge de 60 ans, à un minimum dont le montant et les conditions d'octroi sont fixés par le règlement.

C. MISE A LA RETRAITE PRÉMATURÉE POUR INVALIDITE

I. Conditions d'octroi de la pension

Art. 13 L'agent qui doit cesser prématurément ses fonctions pour invalidité pourra recevoir une pension s'il compte au moins cinq années de services effectifs.

La pension sera définitive s'il est déclaré définitivement inapte à toutes fonctions.

La pension sera temporaire pour un maximum de deux ans dans les autres cas.

II. Montant de la pension

Art. 14 La pension d'invalidité prématurée est établie comme prévu aux articles 10, 11 et 12 pour la pension de retraite.

Le montant de la pension d'invalidité prématurée ne peut être inférieur à un minimum dont le montant et les conditions d'octroi sont fixés par le règlement.

Les dispositions relatives au maximum des pensions de retraite sont applicables aux pensions d'invalidité prématurée.

Art. 15 La pension d'invalidité prématurée ne pourra être inférieure à 20 % du traitement global moyen[8] qui sert de base à son calcul, si les conditions suivantes sont réunies:

1. l'invalidité prématurée provient en totalité ou en partie d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle;
2. l'incapacité est permanente et totale;
3. l'agent est reconnu non rééducable.

Art. 16 à 19 Abrogés

III. Section d'attente

Art. 20 Est placé en section d'attente:

- l'agent qui totalise 365 jours d'absence pour maladie d'une part et pour blessure en service d'autre part au cours d'un terme de trois années comptées de date à date;
- l'agent qui reste éloigné du service pour maladie d'une part et pour blessure en service d'autre part pendant des périodes, non interrompues par une reprise de 90 jours, qui, totalisées, atteignent 365 jours;
- l'agent à mettre prématurément à la retraite pour invalidité.

Le règlement détermine les modalités d'entrée et de sortie de la section d'attente et les conditions d'octroi de l'indemnité.

Art. 21 L'agent cesse prématurément ses fonctions pour invalidité lorsque, placé en section d'attente, le total de ses absences pour maladie d'une part ou pour blessure en service d'autre part, dépasse un terme de trois années au cours de sa carrière.

Ce terme maximum de trois ans peut être porté à cinq ans, sur décision du directeur général de HR Rail, dans certains cas spéciaux ayant fait l'objet d'une proposition du service médical et pour lesquels l'espoir subsiste de voir l'agent reprendre du service à HR Rail avec ou sans mise à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, d'une manière complète, régulière et continue

(8) Sous réserve des restrictions prévues au règlement relatives à certains éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement.

Art. 22 En section d'attente, l'agent reçoit une indemnité d'attente égale:

1. pour l'agent malade, à 80 % du traitement global [(9)]
et

2. pour l'agent blessé, à 90 % du traitement global[(9)] augmenté des primes de productivité, des allocations pour travail du samedi, des allocations pour travail du dimanche et des allocations pour travail de nuit.

Art. 23 Abrogé.

D. PENSIONS DE SURVIE

I. Procédure générale d'octroi

Art. 24 1. Le conjoint survivant n'est pas tenu d'introduire une demande en vue d'obtenir une pension de survie lorsque le conjoint décédé était déjà titulaire d'une pension de retraite prévue au présent chapitre.

Le conjoint divorcé n'est pas tenu d'introduire une demande de pension de survie lorsque l'ex-conjoint décédé était déjà titulaire d'une pension de retraite prévue au présent chapitre et que, sur la base des renseignements disponibles au registre national des personnes physiques, le service des pensions de HR Rail est en mesure de constater que le conjoint divorcé est le seul ayant droit potentiel.

L'orphelin âgé de moins de 18 ans n'est pas tenu d'introduire une demande de pension lorsque le parent décédé était déjà titulaire d'une pension de retraite prévue au présent chapitre et que, sur la base des renseignements disponibles au registre national des personnes physiques, le service des pensions de HR Rail est en mesure de constater que l'orphelin âgé de moins de 18 ans est le seul ayant droit potentiel.

Il en va de même si, au décès du titulaire d'une pension de survie, il apparaît que, sur la base des renseignements disponibles au registre national des personnes physiques, l'orphelin est à ce moment devenu le seul ayant droit potentiel.

Pour l'application de l'alinéa 3, plusieurs orphelins âgés de moins de 18 ans, même issus de lits différents, sont considérés comme constituant un seul ayant droit potentiel.

Dans les cas visés aux alinéas 1 à 4, il est statué d'office sur les droits à pension de survie de l'ayant droit.

[(9)] L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est conservée intégralement.

2. Dans tous les cas autres que ceux visés au chiffre 1, l'octroi de la pension est subordonné à l'introduction d'une demande.

II. Pension du conjoint survivant

1. Conditions d'admissibilité

Art. 25

1. A droit à la pension de survie, le conjoint survivant dont le mariage a duré un an au moins et dont l'époux ou l'épouse:

   a) est décédé(e) pendant sa carrière;

   b) est décédé(e) après avoir obtenu une pension de retraite visée par le présent chapitre;

   c) est décédé(e) après avoir quitté définitivement le service et compte soit 5 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à une pension de retraite différée s'il a terminé sa carrière après le 31 décembre 1976 et s'il peut faire valoir des services ou périodes admissibles postérieures à cette date, soit 15 années de services admissibles pour le calcul d'une pension de survie sur la base des dispositions en vigueur au 31 mai 1984.

2. La condition d'un an de mariage n'est toutefois pas requise si l'une des conditions suivantes est remplie:

   a) un enfant est né du mariage;

   b) au moment du décès, un enfant est à charge pour lequel l'un des conjoints percevait des allocations familiales;

   c) un enfant posthume est né dans les trois cents jours du décès;

   d) le décès est dû à un accident postérieur à la date de mariage ou a été causé par une maladie professionnelle contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions et pour autant que l'origine ou l'aggravation de cette maladie soit postérieure à la date du mariage.

Pour la détermination de la durée minimum d'un an de mariage visée au point 1, il est le cas échéant tenu compte de la durée de la cohabitation légale entre le conjoint survivant et le conjoint décédé précédant immédiatement leur mariage. Seule est néanmoins prise en compte la déclaration de cohabitation légale visée à l'article 1476 du Code civil.

3. Si aucune des conditions de dispense énoncées au chiffre 2 ci-dessus n'est remplie, le conjoint survivant dont le mariage n'a pas duré un an au moins a droit à la pension pendant un an à compter du premier jour du mois qui suit le décès.

   Si l'octroi de la pension est, conformément à l'article 24 § 2, subordonné à l'introduction d'une demande, la demande de pension doit sous peine de nullité parvenir à HR Rail dans l'année qui suit le jour du décès.

   Si des conjoints dont le mariage a été dissout par un divorce se remarient entre eux et que le conjoint donnant droit à une pension de survie décède moins d'un an après le remariage, sans qu'aucune des conditions de dispense prévues au chiffre 2 soit remplie, le conjoint survivant aura droit, le cas échéant, à la pension qu'il aurait eue en qualité de conjoint divorcé avant son remariage

4. Le conjoint survivant ne peut prétendre au bénéfice de la pension de survie s'il est, en raison de délits commis envers son conjoint, indigne d'en hériter conformément à l'article 727, §1er, 1° ou 3° du Code civil.

Art. 26 La séparation de corps et de biens laisse intacts les droits à la pension de conjoint survivant.

Art. 27 La pension de survie prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le conjoint est décédé. Toutefois, si l'octroi de la pension est, conformément à l'article 24, §2, subordonné à l'introduction d'une demande et que cette demande n'est pas parvenue à HR Rail dans l'année qui suit le jour du décès ou de la naissance de l'enfant posthume visé à l'article 25, chiffre 2, lettre c), la pension de survie prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la demande est parvenue à HR Rail.

2. Montant de la pension

Art. 28 Pour le calcul de la pension de survie, il est tenu compte:

1. a) des services et périodes qui sont pris en considération pour le calcul de la pension de retraite, à l'exclusion de ceux prévus au règlement. Ces services et périodes n'interviennent toutefois que pour leur durée simple;

   b) des périodes d'études prévues au règlement;

2. d'un traitement de référence égal au traitement global moyen[8] des dix dernières années de la carrière de l'agent ou de toute la durée de celle-ci si elle est inférieure à 10 ans[7] cette moyenne étant établie de la même manière que pour le calcul de la

(7) Une mesure transitoire est prévue (voir avis 198 H-HR/2013).

(8) Sous réserve des restrictions prévues au règlement relatives à certains éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement.

pension de retraite, selon les conditions de rémunération en vigueur à la date prévue par la loi.

Art. 29 1. La pension de survie est égale à 60 % du traitement global moyen précité, multiplié par une fraction dont le numérateur est constitué par l'ensemble des services admissibles définis à l'article 28 - chiffre 1 - exprimés en mois et dont le dénominateur est constitué par le nombre de mois compris entre le premier jour du mois qui suit le 20ème anniversaire de la naissance du conjoint décédé et le dernier jour du mois de son décès, sans que ce nombre puisse dépasser 480.

Les sommes versées en vertu des dispositions statutaires antérieures en vue de valider des périodes et des services donnent lieu à une augmentation du numérateur de la fraction définie à l'alinéa précédent, d'une durée égale aux périodes et services validés.

Si avant l'âge de 60 ans, le conjoint décédé a été pensionné soit pour cause d'invalidité prématurée, soit d'office pour une autre raison, le dénominateur de la fraction est constitué par le nombre de mois compris entre le premier jour du mois qui suit le vingtième anniversaire du conjoint décédé et le dernier jour du mois qui précède celui au cours duquel il a été mis à la retraite.

La fraction découlant de l'application des alinéas qui précèdent ne peut dépasser l'unité.

2. La pension de survie ne peut être supérieure à 50 % du traitement maximum de l'échelle barémique attachée au dernier grade de l'agent défunt multiplié par la fraction définie au chiffre 1 ci-dessus.

3. Lorsque le montant de la pension calculé sur la base du traitement moyen des dix dernières années de la carrière ou de toute la durée de celle-ci si elle est supérieure à cinq ans mais inférieure à dix ans, est inférieur au montant minimum garanti pour un retraité isolé, visé à l'article 120 de la Loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses, la pension est recalculée sur la base du traitement moyen des cinq dernières années de la carrière, sans que le nouveau montant de la pension puisse excéder le montant minimum garanti précité.

Art. 30 Les dispositions énoncées à l'article 29 ne sont pas applicables au calcul de la pension du conjoint survivant aussi longtemps que celui-ci n'a pas atteint l'âge de 45 ans. Pendant cette période, le montant de la pension ne peut excéder le montant prévu par les dispositions de l'article 31 relatives au montant minimum garanti.

Pour les personnes dont le conjoint décédé bénéficiait d'une pension immédiate ou différée ou qui aurait pu prétendre à une telle pension s'il n'était pas décédé avant la date de prise de cours de celle-ci, le montant de la pension ne peut excéder le montant minimum de pension de survie prévu par les dispositions de l'article 31, diminué éventuellement en application des dispositions réglementaires en vigueur.

La restriction prévue aux alinéas qui précèdent à l'égard du conjoint survivant n'ayant pas atteint l'âge de 45 ans, n'est pas applicable ni à la pension temporaire dont question à l'article 25 - chiffre 3, ni au conjoint survivant qui justifie d'une incapacité permanente de 66% au moins ou qui a un enfant à charge

Art. 31 La pension de survie ne peut être inférieure à un minimum dont le montant et les conditions d'octroi sont fixés par le règlement.

IIbis Allocation de transition

Art. 31bis Le présent point IIbis s'applique uniquement aux conjoints survivants d'un conjoint décédé à partir du 1er janvier 2015 et qui sont âgés de moins de 45 ans au moment de ce décès.

L'âge de 45 ans prévu à l'alinéa 1er sera porté à:

- 45 ans et 6 mois lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2016;
- 46 ans lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2017;
- 46 ans et 6 mois lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018;
- 47 ans lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019;
- 47 ans et 6 mois lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020;
- 48 ans lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021;
- 48 ans et 6 mois lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022;
- 49 ans lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023;
- 49 ans et 6 mois lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024;
- 50 ans lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2025 et le 31 décembre 2025";
- 51 ans lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2026;

- 52 ans lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2027 et le 31 décembre 2027;

- 53 ans lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2028 et le 31 décembre 2028;

- 54 ans lorsque le décès du conjoint survient dans la période comprise entre le 1er janvier 2029 et le 31 décembre 2029;

- 55 ans lorsque le décès du conjoint se situe postérieurement au 31 décembre 2029.

Art. 31 ter Pour les conjoints survivants visés à l'article 31 bis, le paiement de la pension de survie établie conformément aux dispositions du point II ci-dessus, est suspendu depuis la date de prise de cours de cette pension jusqu'au moment où l'intéressé vient à bénéficier effectivement d'une pension de retraite.

Si à l'âge légal de mise à la retraite, le titulaire ne peut prétendre à une pension de retraite, la pension de survie lui est payée à partir du premier jour du mois qui suit celui durant lequel ce titulaire atteint l'âge légal.

Art. 31 quater En lieu et place du paiement de la pension de survie, il est accordé au conjoint survivant, dans les conditions prévues au règlement[(10)] une allocation temporaire de transition égale au montant de la pension de survie.

L'allocation de transition est accordée au conjoint survivant pendant une durée de 12 mois à partir du premier jour du mois qui suit celui du décès de son conjoint. Toutefois, si au moment du décès, un enfant est à charge pour lequel un des conjoints percevait des allocations familiales ou si un enfant posthume naît dans les trois cents jours du décès, l'allocation est accordée pendant une durée de 24 mois.

III. Pension de conjoint divorcé

1. Conditions d'admissibilité

Art. 32 Les dispositions relatives aux conditions d'octroi, de suspension et de prise de cours de la pension de survie, prévues aux articles 25, 26 et 27, sont applicables au conjoint divorcé qui n'a pas contracté un nouveau mariage avant le décès de celui qui a été son conjoint mais le paiement de la pension est suspendu aussi longtemps qu'il n'a pas atteint l'âge de 45 ans, à moins qu'il ne justifie d'une incapacité permanente de 66 % au moins ou qu'il n'ait un enfant à charge

Art. 33 Si, au décès de l'agent, il y a simultanément un conjoint divorcé et un conjoint survivant qui a droit à la pension visée à l'article 25, chiffres 1 et 2, le conjoint divorcé, même âgé

(10) voir avis 199 H-HR/2013

de moins de 45 ans, est déchu de ses droits à pension si sa demande de pension n'est pas parvenue à HR Rail dans l'année qui suit le jour du décès de son ex-conjoint.

Dans ce cas, la pension entière est attribuée au conjoint survivant.

Le conjoint divorcé ne peut prétendre au bénéfice de la pension de survie s'il est, en raison de délits commis envers son ex-conjoint, indigne d'en hériter conformément à l'article 727, §1er, 1° ou 3° du Code Civil.

Art. 33bis Lorsque le décès du donnant droit survient à partir du 1er janvier 2015 et que le conjoint divorcé est âgé de moins de 45 ans au moment du décès, la pension de survie du conjoint divorcé est suspendue depuis la date de prise de cours de cette pension jusqu'au moment où l'intéressé vient à bénéficier effectivement d'une pension de retraite.

Il en va de même pour le conjoint divorcé s'il existe au moment du décès un conjoint survivant âgé de moins de 45 ans.

L'âge de 45 ans est porté à 55 ans selon les modalités fixées à l'article 31 bis.

Aucune pension de survie ne peut être payée au conjoint divorcé tant qu'il n'a pas atteint l'âge de 45 ans, à moins qu'il ne justifie d'une incapacité permanente de 66 % au moins ou qu'il n'ait un enfant à charge.

2. Montant de la pension

Art. 34 La pension attribuée au conjoint divorcé est obtenue en multipliant le montant de la pension de survie qui lui reviendrait au titre de conjoint survivant par une fraction dont le numérateur est constitué par l'ensemble des services et périodes admissibles se situant pendant la durée du mariage, et dont le dénominateur est constitué par l'ensemble des services et périodes admissibles.

Art. 35 Si, au décès de l'agent, il y a simultanément un conjoint divorcé et un conjoint survivant il est réparti entre ces bénéficiaires une pension de survie globale prenant en considération l'ensemble des services et périodes admissibles et établie conformément aux articles 28 et 29.

La part de cette pension globale attribuée au conjoint divorcé est égale à la pension résultant de l'application de l'article 34.

La part de la pension attribuée au conjoint survivant est égale à la différence entre la pension globale et la part revenant au conjoint divorcé.

La part de la pension attribuée au conjoint survivant ne peut être inférieure à la moitié de la pension globale.

Art. 36 La pension de conjoint survivant n'est pas modifiée en cas de réduction ou de suspension de la pension revenant au conjoint divorcé ou en cas de décès de ce dernier.

IV. Pension d'orphelin

1. Conditions d'admissibilité

Art. 37 L'orphelin de père et de mère a droit à une pension de survie jusqu'à l'âge de 18 ans, à condition que son père ou sa mère soit décédé dans une des situations prévues à l'article 25 point 1. Ce droit est maintenu au-delà de 18 ans aussi longtemps que l'orphelin donne droit à des allocations familiales.

L'orphelin de père est assimilé à l'orphelin de père et de mère si sa mère n'a pas droit à la pension. Il en est de même pour l'orphelin de mère dont le père n'a pas droit à la pension.

L'enfant dont la filiation n'est établie qu'à l'égard d'un seul parent est au décès de celui-ci assimilé à un orphelin de père et de mère.

Le règlement détermine la situation à réserver à l'orphelin qui, du chef du décès de chacun de ses parents, peut prétendre à plusieurs pensions.

L'orphelin ne peut prétendre au bénéfice des présentes dispositions s'il a été condamné pour avoir attenté à la vie de celui qui lui ouvre un droit à une pension de survie.

Art. 38 L'enfant adopté par un agent ou un ancien agent décédé dans une des situations prévues à l'article 25 - point 1, a les mêmes droits que s'il était issu d'un mariage dissous par le décès du conjoint.

S'il a également été adopté par le conjoint d'un tel agent, il est considéré comme issu du ménage desdits époux.

Le règlement détermine la situation à réserver à l'orphelin qui peut prétendre à une autre pension du chef du décès de ses parents naturels ou du fait d'adoptions successives.

Art. 39 La pension d'orphelin prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel s'est produit l'événement donnant ouverture au droit. Toutefois, si la demande prévue à l'article 24, § 2, n'est pas parvenue à HR Rail dans l'année qui suit cet événement, la pension d'orphelin prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel cette demande est parvenue à HR Rail.

2. Montant de la pension

Art. 40 La pension d'orphelin est fixée à 6/10 d'une pension de survie calculée conformément à l'article 29; celle de deux orphelins atteint les 8/10 de la même pension; celle de trois orphelins et plus est égale à la pension entière.

Le règlement fixe le montant de la pension à attribuer si, au décès de l'agent, il y a simultanément:

- des orphelins de lits différents;
- un conjoint survivant et des orphelins qui ne sont pas nés de ce conjoint et de l'agent décédé;
- un conjoint divorcé et des orphelins qui ne sont pas nés de ce conjoint et de l'agent décédé.

V. Dispositions communes

Art. 41 Abrogé.

Art. 42 à 44 Abrogés.

E. RENTES ACCIDENTS

Art. 45 Les rentes ou capitaux accordés en réparation d'une incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle sont indépendants des pensions de retraite, d'invalidité prématurée ou de survie et peuvent être cumulés avec ces pensions.

Art. 46 à 49 Abrogé.

F. AGENTS FÉMININS

Art. 50 Abrogé.

G. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

Art. 51 1. Le cumul de plusieurs pensions du secteur public entre elles - dont celles accordées en vertu du présent statut - et le cumul de ces pensions avec une pension de retraite ou de survie de travailleur salarié ou de travailleur indépendant ne peut excéder le montant maximum prévu par les dispositions légales.

2. Le cumul d'une ou de plusieurs pensions de survie du secteur public - dont celles accordées en vertu du présent statut - avec un traitement, une rémunération ou une indemnité à charge de ce secteur ou d'un établissement d'enseignement subventionné à un titre quelconque par l'Etat, ne peut excéder le montant maximum prévu par les dispositions légales.

3. La pension est réduite ou suspendue, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, en cas de cumul avec une activité professionnelle qui, dans le régime de pension des travailleurs salariés, entraîne la réduction ou la suspension de la pension.

La pension ne peut en aucun cas dépasser les limites prévues par les dispositions légales.

Art. 51 bis 1. Sans préjudice de l'application des articles 25, chiffre 4, 33 alinéa 3 et 37 alinéa 5 du présent chapitre, le paiement de la pension est suspendu pendant les mois civils entiers durant lesquels le titulaire de la pension:

a) est incarcéré dans une prison ou interné dans un établissement de défense sociale;

b) ne se présente pas pour subir son incarcération ou son internement.

Par dérogation à l'alinéa 1er, a), le paiement est maintenu aussi longtemps que l'intéressé n'a pas subi de façon continue douze mois d'incarcération ou d'internement.

Par dérogation à l'alinéa 1er, a), le paiement de la pension est rétabli pour la période de détention préventive, à condition que le titulaire de la pension apporte la preuve qu'il a été acquitté par une décision de justice coulée en force de chose jugée du chef de l'infraction qui a donné lieu à cette incarcération. Il en est de même en cas de non- lieu ou de mise hors cause.

2. Pendant la période de suspension de la pension de retraite ou d'invalidité prématurée, il est payé au conjoint ou aux enfants du pensionné une pension égale à la pension de survie à laquelle ils pourraient prétendre si le pensionné était décédé.

Pendant la période de suspension de la pension de survie, les enfants issus du mariage du conjoint survivant ou divorcé avec l'agent défunt sont assimilés à des orphelins de père et de mère. Il en est de même des enfants visés à l'article 38, alinéa 2 du présent chapitre.
La pension payée en application du 1er ou 2ème alinéa cesse de l'être à partir du premier jour du mois qui suit le décès du titulaire de la pension ou à partir de la remise en paiement de sa pension.

3. La pension payée en application du chiffre 2 est déduite des arrérages de la pension du titulaire, se rapportant à la même période et qui sont payés à ce dernier sur base du chiffre 1, alinéa 3.

Art. 52 Le règlement des pensions, dans les limites fixées par ce chapitre, détermine les dispositions d'application relatives à:

- l'introduction des demandes de pension;
- le mode de liquidation des pensions, ainsi que les dispositions complémentaires

transitoires ou spéciales relatives notamment aux agents repris des sociétés concessionnaires ou des chemins de fer concédés.

Art. 53 Ces agents peuvent opter entre les avantages accordés par les dispositions statutaires des caisses spéciales auxquelles ils sont ou étaient affiliés et les avantages du régime des pensions de HR Rail.

Dans ce dernier cas, les années de services effectifs rendus aux sociétés concessionnaires ou aux administrations exploitantes de chemins de fer concédés sont supputées conformément aux dispositions interprétatives énoncées sous l'article 5 et sous l'article 9 du présent chapitre.

Sont déduits les services qui ont donné lieu à l'octroi d'une pension à charge des sociétés cédantes.

Art. 54 La renonciation à une pension visée par ce chapitre est permise dans les conditions prévues par le règlement.

Art. 55 Abrogé.

Art. 56 La pension de l'agent reclassé pour des raisons de santé, dont le traitement global moyen des 4 dernières années de la carrière est inférieur au traitement global moyen des 4 dernières années précédant la date de son reclassement ou de toute la durée de cette période si elle est inférieure à 4 ans comprend la somme de deux quotités:

a) une quotité calculée sur la base du traitement global moyen[(8)], des 4 dernières années atteint par l'agent dans ses fonctions normales ou de toute la durée de cette période si elle est inférieure à 4 ans et à raison d'autant de fois 1/55ème, 1/48ème ou 1/60ème selon le cas, que l'agent a d'années de services à faire valoir par application de l'article 9, au moment de son reclassement.

Ce traitement est établi en tenant compte des conditions de rémunération en vigueur à la date prévue pour le calcul de la pension de retraite;

b) une quotité calculée sur la base du traitement global moyen[(8)] des 4 dernières années ou de toute la durée de la période postérieure au reclassement de l'agent si elle est inférieure à 4 ans qui a ou aurait été attribué à l'agent et à raison des années de services passées dans la ou les fonctions de reclassement.

Ce traitement est établi en tenant compte des conditions de rémunération en vigueur à la date prévue pour le calcul de la pension de retraite;

(8) Sous réserve des restrictions prévues au règlement relatives à certains éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement.

(8) Sous réserve des restrictions prévues au règlement relatives à certains éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement.

Par dérogation à ce qui précède, la pension de l'agent reclassé après au moins 20 ans de services effectifs rendus à HR Rail est calculée sur la base du traitement global moyen[8] le plus favorable.

Art. 57 Par dérogation à l'article 29, la pension de l'ayant droit d'un agent reclassé pour des raisons de santé dont le traitement global moyen des 10 dernières années de la carrière ou de toute la durée de celle-ci si elle est inférieure à 10 ans est inférieur au traitement global moyen des 10 dernières années précédant la date de son reclassement ou de toute la durée de cette période si elle est inférieure à 10 ans, comprend la somme de deux quotités calculées comme prévu à l'article 29:

a) l'une, sur la base des années de services et périodes admissibles que l'agent décédé comptait à la date de son reclassement et du traitement global moyen des 10 dernières années[8] ou de toute la durée de sa carrière à la date de son reclassement si cette période est inférieure à 10 ans qui lui a ou lui aurait été attribué dans ses fonctions normales, selon les conditions de rémunération en vigueur à la date prévue par la loi pour le calcul de la pension de survie;

b) l'autre, sur la base des années de services et périodes admissibles après son reclassement et du traitement global moyen des 10 dernières années[8] ou de toute la durée de la période postérieure au reclassement de l'agent si elle est inférieure à 10 ans qui a ou aurait été attribué à l'agent décédé, selon les conditions de rémunération en vigueur à la date prévue par la loi pour le calcul de la pension de survie.

Par dérogation à ce qui précède, la pension de l'ayant droit de l'agent reclassé après au moins 20 ans de services effectifs rendus à HR Rail est calculée sur la base du traitement global moyen[8] le plus favorable.

[8] Sous réserve des restrictions prévues au règlement relatives à certains éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement.

CHAPITRE XVII.

ACCIDENTS DU TRAVAIL, ACCIDENTS SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Art. 1 Généralités

En vertu de l'article 118 de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, la Commission paritaire nationale a le pouvoir "d'examiner toutes les questions relatives aux dispositions du statut du personnel et aux contrats de travail, y compris les règles concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles".

Les principes en matière de définitions, preuves, procédures et indemnisations sont définis par le RGPS - Fascicule 572.

En ce qui concerne les risques cités au premier alinéa, HR Rail est son propre assureur.

Art. 2 Reconnaissance du droit à indemnisation

Le service compétent de HR Rail décide de l'acceptation des faits déclarés comme accident du travail, accident sur le chemin du travail ou maladie professionnelle, ainsi que de l'octroi des indemnisations prévues par le RGPS - Fascicule 572, sans préjudice de la compétence des tribunaux.

Art. 3 Types d'indemnisations

L'agent blessé[(1)] a droit, dans les conditions prévues par le RGPS - Fascicule 572, à:

- la gratuité des soins médicaux, paramédicaux, pharmaceutiques et hospitaliers;

(1) Par "agent blessé", il faut entendre la victime d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

- une indemnité pour incapacité temporaire de travail;
- une rente pour incapacité permanente de travail après la consolidation;
- l'octroi à titre gratuit d'appareils de prothèse et d'orthopédie;
- des indemnités pour frais de déplacements.

En cas d'accident du travail, d'accident sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné le décès de l'agent, sont accordées, dans les conditions prévues par le fascicule précité:

- une aide pécuniaire au conjoint ou au partenaire cohabitant légal[(2)] de l'agent décédé;
- une indemnité de funérailles;
- une rente aux ayants droit.

Lorsque la rémunération de base, dont la composition est définie par le RGPS - Fascicule 572, dépasse le montant fixé par la Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, elle n'est prise en considération qu'à concurrence de cette somme pour calculer la rente accordée en réparation d'un accident sur le chemin du travail. Il n'y a pas de limitation de la rémunération de base en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Art. 4 Convention, révision et aggravation

Les indemnisations accordées après la consolidation aux agents blessés ou à leurs ayants droit font l'objet d'une convention entre HR Rail agissant en tant qu'assureur et les personnes concernées.

Pendant un délai de trois ans prenant cours le lendemain de la date de la convention ou de la décision judiciaire rendue en dernier ressort – ou, en matière de maladies professionnelles, à n'importe quel moment postérieur à la consolidation – l'agent blessé (ses ayants droit en cas de décès) ou HR Rail peuvent demander la révision de la convention ou de la décision judiciaire soit en raison de l'aggravation ou de l'atténuation de l'incapacité permanente de la victime, soit de son décès consécutif à l'accident.

(2) Par "partenaire cohabitant légal", il faut entendre la personne qui cohabite légalement avec un partenaire et qui a établi avec lui (ou elle), conformément à l'article 1478 du Code Civil, un contrat obligeant les parties à un devoir de secours qui, même après une rupture éventuelle, peut avoir des conséquences financières.

En cas d'aggravation ayant pour conséquence une incapacité temporaire totale de travail ou une augmentation du taux d'incapacité permanente de travail survenant après l'expiration du délai de révision dont il est question au précédent alinéa, l'agent blessé peut prétendre respectivement à une indemnité pour incapacité temporaire totale ou à une allocation d'aggravation, dans les conditions prévues par le RGPS – Fascicule 572.

Art. 5 Soins médicaux

L'agent victime d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, a le libre choix du dispensateur de soins pour les soins médicaux, paramédicaux, pharmaceutiques et hospitaliers.

Le « service médical pour les accidents du travail » vérifie le lien de causalité entre l'accident et les lésions, reconnaît la maladie professionnelle, assure la surveillance médicale du traitement des victimes, accepte les éventuelles incapacités temporaires de travail, contrôle les absences y relatives et fixe la date de consolidation, le pourcentage d'incapacité permanente de travail et le pourcentage de l'aide d'une tierce personne.

Art. 6 Responsabilité civile et subrogation

Les principes relatifs à la responsabilité civile et à la subrogation sont repris dans le RGPS - Fascicule 572.

CHAPITRE XVIII

SERVICES MEDICAUX

Art. 1 Structure

Il existe deux services médicaux au sein de HR Rail:

- la médecine de l'administration;
- la médecine du travail.

Art. 2 Activités de la médecine de l'administration

La médecine de l'administration comporte les secteurs d'activités suivants:

- la « médecine de la mutualité » qui joue le rôle de service médical pour les prestations relatives à la Caisse des soins de santé et à la Caisse de solidarité sociale;
- Le « service médical pour les accidents du travail » qui vérifie le lien de causalité entre l'accident du travail ou sur le chemin du travail et les lésions, reconnaît la maladie professionnelle, assure la surveillance médicale du traitement des victimes, accepte les éventuelles incapacités temporaires de travail, contrôle les absences y relatives et fixe la date de consolidation, le pourcentage d'incapacité permanente de travail et le pourcentage de l'aide d'une tierce personne ;
- le contrôle des incapacités de travail pour maladie, y compris la reprise prématurée du travail;
- les déclarations d'aptitude ou d'inaptitude telles que déterminées par le règlement (RGPS - Fascicule 578) et certaines tâches dans le cadre de la remise au travail ou de la mise à retraite prématurée (RGPS - Fascicule 575);
- la " médecine spécialisée".

Art. 3 Activités de la médecine du travail

HR Rail Corporate Prevention Services (CPS) exerce, comme service externe de prévention et protection au travail, les compétences suivantes reprises dans le code sur le bien-être au travail:

- médecine du travail
- hygiène au travail

- ergonomie

- aspects psychosociaux

ainsi que, pour le personnel de sécurité, les visites pour l'obtention des attestations dans le cadre du Code ferroviaire.

Art. 4 Recours interne

Les décisions médicales sont susceptibles de recours interne. Le règlement (RGPS Fascicules 577 et 578) en détermine les modalités.

Convention relative à la mise à disposition du personnel par HR Rail pour les besoins d'Infrabel

* * *

Approuvée en Commission paritaire nationale du
15/07/2014

*

ENTRE

HR Rail, société anonyme de droit public, inscrite au RPM Bruxelles sous le numéro 541.691.352, dont le siège social est situé à 1060 Bruxelles, Rue de France 85, représentée par Monsieur Michel BOVY, Directeur général et Monsieur Jean-Marie ROSSIGNON, adjoint du Directeur général

ET

Infrabel, société anonyme de droit public, inscrite au RPM Bruxelles sous le numéro 869.763.267, dont le siège social est situé à 1060 Bruxelles, Place Marcel Broodthaers 2, représentée par Monsieur Luc LALLEMAND , Administrateur délégué et Monsieur Luc VANSTEENKISTE , Directeur général.

Il est convenu que HR Rail mettra du personnel à la disposition d'Infrabel dans les conditions suivantes:

1. Base juridique

La présente convention a été établie sur la base et en conformité des principes repris dans la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges.

2. Dispositions générales

2.1. En vertu des articles 115 et suivants de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, la Commission Paritaire Nationale constitue l'organe supérieur du dialogue social pour les questions sociales des Chemins de fer belges.

2.2. HR Rail met à la disposition d'Infrabel le personnel statutaire et non statutaire nécessaire à l'exécution de ses missions. Durant la période de leur mise à disposition, les membres du personnel restent cependant exclusivement soumis à l'autorité patronale d'Infrabel.

2.3. Le Statut du personnel de HR Rail, ainsi que les règlements pris en son application, en ce compris le statut syndical, s'appliquent intégralement au personnel statutaire mis à disposition d'Infrabel.

Le personnel non statutaire mis à disposition d'Infrabel par HR Rail tombe sous l'application de la convention collective relative au personnel non statutaire conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale, en vertu de l'article 77 de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges. Les contrats de travail sont conclus et dénoncés exclusivement par HR Rail.

2.4. Le personnel mis à disposition d'Infrabel est financièrement à charge d'Infrabel.

2.5. Sans préjudice à la mobilité du personnel entre HR Rail, Infrabel et la SNCB, il ne peut être mis fin à la mise à disposition d'un membre du personnel qu'après accord préalable de HR Rail.

2.6. Le personnel mis à disposition d'Infrabel par HR Rail se compose de personnel statutaire et personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail.

Infrabel ne peut utiliser d'autre personnel que celui qui est mis à sa disposition par HR Rail dans les conditions prévues par la présente convention.

2.7. Infrabel est tenue de respecter les obligations qui lui incombent en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ainsi que les obligations en matière de bien-être au travail qui résultent de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, en respectant les compétences de la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail constituée au sein des Chemins de fer belges et dont HR Rail est responsable de l'organisation et de la gestion du dialogue social.

2.8. Répartition des compétences quant aux décisions en matière de personnel à portée individuelle:

Compétences décisionnelles ordinaires:

HR Rail prend formellement toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle pour un membre du personnel qui est ou sera mis à la disposition d'Infrabel sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel.

D'une part Infrabel peut, de sa propre initiative, adresser une proposition motivée contraignante pour HR Rail. HR Rail prend une décision formelle motivée de non- exécution de cette proposition motivée si la proposition est en contradiction avec une norme d'une source de droit supérieure. HR Rail prend une décision formelle dans un délai de trente jours. A défaut d'une décision dans ce délai, Infrabel intervient à la place de HR Rail pour prendre également la décision formelle.

D'autre part Infrabel, à la requête de HR Rail, peut, dans un délai de 30 jours, formuler une proposition motivée contraignante pour HR Rail. HR Rail prend une décision formelle dans un délai de 30 jours suivant la transmission de la proposition. A défaut d'une proposition motivée d'Infrabel dans ce délai, HR Rail ne prend aucune décision formelle.

Compétences décisionnelles particulières:

Infrabel est l'autorité compétente en matière d'évaluation pour le personnel qui est mis à sa disposition par HR Rail. Infrabel intervient, en sa qualité d'autorité compétente en matière d'évaluation, de plein droit en lieu et place de HR Rail dans la prise de décisions formelles d'évaluation.

Infrabel constitue l'autorité disciplinaire compétente pour le personnel mis à sa disposition par HR Rail. Infrabel intervient en tant qu'autorité compétente en matière disciplinaire pour formellement infliger de plein droit en lieu et place de HR Rail des sanctions disciplinaires proposées ou définitives, sauf dans le cas où Infrabel, en sa qualité d'autorité disciplinaire, a l'intention d'infliger à un membre du personnel une sanction disciplinaire mettant ou pouvant mettre fin à l'emploi d'un membre du personnel statutaire mis à sa disposition. Dans ce cas, la compétence décisionnelle ordinaire est d'application.

Conformément à l'article 113 de la loi du 23 juillet 1926, Infrabel peut agir de plein droit en lieu et en place de HR Rail pour prendre également la décision formelle. Le motif d'urgence doit être motivé. La décision est soumise pour information et pour exécution au directeur général de HR Rail.

2.9. Les membres du personnel mis à disposition d'Infrabel doivent être considérés comme étant "préposés" d'Infrabel et Infrabel comme "commettant" de ces membres du personnel au sens de l'article 1384, troisième alinéa, du Code Civil.

3. Les besoins en personnel

3.1. Détermination des besoins en personnel par Infrabel

3.1.1. Infrabel fixe ses besoins en personnel dans le respect de son plan d'entreprise.

3.1.2. En vue d'une gestion prévisionnelle et efficace à court, moyen et longue terme l'administrateur délégué d'Infrabel transmet en temps opportun les besoins détaillés en moyens de personnel au directeur général de HR Rail pour pouvoir assumer, d'une manière régulière et continue, la totalité des charges de travail qui lui incomberont au cours du semestre de référence.

3.1.3. En application des dispositions du RGPS-Fascicule 575, le cadre d'Infrabel comportera un quota global d'au moins 1,25 % de postes réservés aux membres du personnel à reclasser.

3.1.4. HR Rail mettra à disposition d'Infrabel les moyens logistiques nécessaires afin de pouvoir exprimer ses besoins de la manière et dans les conditions décrites ci-dessus.

3.2. Comblement des besoins en personnel

3.2.1. La mise à disposition de personnel par HR Rail à Infrabel est réglée conformément aux dispositions de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges d'une part et aux dispositions du Statut du Personnel et des règlements applicables en matière de mutation et d'avancement d'autre part.

3.2.2. Afin de limiter au minimum les interruptions dans l'occupation des postes à pourvoir, il appartient à Infrabel de développer une politique de gestion prévisionnelle de détermination de ses besoins tout en tenant compte de l'impact d'évènements individuels et collectifs prévisibles à court, moyen et long terme.

3.2.3. HR Rail mettra tout en œuvre pour satisfaire les besoins fonctionnels exprimés par Infrabel.

3.2.4. Toute situation litigieuse relative au comblement des besoins sera traitée collégialement par le Comité de coordination de HR.

3.3. Manque de personnel

Au cas où HR Rail se trouve dans l'impossibilité de combler immédiatement tous les postes vacants du cadre d'Infrabel , tel qu'il a été fixé initialement ou tel qu'il peut évoluer à terme durant le semestre de référence, il appartient à HR Rail de prendre toutes les mesures administratives et règlementaires afin de remédier au plus vite à cette situation.

Eventuellement, le dossier sera soumis au Comité de Pilotage, après concertation en Comité de Coordination RH.

3.4. Personnel excédentaire et médicalement inapte

HR Rail identifie le personnel disponible sur base du statut du personnel et de la réglementation. HR Rail recherche, en collaboration avec Infrabel, une utilisation appropriée pour le personnel disponible en application du statut du personnel et de la réglementation et en conformité avec les obligations relatives à la concertation sociale. Ces membres du personnel restent financièrement à charge d'Infrabel.

En collaboration avec Infrabel, HR Rail recherche une occupation appropriée pour les agents déclarés médicalement inaptes en application du statut du personnel et de la réglementation, et conformément aux obligations relatives à la concertation sociale (Comités de réutilisation).

3.5. Mobilité du personnel

Les dispositions réglementaires relatives à la mutation et l'avancement restent complètement d'application de sorte que la mobilité illimitée du personnel entre les trois sociétés soit possible.

3.6. Emploi de langues en matière administrative

En vertu de l'article 36 §1 de la Loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, Infrabel est assujettie aux lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative.

3.7. Recrutement

3.7.1. HR Rail:

- _ fixe, de commun accord avec Infrabel , la politique pour l' "employer branding ", analyse, en concertation avec Infrabel , le marché de l'emploi et développe les campagnes de recrutement;

- détermine, en concertation paritaire, les conditions d'accès aux emplois;

- juge de l'opportunité d'organiser les recrutements compte tenu des besoins en personnel, dans le respect de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, ainsi que du Statut du personnel;

- veille, via des recrutements internes et externes, à la fourniture des membres du personnel nécessaires sur base des contingents de recrutement demandés;

- garantit l'équité et l'objectivité de la sélection et du recrutement;

- est responsable de la sélection des membres du personnel:
  - reçoit et gère les candidatures;
  - organise la sélection de commun accord avec Infrabel;
  - rédige les PV nécessaires.

3.7.2. Infrabel :

- fixe annuellement les exigences qualitatives minimales pour le processus de recrutement et les communique pour concertation au Comité de Coordination de RH;

- détermine sur base régulière ses besoins en personnel sous la forme d'un contingent de recrutement et les communique à HR Rail aux moments convenus lors du Comité de Coordination RH;

- détermine les profils et les critères de sélection pour les emplois spécifiques d'Infrabel et ceci avec un apport d'expertise de HR Rail;

- fournit les membres de jurys des épreuves relatives à des techniques ou matières spécifiques et, en collaboration avec le conseiller de sélection de HR Rail siégeant également dans le jury, évalue les candidats en vue de leur recrutement par HR Rail.

4. Gestion générale

4.1. Carrière administrative

La réglementation relative à la carrière administrative et pécuniaire du personnel-cadre ressortit de la compétence du Conseil d'administration de HR Rail.

HR Rail détermine, en toute équité et objectivité, les critères de nomination et de désignation des fonctionnaires supérieurs en concertation avec Infrabel.

Les décisions relatives à la nomination et la désignation des fonctionnaires supérieurs mis à disposition de la SNCB relèvent de la compétence décisionnelle ordinaire.

Infrabel adresse une proposition motivée de désignation ou de nomination de cadres supérieurs à HR Rail. Cette proposition lie HR Rail. Le Directeur général de HR Rail prend la décision formelle, laquelle est ensuite exécutée.

Dans le cas où la proposition motivée d'Infrabel est contraire à une norme d'une source de droit supérieure, HR Rail prend une décision formelle de non-exécution et la transmet à Infrabel.

Les décisions formelles d'exécution ou de non-exécution sont prises par HR Rail dans un délai de 30 jours suivant l'envoi de la proposition.

A défaut d'une décision formelle de HR Rail, Infrabel prend la décision formelle.

Les décisions relatives au signalement du personnel relèvent des compétences décisionnelles particulières. Infrabel prend formellement les décisions relatives à l'évaluation et au signalement du personnel mis à disposition et transmet les décisions à HR Rail pour exécution.

4.2. Prestations et rémunérations

4.2.1. Infrabel est tenue de fournir toutes les informations nécessaires en vue d'un calcul correct de la rémunération, des provisions et des frais de personnel à facturer et correct établissement des déclarations légales.

La nature de ces données, la forme sous laquelle elles doivent être fournies, ainsi que le calendrier et la fréquence des fournitures, seront établis par HR Rail en concertation réciproque avec Infrabel.

4.2.2. HR Rail a la compétence exclusive du calcul et du paiement de la rémunération (l'ensemble des éléments de rémunération en crédit ou débit) des membres du personnel affectés à Infrabel.

4.3. Formation

4.3.1. Infrabel est responsable de la détermination des besoins de formation au niveau de son entreprise, pour certains groupes cibles et/ou individus. A la demande d'Infrabel , HR Rail apporte son expertise lors de la détermination des besoins.

4.3.2. Infrabel détermine la politique en matière de formation et développement et organise ses propres formations professionnelles spécifiques. Infrabel informe HR Rail de chaque formation pour laquelle un plan de formation doit être soumis au Conseil National de la Formation; HR Rail veille à la cohérence avec la réglementation et apporte son expertise en la matière.

4.3.3. HR Rail se charge de la formation transversale du personnel statutaire et non-statutaire mis à disposition. Les formations transversales sont les formations dont les objectifs pédagogiques sont applicables à plus d'une des trois sociétés.

4.3.4. Les formations transversales sont disponibles selon une formule d'offre ouverte à inscriptions individuelles ou, à la demande d'Infrabel, sur mesure à l'intention d'un groupe cible spécifique. Le travail sur mesure comprend tant des formations existantes que le développement de nouveaux thèmes. Par travail sur mesure, il faut également entendre un accompagnement personnel, des conseils et des trajets de coaching et ce, dans tous les domaines de formation transversale. L'offre transversale continuera à évoluer de manière flexible dans un catalogue concret.

4.3.5. HR Rail est responsable de l'organisation des cours en préparation aux épreuves de transition ou de sélection. Infrabel met à disposition les formateurs et les contenus si cela s'avère nécessaire.

4.3.6. Infrabel est responsable de l'élaboration des plans de développement personnel. HR Rail peut y intégrer des conseillers en formation pour aider à les établir.

4.4. Médecine de l'administration

Les tâches et compétences attribuées à la Médecine de l'administration sont décrites dans le Statut du personnel et la réglementation prise en son exécution et sont exclusivement exécutées par HR Rail.

4.5. Service externe de prévention et de protection au travail

4.5.1. Sont exclusivement exercées par HR Rail Corporate Prevention Services (CPS), les compétences relatives aux disciplines suivantes reprises dans le code du bien-être: médecine du travail, hygiène au travail, ergonomie, aspects psycho- sociaux.

4.5.2. Les visites pour l'obtention pour le personnel de sécurité des attestations dans le cadre du Code ferroviaire sont effectuées par CPS.

4.6. Médiation

HR Rail offre à Infrabel sa connaissance et son expérience en matière de bien-être au travail.
HR rail assiste le personnel des Chemins de fer et la ligne hiérarchique en cas de conflits et de harcèlement au travail. Une fois les dossiers clôturés auprès du service externe PPT (CPS), le bureau Médiation assure leur suivi en concertation avec Infrabel
.

4.7. Affaires sociales – Soins de santé

4.7.1. HR Rail est compétent unique en ce qui concerne les matières sociales diverses (Fonds des Œuvres sociales et le service social, accidents de travail, maladies professionnelles, pensions, facilités de circulation, restaurants d'entreprise, etc.).

4.7.2. Les activités du secteur soins de santé de l'assurance maladie et invalidité légalement obligatoire sont exercées par la Caisse des soins de santé de HR Rail. Elle joue le rôle d'institution d'assurance pour les membres du personnel statutaires et les pensionnés de HR Rail, ainsi que pour leurs personnes à charge bénéficiaires des Œuvres sociales.

4.7.3. La distribution de l'information y afférente au personnel relève aussi uniquement de la compétence de HR Rail et de la Caisse des soins de santé.

4.8. Fonction de contrôle

HR Rail veille à la cohérence et à la consistance dans l'application du Statut du Personnel, y compris le statut syndical, la règlementation du personnel, ainsi que la législation applicable et ses arrêtés d'exécution.

Afin de pouvoir assurer le respect du Statut du personnel et de la réglementation, HR Rail dispose de personnel habilité qui mène des enquêtes à l'initiative de la hiérarchie de HR Rail ou suite à une demande spécifique d'Infrabel. Les activités de ce personnel seront coordonnées avec celles de leurs homologues d'Infrabel.

4.9. Expertise-HR

HR Rail est responsable de la rédaction, de la modification et de la gestion du Statut du Personnel, de la règlementation RH et des conventions collectives pour le personnel non statutaire, ainsi que de leur interprétation et de leur application uniformes.
HR Rail est responsable d'une version accessible et actualisée du Statut du Personnel et de la règlementation prise en son exécution ainsi que des conventions collectives pour le personnel non statutaire.
HR Rail est responsable de l'expertise juridique relative aux affaires RH et donne un avis et informe d'une manière proactive ou à la demande d'Infrabel.

4.10. Appel interne

Sans préjudice des dispositions relatives au bien-être au travail, à l'appel en matière de mesures disciplinaires, aux décisions médicales et aux évaluations, un appel contre une décision prise, le cas échéant après une enquête administrative en application du RGPS – Fascicule 548, peut être introduit, graduellement, auprès de l'autorité hiérarchique qui a pris la décision, par l'intéressé lui-même mis à disposition d'Infrabel , ou en son nom, par une organisation du personnel laquelle répond aux conditions reprises au RGPS – Fascicule 548, partie I.
Cet appel doit, sous peine de forclusion, être introduit dans un délai de 60 jours de calendrier à compter du jour où le membre du personnel mis à disposition de la SNCB a reçu la décision par écrit.

Le membre du personnel mis à disposition d'Infrabel ayant introduit un appel, est informé de la suite réservée à sa demande dans un délai de 60 jours de calendrier.
En cas de différend persistant, la décision formelle est prise par le directeur général de HR Rail, sur base d'une proposition motivée conforme et contraignante de l'organe compétent d'Infrabel.

4.11. Conseil d'appel et Commission d'appel "signalement"

HR Rail est responsable de la composition et du fonctionnement du Conseil d'appel et veille à l'application consistante des prescriptions relatives à la procédure du Conseil d'appel.

Le Conseil d'appel est compétent pour entendre à sa propre demande, chaque membre du personnel mis à disposition d'Infrabel à qui une sanction disciplinaire ou une mesure de licenciement d'office a été infligée et de prendre, en fonction, une décision motivée. Ensuite cette décision est transmise au responsable de la gestion du personnel d'Infrabel.

HR Rail est responsable de la composition et du fonctionnement de la Commission d'appel "signalement".

La commission d'appel "signalement " est compétente pour entendre, à sa propre demande, chaque membre du personnel mis à disposition d'Infrabel à qui le signalement mauvais a été proposé et à émettre avant chaque décision d'attribution de signalement un avis au Comité de direction d'Infrabel.

4.12. Facturation des frais

La répartition des frais et des revenus des prestations livrés entre Infrabel et la SNCB, leur facturation et leur paiement, ainsi qu'un nombre de financements particuliers font l'objet d'un contrat "dispositions financières de la convention de services RH » entre HR Rail et Infrabel d'une part et la SNCB d'autre part.

5. Dialogue social, conflits sociaux et interruptions de travail

5.1. HR Rail est responsable de l'organisation et de la gestion du **dialogue social** au niveau des Chemins de fer belges. Cette tâche forme la mission de service public de HR Rail. La composition, les compétences et la gestion des organes de dialogue social sont reprises dans le Statut du Personnel et le RGPS – Fascicule 548.

5.2. En premier instance, le dialogue social a lieu dans la Commission paritaire nationale (CPN), étant l'organe supérieur de dialogue social au niveau des Chemins de fer belges. Le Conseil d'administration d'Infrabel désigne 5 membres auprès de la CPN, lesquels participent activement aux procédures de concertation et de négociation. Le Comité de direction et le Conseil d'administration peuvent aussi mettre des points à l'ordre du jour de la CPN.

5.3. A côté de cela, l'administrateur délégué d'Infrabel siège au Comité de pilotage où – en cas de nécessité – des questions ponctuelles peuvent être négociées.

5.4. HR Rail est en outre responsable, au niveau des Chemins de fer belges, de l'organisation et de la gestion du dialogue social dans la Commission nationale de prévention et de protection au travail (CNPPT). Le Conseil d'administration d'Infrabel désigne 4 membres de la CNPPT, étant l'organe supérieur de dialogue social en matière de bien-être au travail qui concerne obligatoirement plus d'une société des Chemins de fer belges.

5.5. HR Rail soutient Infrabel pour le fonctionnement du dialogue social régional: le représentant de HR Rail, compétent pour l'exécution de la gestion du personnel dans la région concernée, assiste le président de chaque des 5 comités paritaires régionaux d'Infrabel.

5.6. En outre HR Rail prend le fonctionnement des organes paritaires des "Œuvres sociales" à sa charge: le Comité national des œuvres sociales, dont 2 membres sont désignés par le Conseil d'administration d'Infrabel, le Sous-comité national des œuvres sociales, dont 1 membre est désigné par le Conseil d'administration d'Infrabel , la Délégation du Sous-comité national des œuvres sociales et les Comités régionaux des œuvres sociale dont 1 membre est désigné par le Conseil d'administration d'Infrabel par Comité régional.

5.7. HR Rail est au niveau des Chemins de fer belges l'unique employeur juridique de tout le personnel des chemins de fer compétent – compte tenu des souhaits d'Infrabel – pour négocier des **protocoles d'accord social** avec les organisations syndicales au sein du Comité de pilotage.

5.8. En cas de **conflits sociaux**, discussions ou discussions imminentes, HR Rail se charge de la médiation aussi bien au niveau des Chemins de fer belges qu'à l'intérieur de chacune des trois sociétés.

D'une part, en interne, il existe un rôle de médiateur pour le président de la CPN ou pour un représentant local désigné par le Président en concertation avec HR Rail et d'autre part pour le Comité de pilotage. Le directeur général de HR Rail ou son représentant a également, en application du protocole d'accord social relatif "aux interruptions de travail", un rôle de médiateur.

En outre, il peut, en vue de la prévention, la surveillance et la cessation des conflits collectifs entre Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail et le personnel, être fait appel à une intervention d'un médiateur social de la direction générale des relations de travail auprès du SFF emploi, travail et dialogue social.

5.9. Dans le cadre des **interruptions de travail** HR Rail agit conformément au fascicule 548. En cas de désaccord sur le caractère émotionnel d'un arrêt de travail, celui-ci est soumis au Comité de Coordination RH. Si ce dernier ne parvient pas à un consensus, le désaccord est remonté au Conseil d'Administration de HR Rail. La décision finale prise est respectée par l'ensemble des parties;

5.9.1. HR Rail tient les statistiques relatives aux interruptions de travail en collaboration avec le responsable RH d'Infrabel pour autant que parmi les participants de l'action figurent des membres du personnel mis à disposition d'Infrabel;

5.9.2. HR Rail procure les éléments de réponse à l'occasion de questions parlementaires ou autres concernant les interruptions de travail.

6. Evaluation continue

Les Comités d'entreprise stratégiques veillent, chacun pour la société au sein de laquelle ils sont institués, au respect des engagements conclus par la société concernée, dans le contrat de services RH et dans la convention relative à la mise à disposition de personnel.

CONVENTION RELATIVE A LA MISE A DISPOSITION DU PERSONNEL PAR HR RAIL POUR LES BESOINS DE LA SNCB

* * *

Approuvée en Commission paritaire nationale du 15/07/2014

*

ENTRE
HR Rail, société anonyme de droit public, inscrite au RPM Bruxelles sous le numéro 541.691.352, dont le siège social est situé à 1060 Bruxelles, Rue de France 85, représentée par Monsieur Michel BOVY, Directeur général et Monsieur Jean-Marie ROSSIGNON, adjoint du Directeur général

ET

La SNCB, société anonyme de droit public, inscrite au RPM Bruxelles sous le numéro 0203.430.576, dont le siège social est situé à 1060 Bruxelles, rue de France 58, représentée par Monsieur Jo CORNU, Administrateur délégué et Monsieur Vincent Bourlard, Directeur général.

Il est convenu que HR Rail mettra du personnel à la disposition de la SNCB dans les conditions suivantes:

1. Base juridique

La présente convention a été établie sur la base et en conformité des principes repris dans la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges.

2. Dispositions générales

2.1. En vertu des articles 115 et suivants de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, la Commission Paritaire Nationale constitue l'organe supérieur du dialogue social pour les questions sociales des

Chemins de fer belges.

2.2. HR Rail met à la disposition de la SNCB le personnel statutaire et non statutaire nécessaire à l'exécution de ses missions. Durant la période de leur mise à disposition, les membres du personnel restent cependant exclusivement soumis à l'autorité patronale de la SNCB.

2.3. Le Statut du personnel de HR Rail, ainsi que les règlements pris en son application, en ce compris le statut syndical, s'appliquent intégralement au personnel statutaire mis à disposition de la SNCB.

Le personnel non statutaire mis à disposition de la SNCB par HR Rail tombe sous l'application de la convention collective relative au personnel non statutaire conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale, en vertu de l'article 77 de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges. Les contrats de travail sont conclus et dénoncés exclusivement par HR Rail.

2.4. Le personnel mis à disposition de la SNCB est financièrement à charge de la SNCB.

2.5. Sans préjudice à la mobilité du personnel entre HR Rail, Infrabel et la SNCB, il ne peut être mis fin à la mise à disposition d'un membre du personnel qu'après accord préalable de HR Rail.

2.6. Le personnel mis à disposition de la SNCB par HR Rail se compose de personnel statutaire et personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail.

La SNCB ne peut utiliser d'autre personnel que celui qui est mis à sa disposition par HR Rail dans les conditions prévues par la présente convention.

2.7. La SNCB est tenue de respecter les obligations qui lui incombent en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ainsi que les obligations en matière de bien-être au travail qui résultent de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, en respectant les compétences de la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail constituée au sein des Chemins de fer belges et dont HR Rail est responsable de l'organisation et de la gestion du dialogue social.

2.8. Répartition des compétences quant aux décisions en matière de personnel à portée individuelle:

Compétences décisionnelles ordinaires:

HR Rail prend formellement toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle pour un membre du personnel qui est ou sera mis à la disposition de la SNCB sur proposition motivée conforme de l'organe compétent de la SNCB.

D'une part la SNCB peut, de sa propre initiative, adresser une proposition motivée contraignante pour HR Rail. HR Rail prend une décision formelle motivée de non-exécution de cette proposition motivée si la proposition est en contradiction avec une norme d'une source de droit supérieure. HR Rail prend une décision formelle dans un délai de trente jours. A défaut d'une décision dans ce délai, la SNCB intervient à la place de HR Rail pour prendre également la décision formelle.

D'autre part la SNCB, à la requête de HR Rail, peut, dans un délai de 30 jours, formuler une proposition motivée contraignante pour HR Rail. HR Rail prend une décision formelle dans un délai de 30 jours suivant la transmission de la proposition. A défaut d'une proposition motivée de la SNCB dans ce délai, HR Rail ne prend aucune décision formelle.

Compétences décisionnelles particulières:

La SNCB est l'autorité compétente en matière d'évaluation pour le personnel qui est mis à sa disposition par HR Rail. La SNCB intervient, en sa qualité d'autorité compétente en matière d'évaluation, de plein droit en lieu et place de HR Rail dans la prise de décisions formelles d'évaluation.

La SNCB constitue l'autorité disciplinaire compétente pour le personnel mis à sa disposition par HR Rail. La SNCB intervient en tant qu'autorité compétente en matière disciplinaire pour formellement infliger de plein droit en lieu et place de HR Rail des sanctions disciplinaires proposées ou définitives, sauf dans le cas où la SNCB, en sa qualité d'autorité disciplinaire, a l'intention d'infliger à un membre du personnel une sanction disciplinaire mettant ou pouvant mettre fin à l'emploi d'un membre du personnel statutaire mis à sa disposition. Dans ce cas, la compétence décisionnelle ordinaire est d'application.

Conformément à l'article 113 de la loi du 23 juillet 1926, la SNCB peut agir de plein droit en lieu et en place de HR Rail pour prendre également la décision formelle. Le motif d'urgence doit être motivé. La décision est soumise pour information et pour exécution au directeur général de HR Rail.

2.9. Les membres du personnel mis à disposition de la SNCB doivent être considérés comme étant “préposés” de la SNCB et la SNCB comme “commettant” de ces membres du personnel au sens de l’article 1384, troisième alinéa, du Code Civil.

3. Les besoins en personnel

3.1. Détermination des besoins en personnel par la SNCB

3.1.1. La SNCB fixe ses besoins en personnel dans le respect de son plan d’entreprise.

3.1.2. En vue d’une gestion prévisionnelle et efficace à court, moyen et longue terme l’administrateur délégué de la SNCB transmet en temps opportun les besoins détaillés en moyens de personnel au directeur général de HR Rail pour pouvoir assumer, d'une manière régulière et continue, la totalité des charges de travail qui lui incomberont au cours du semestre de référence.

3.1.3. En application des dispositions du RGPS-Fascicule 575, le cadre de la SNCB comportera un quota global d'au moins 1,25 % de postes réservés aux membres du personnel à reclasser.

3.1.4. HR Rail mettra à disposition de la SNCB les moyens logistiques nécessaires afin de pouvoir exprimer ses besoins de la manière et dans les conditions décrites ci-dessus.

3.2. Comblement des besoins en personnel

3.2.1. La mise à disposition de personnel par HR Rail à la SNCB est réglée conformément aux dispositions de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges d'une part et aux dispositions du Statut du Personnel et des règlements applicables en matière de mutation et d'avancement d’autre part.

3.2.2. Afin de limiter au minimum les interruptions dans l'occupation des postes à pourvoir, il appartient à la SNCB de développer une politique de gestion prévisionnelle de détermination de ses besoins tout en tenant compte de l’impact d’évènements individuels et collectifs prévisibles à court, moyen et long terme.

3.2.3. HR Rail mettra tout en œuvre pour satisfaire les besoins fonctionnels exprimés par la SNCB.

3.2.4. Toute situation litigieuse relative au comblement des besoins sera traitée collégialement par le Comité de coordination de HR.

3.3. Manque de personnel

Au cas où HR Rail se trouve dans l'impossibilité de combler immédiatement tous les postes vacants du cadre de la SNCB, tel qu'il a été fixé initialement ou tel qu'il peut évoluer à terme durant le semestre de référence, il appartient à HR Rail de prendre toutes les mesures administratives et règlementaires afin de remédier au plus vite à cette situation.

Eventuellement, le dossier sera soumis au Comité de Pilotage, après concertation en Comité de Coordination RH.

3.4. Personnel excédentaire et médicalement inapte

HR Rail identifie le personnel disponible sur base du statut du personnel et de la réglementation. HR Rail recherche, en collaboration avec la SNCB, une utilisation appropriée pour le personnel disponible en application du statut du personnel et de la réglementation et en conformité avec les obligations relatives à la concertation sociale. Ces membres du personnel restent financièrement à charge de la SNCB.

En collaboration avec la SNCB, HR Rail recherche une occupation appropriée pour les agents déclarés médicalement inaptes en application du statut du personnel et de la réglementation, et conformément aux obligations relatives à la concertation sociale (Comités de réutilisation).

3.5. Mobilité du personnel

Les dispositions réglementaires relatives à la mutation et l'avancement restent complètement d'application de sorte que la mobilité illimitée du personnel entre les trois sociétés soit possible.

3.6. Emploi de langues en matière administrative

En vertu de l'article 36 §1 de la Loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, la SNCB est assujettie aux lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative.

3.7. Recrutement

3.7.1. HR Rail:

- fixe, de commun accord avec la SNCB, la politique pour l' “employer branding “, analyse, en concertation avec la SNCB, le marché de l’emploi et développe les campagnes de recrutement;

- détermine, en concertation paritaire, les conditions d’accès aux emplois;

- juge de l'opportunité d'organiser les recrutements compte tenu des besoins en personnel, dans le respect de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, ainsi que du Statut du personnel;

- veille, via des recrutements internes et externes, à la fourniture des membres du personnel nécessaires sur base des contingents de recrutement demandés;

- garantit l’équité et l’objectivité de la sélection et du recrutement;

- est responsable de la sélection des membres du personnel:
  - reçoit et gère les candidatures;
  - organise la sélection de commun accord avec la SNCB;
  - rédige les PV nécessaires.

3.7.2. La SNCB:

- fixe annuellement les exigences qualitatives minimales pour le processus de recrutement et les communique pour concertation au Comité de Coordination de RH;

- détermine sur base régulière ses besoins en personnel sous la forme d’un contingent de recrutement et les communique à HR Rail aux moments convenus lors du Comité de Coordination RH;

- détermine les profils et les critères de sélection pour les emplois spécifiques de la SNCB et ceci avec un apport d’expertise de HR Rail;

- fournit les membres de jurys des épreuves relatives à des techniques ou matières spécifiques et, en collaboration avec le conseiller de sélection de HR Rail siégeant également dans le jury, évalue les candidats en vue de leur recrutement par HR Rail.

4. Gestion générale

4.1. Carrière administrative

La réglementation relative à la carrière administrative et pécuniaire du personnel-cadre ressortit de la compétence du Conseil d'administration de HR Rail.

HR Rail détermine, en toute équité et objectivité, les critères de nomination et de désignation des fonctionnaires supérieurs en concertation avec la SNCB.

Les décisions relatives à la nomination et la désignation des fonctionnaires supérieurs mis à disposition de la SNCB relèvent de la compétence décisionnelle ordinaire.

La SNCB adresse une proposition motivée de désignation ou de nomination de cadres supérieurs à HR Rail. Cette proposition lie HR Rail. Le Directeur général de HR Rail prend la décision formelle, laquelle est ensuite exécutée.

Dans le cas où la proposition motivée de la SNCB est contraire à une norme d'une source de droit supérieure, HR Rail prend une décision formelle de non-exécution et la transmet à la SNCB.

Les décisions formelles d'exécution ou de non-exécution sont prises par HR Rail dans un délai de 30 jours suivant l'envoi de la proposition.

A défaut d'une décision formelle de HR Rail, la SNCB prend la décision formelle.

Les décisions relatives au signalement du personnel relèvent des compétences décisionnelles particulières. La SNCB prend formellement les décisions relatives à l'évaluation et au signalement du personnel mis à disposition et transmet les décisions à HR Rail pour exécution.

4.2. Prestations et rémunérations

4.2.1. La SNCB est tenue de fournir toutes les informations nécessaires en vue d'un calcul correct de la rémunération, des provisions et des frais de personnel à facturer et correct établissement des déclarations légales.

La nature de ces données, la forme sous laquelle elles doivent être fournies, ainsi que le calendrier et la fréquence des fournitures, seront établis par HR Rail en concertation réciproque avec la SNCB.

4.2.2. HR Rail a la compétence exclusive du calcul et du paiement de la rémunération (l'ensemble des éléments de rémunération en crédit ou débit) des membres du personnel affectés à la SNCB.

4.3. Formation

4.3.1. La SNCB est responsable de la détermination des besoins de formation au niveau de son entreprise, pour certains groupes cibles et/ou individus. A la demande de la SNCB, HR Rail apporte son expertise lors de la détermination des besoins.

4.3.2. La SNCB détermine la politique en matière de formation et développement et organise ses propres formations professionnelles spécifiques. La SNCB informe HR Rail de chaque formation pour laquelle un plan de formation doit être soumis au Conseil National de la Formation; HR Rail veille à la cohérence avec la réglementation et apporte son expertise en la matière.

4.3.3. HR Rail se charge de la formation transversale du personnel statutaire et non-statutaire mis à disposition. Les formations transversales sont les formations dont les objectifs pédagogiques sont applicables à plus d'une des trois sociétés.

4.3.4. Les formations transversales sont disponibles selon une formule d'offre ouverte à inscriptions individuelles ou, à la demande de la SNCB, sur mesure à l'intention d'un groupe cible spécifique. Le travail sur mesure comprend tant des formations existantes que le développement de nouveaux thèmes. Par travail sur mesure, il faut également entendre un accompagnement personnel, des conseils et des trajets de coaching et ce, dans tous les domaines de formation transversale. L'offre transversale continuera à évoluer de manière flexible dans un catalogue concret.

4.3.5. HR Rail est responsable de l'organisation des cours en préparation aux épreuves de transition ou de sélection. La SNCB met à disposition les formateurs et les contenus si cela s'avère nécessaire.

4.3.6. La SNCB est responsable de l'élaboration des plans de développement personnel. HR Rail peut y intégrer des conseillers en formation pour aider à les établir.

4.4. Médecine de l'administration

Les tâches et compétences attribuées à la Médecine de l'administration sont décrites dans le Statut du personnel et la réglementation prise en son exécution et sont exclusivement exécutées par HR Rail.

4.5. Service externe de prévention et de protection au travail

4.5.1. Sont exclusivement exercées par HR Rail Corporate Prevention Services (CPS), les compétences relatives aux disciplines suivantes reprises dans le code du bien-être: médecine du travail, hygiène au travail, ergonomie, aspects psycho-sociaux.

4.5.2. Les visites pour l'obtention pour le personnel de sécurité des attestations dans le cadre du Code ferroviaire sont effectuées par CPS.

4.6. Médiation

HR Rail offre à la SNCB sa connaissance et son expérience en matière de bien-être au travail.
HR rail assiste le personnel des Chemins de fer et la ligne hiérarchique en cas de conflits et de harcèlement au travail. Une fois les dossiers clôturés auprès du service externe PPT (CPS), le bureau Médiation assure leur suivi en concertation avec la SNCB.

4.7. Affaires sociales – Soins de santé

4.7.1. HR Rail est compétent unique en ce qui concerne les matières sociales diverses (Fonds des Œuvres sociales et le service social, accidents de travail, maladies professionnelles, pensions, facilités de circulation, restaurants d'entreprise, etc.).

4.7.2. Les activités du secteur soins de santé de l'assurance maladie et invalidité légalement obligatoire sont exercées par la Caisse des soins de santé de HR Rail. Elle joue le rôle d'institution d'assurance pour les membres du personnel statutaires et les pensionnés de HR Rail, ainsi que pour leurs personnes à charge bénéficiaires des Œuvres sociales.

4.7.3. La distribution de l'information y afférente au personnel relève aussi uniquement de la compétence de HR Rail et de la Caisse des soins de santé.

4.8. Fonction de contrôle

HR Rail veille à la cohérence et à la consistance dans l'application du Statut du Personnel, y compris le statut syndical, la règlementation du personnel, ainsi que la législation applicable et ses arrêtés d'exécution.

Afin de pouvoir assurer le respect du Statut du personnel et de la réglementation, HR Rail dispose de personnel habilité qui mène des enquêtes à l'initiative de la hiérarchie de HR Rail ou suite à une demande spécifique de la SNCB. Les activités de ce personnel seront coordonnées avec celles de leurs homologues de la SNCB.

4.9. Expertise-HR

HR Rail est responsable de la rédaction, de la modification et de la gestion du Statut du Personnel, de la règlementation RH et des conventions collectives pour le personnel non statutaire, ainsi que de leur interprétation et de leur application uniformes.
HR Rail est responsable d'une version accessible et actualisée du Statut du Personnel et de la règlementation prise en son exécution ainsi que des conventions collectives pour le personnel non statutaire.
HR Rail est responsable de l'expertise juridique relative aux affaires RH et donne un avis et informe d'une manière proactive ou à la demande de la SNCB.

4.10. Appel interne

Sans préjudice des dispositions relatives au bien-être au travail, à l'appel en matière de mesures disciplinaires, aux décisions médicales et aux évaluations, un appel contre une décision prise, le cas échéant après une enquête administrative en application du RGPS – Fascicule 548, peut être introduit, graduellement, auprès de l'autorité hiérarchique qui a pris la décision, par l'intéressé lui-même mis à disposition de la SNCB, ou en son nom, par une organisation du personnel laquelle répond aux conditions reprises au RGPS – Fascicule 548, partie I.
Cet appel doit, sous peine de forclusion, être introduit dans un délai de 60 jours de calendrier à compter du jour où le membre du personnel mis à disposition de la SNCB a reçu la décision par écrit.
Le membre du personnel mis à disposition de la SNCB ayant introduit un appel, est informé de la suite réservée à sa demande dans un délai de 60 jours de calendrier.
En cas de différend persistant, la décision formelle est prise par le directeur général de HR Rail, sur base d'une proposition motivée conforme et contraignante de l'organe compétent de la SNCB.

4.11. Conseil d'appel et Commission d'appel "signalement"

HR Rail est responsable de la composition et du fonctionnement du Conseil d'appel et veille à l'application consistante des prescriptions relatives à la procédure du Conseil d'appel.

Le Conseil d'appel est compétent pour entendre à sa propre demande, chaque membre du personnel mis à disposition de la SNCB à qui une sanction disciplinaire ou une mesure de licenciement d'office a été infligée et de prendre, en fonction, une décision motivée. Ensuite cette décision est transmise au responsable de la gestion du personnel de la SNCB.

HR Rail est responsable de la composition et du fonctionnement de la Commission d'appel "signalement".

La commission d'appel "signalement " est compétente pour entendre, à sa propre demande, chaque membre du personnel mis à disposition de la SNCB à qui le signalement mauvais a été proposé et à émettre avant chaque décision d'attribution de signalement un avis au Comité de direction de la SNCB.

4.12. Facturation des frais

La répartition des frais et des revenus des prestations livrés entre Infrabel et la SNCB, leur facturation et leur paiement, ainsi qu'un nombre de financements particuliers font l'objet d'un contrat "dispositions financières de la convention de services RH » entre HR Rail et Infrabel d'une part et la SNCB d'autre part.

5. Dialogue social, conflits sociaux et interruptions de travail

5.1. HR Rail est responsable de l'organisation et de la gestion du **dialogue social** au niveau des Chemins de fer belges. Cette tâche forme la mission de service public de HR Rail. La composition, les compétences et la gestion des organes de dialogue social sont reprises dans le Statut du Personnel et le RGPS – Fascicule 548.

5.2. En premier instance, le dialogue social a lieu dans la Commission paritaire nationale (CPN), étant l'organe supérieur de dialogue social au niveau des Chemins de fer belges. Le Conseil d'administration de la SNCB désigne 5 membres auprès de la CPN, lesquels participent activement aux procédures de concertation et de négociation. Le Comité de direction et le Conseil d'administration peuvent aussi mettre des points à l'ordre du jour de la CPN.

5.3. A côté de cela, l'administrateur délégué de la SNCB siège au Comité de pilotage où – en cas de nécessité – des questions ponctuelles peuvent être négociées.

5.4. HR Rail est en outre responsable, au niveau des Chemins de fer belges, de l'organisation et de la gestion du dialogue social dans la Commission nationale de prévention et de protection au travail (CNPPT). Le Conseil d'administration de la SNCB désigne 4 membres de la CNPPT, étant l'organe supérieur de dialogue social en matière de bien-être au travail qui concerne obligatoirement plus d'une société des Chemins de fer belges.

5.5 HR Rail soutient la SNCB pour le fonctionnement du dialogue social régional: le représentant de HR Rail, compétent pour l'exécution de la gestion du personnel dans la région concernée, assiste le président de chaque des 5 comités paritaires régionaux de la SNCB.

5.6. En outre HR Rail prend le fonctionnement des organes paritaires des "Œuvres sociales" à sa charge: le Comité national des œuvres sociales, dont 2 membres sont désignés par le Conseil d'administration de la SNCB, le Sous-comité national des œuvres sociales , dont 1 membre est désigné par le Conseil d'administration de la SNCB, la Délégation du Sous-comité national des œuvres sociales et les Comités régionaux des œuvres sociale dont 1 membre est désigné par le Conseil d'administration de la SNCB par Comité régional.

5.7. HR Rail est au niveau des Chemins de fer belges l'unique employeur juridique de tout le personnel des chemins de fer compétent – compte tenu des souhaits de la SNCB – pour négocier des **protocoles d'accord social** avec les organisations syndicales au sein du Comité de pilotage.

5.8. En cas de **conflits sociaux**, discussions ou discussions imminentes, HR Rail se charge de la médiation aussi bien au niveau des Chemins de fer belges qu'à l'intérieur de chacune des trois sociétés.
D'une part, en interne, il existe un rôle de médiateur pour le président de la CPN ou pour un représentant local désigné par le Président en concertation avec HR Rail et d'autre part pour le Comité de pilotage. Le directeur général de HR Rail ou son représentant a également, en application du protocole d'accord social relatif "aux interruptions de travail", un rôle de médiateur.
En outre, il peut, en vue de la prévention, la surveillance et la cessation des conflits collectifs entre Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail et le personnel, être fait appel à une intervention d'un médiateur social de la direction générale des relations de travail auprès du SFF emploi, travail et dialogue social.

5.9. Dans le cadre des **interruptions de travail** HR Rail agit conformément au fascicule 548. En cas de désaccord sur le caractère émotionnel d'un arrêt de travail, celui-ci est soumis au Comité de Coordination RH. Si ce dernier ne parvient pas à un consensus, le désaccord est remonté au Conseil d'Administration de HR Rail. La décision finale prise est respectée par l'ensemble des parties;

HR Rail tient les statistiques relatives aux interruptions de travail en collaboration avec le responsable RH de la SNCB pour autant que parmi les participants de l'action figurent des membres du personnel mis à disposition de la SNCB;

HR Rail procure les éléments de réponse à l'occasion de questions parlementaires ou autres concernant les interruptions de travail.

6. Evaluation continue

Les Comités d'entreprise stratégiques veillent, chacun pour la société au sein de laquelle ils sont institués, au respect des engagements conclus par la société concernée, dans le contrat de services RH et dans la convention relative à la mise à disposition de personnel.

LISTE DES MODIFICATIONS DEPUIS LE 10 DECEMBRE 2015

N° et année de l'avis	Séance de la Commission Paritaire Nationale	Objet de la modification – Chapitre et Article
46 H-HR/2016	24.02.2016	Chapitre XV – art. 3 (modification)
69 H-HR/2016	05.12.2016	Avant-propos (modification) Chapitre X – art.7, 21, 23, 25 (modification) Chapitre X – art. 27 et 28 (abrogation) Chapitre XIII – art. 2, 6, 8, 12, 13, 14, 16 à 29, 29, 34, 36, 41, 42, 43, 45 et 49 (modification)
71 H-HR/2016	12.12.2016	Chapitre XVI – art. 31bis, 33bis (modification)
72 H-HR/2016	12.12.2016	Chapitre XVI – art. 5 (modification)
4 H-HR/2018	13.11.2017	Chapitre VIII – art. 7 (modification)
8 H-HR/2018	13.11.2017	Chapitre II – art. 1 à 20 (nouvelle édition)
27 H-HR/2018	29.03.2018	Chapitre XIII – art. 2 et 7 (modification)
39 H-HR/2018	11.07.2018	Chapitre XVII – art.5 (modification) Chapitre XVIII – art.2 (modification)
57 H-HR/2018	23.07.2018	Chapitre XV – art. 3 (modification)
59 H-HR/2018	11.07.2018	Chapitre XII – art. 1 (modification)

LISTE DES ARTICLES MODIFIÉS

Chapitre XV	**CESSATION DES FONCTIONS**
Art. 3	- modifié par l'avis 46 H-HR/2016
Avant-propos	- modifié par l'avis 69 H-HR/2016
Chapitre X	**ŒUVRES SOCIALES**
Art. 7, 21, 23 et 25 Art. 27 et 28	- modifié par l'avis 69 H-HR/2016 - abrogés parl'avis 69 H-HR/2016
Chapitre XIII	**STATUT SYNDICAL**
Art. 2, 6, 8, 12, 13, 14, 16 à 26, 29, 34, 36, 41, 42, 43, 45 et 49	- modifié par l'avis 69 H-HR/2016
Chapitre XVI	**PENSIONS**
Art. 31bis et 33bis Art. 5	- modifié par l'avis 71 H-HR/2016 - modifié par l'avis 72 H-HR/2016
Chapitre VIII	**CONGES**
Art. 7	- modifié par l'avis 4 H-HR/2018
Chapitre II	**ATTRIBUTION DES EMPLOIS**
Art .1 à 20 (nouvelle édition)	- modifié par l'avis 8 H-HR/2018
Chapitre XIII	**STATUT SYNDICAL**
Art. 2 et 7	- modifié par l'avis 27 H-HR/2018
Chapitre XVII	**ACCIDENTS DU TRAVAIL, ACCIDENTS SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**
Art.5	- modifié par l'avis 39 H-HR/2018
Chapitre XVIII	**SERVICES MEDICAUX**
Art.2	- modifié par l'avis 39 H-HR/2018
Chapitre XV	**CESSATION DES FONCTIONS**
Art. 3	- modifié par l'avis 57 H-HR/2018
Chapitre XII	**QUESTIONS DIVERSES**
Art. 1	- modifié par l'avis 59 H-HR/2018