

SNCB HOLDING

STATUT DU PERSONNEL

TABLE DES MATIERES

Tableau des suppléments en vigueur

Avant-propos

Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB Holding et à ses sociétés liées

Chapitre	I.	Occupation du personnel de la SNCB Holding
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.	Oeuvres 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 la SNCB Holding à Infrabel et à la SNCB

Liste des modifications depuis 2007

Liste des articles modifiés

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.

La présente brochure remplace toutes celles parues antérieurement et contient la liste chronologique des avis modificatifs publiés depuis 1932, avec mention de la date de la décision de la Commission paritaire nationale.

En outre, une annexe donne, par chapitre, la liste des articles modifiés depuis 1932, avec les références des avis ayant annoncé une modification, un remplacement ou une abrogation.

LOI DU 23 JUILLET 1926 RELATIVE A LA SNCB HOLDING ET A SES SOCIETES LIEES

(EXTRAITS)

Article 13

Le Statut du personnel prévoit l'existence d'une Commission paritaire nationale présidée par le président du Conseil d'administration et composée de 20 membres. Dix membres sont nommés par le Conseil d'administration. Les dix autres membres sont nommés, selon les modalités que le statut fixe, par les organisations qui, suivant les conditions déterminées par le statut, sont considérées comme les plus représentatives de l'ensemble du personnel, tant sur le plan interne de la Société que sur le plan national et interprofessionnel. ^{(1) (2)}

La Commission paritaire nationale aura les pouvoirs suivants: ⁽³⁾

- 1° Examiner toutes les questions relatives au contrat du 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, à la sécurité, à l'hygiène et, en général, toutes les questions intéressant directement le personnel, questions qui lui sont transmises par le Conseil d'administration, le président du conseil ou le Comité de direction de la S.N.C.B. Holding, par les Commissions régionales visées à l'alinéa 2, ou par le Conseil d'administration ou le Comité de direction d'Infrabel ou de la Société nationale des Chemins de fer belges; ^{(4) (5) (6)}
- 2° Donner son avis sur toutes les questions d'ordre général que le Ministre des Chemins de fer, le Conseil d'administration ou le Comité de direction de la S.N.C.B. Holding, d'Infrabel ou de la Société nationale des Chemins de fer belges estimerait devoir lui soumettre, notamment dans les cas où ces autorités supérieures jugeraient que ces questions peuvent intéresser indirectement le personnel; ⁽⁵⁾⁽⁶⁾
- 3° Participer à la gestion des institutions créées ou à créer en faveur du personnel.

(1) Loi du 21/04/1965, art. 1er.
(2) Loi du 21/03/1991, art. 163.
(3) Loi du 21/04/1965, art. 2.
(4) Loi du 04/07/1962, art. 1.
(5) Arrêté Royal du 30/09/1992, art. 7.
(6) Arrêté Royal du 18/10/2004, art. 8 §5.

Les statuts prévoient également la création de Commissions paritaires régionales qui auront pour mission d'examiner les propositions et les réclamations du personnel, relatives à l'hygiène, la sécurité, l'organisation du travail et le perfectionnement de la production. Ces avis et réclamations, dans le cas où il n'y aurait pas été donné suite par l'autorité compétente, seront transmis, par la voie hiérarchique, au Conseil d'administration.

Cette transmission sera faite sans retard, de façon que l'administration supérieure puisse faire connaître ses décisions dans un délai maximum de quinze jours.

Les Commissions régionales collaboreront avec les chefs de service, à l'établissement des listes de gratification, bonification d'ancienneté, chevrons et tableaux d'avancement. Ces commissions donneront, en outre, leur avis sur toutes les questions d'organisation du travail chaque fois qu'elles leur seront soumises par le chef régional et, notamment, dans le cas où celui-ci jugerait que ces questions peuvent intéresser indirectement le personnel.

La Commission paritaire nationale et les Commissions régionales se réuniront périodiquement.

Une fois les statuts du personnel arrêtés, aucune modification ne pourra y être apportée, sans le consentement de la Commission paritaire nationale, statuant à la majorité des deux tiers.

La S.N.C.B. Holding, Infrabel et la Société nationale des Chemins de fer belges sont soumises au droit commun quant à la durée de travail et la liberté d'association. ⁽⁶⁾

La S.N.C.B. Holding est soumise à la juridiction des cours et tribunaux du travail, même en ce qui concerne son personnel définitif. ^{(6) (7)}

Art. 13bis

La composition de la Commission paritaire nationale est adaptée comme suit à partir du 1er janvier 2005 : ⁽⁸⁾

- 1° Quatre membres sont nommés par le Conseil d'administration de la SNCB Holding; ⁽⁹⁾
- 2° Trois membres sont nommés par le Conseil d'administration d'Infrabel;
- 3° Trois membres sont nommés par le Conseil d'administration de la Société Nationale des Chemins de fer belges. ⁽⁹⁾

⁽⁷⁾ Loi du 04/07/1962, art. 2, modifiée par les lois des 10/10/1967, art. 3/58 et 24/06/1970, art. 42.

⁽⁸⁾ Arrêté Royal du 14/06/2004, art. 17.

⁽⁹⁾ Arrêté Royal du 18/10/2004, art. 8 §6.

CHAPITRE I.

OCCUPATION DU PERSONNEL DE LA SNCB HOLDING

Art. 1 Le Groupe SNCB

A partir du 1^{er} janvier 2005 la S.N.C.B. a été restructurée en trois sociétés anonymes de droit public :

- la SNCB Holding; ⁽¹⁾
- Infrabel, chargée de la gestion de l'infrastructure ; ⁽²⁾
- la SNCB, chargée des activités de transport. ⁽¹⁾

Ces trois entreprises publiques autonomes, au sens de la loi du 21/03/1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, forment ensemble le Groupe SNCB.

Art. 2 Le personnel

La SNCB Holding est l'employeur unique de l'ensemble du personnel occupé au sein du Groupe SNCB.

Art. 3 Mise à disposition de personnel par la SNCB Holding 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 la SNCB Holding conformément aux articles 214 et 233 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Les conditions et modalités de la mise à disposition du personnel sont fixées dans les conventions conclues entre la SNCB Holding et chacune de ses deux entreprises liées.

⁽¹⁾ Arrêté Royal du 18/10/2004 portant certaines mesures de réorganisation de la Société Nationale des Chemins de fer belges.

⁽²⁾ Arrêté Royal du 14/06/2004 portant réforme des structures de gestion de l'infrastructure ferroviaire.

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.

CHAPITRE II.

ATTRIBUTION DES EMPLOIS

A. CATEGORIES DE PERSONNEL

Art. 1

Le personnel de la SNCB Holding, 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, la SNCB Holding 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 la SNCB Holding 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.

Le personnel temporaire est engagé dans une qualification correspondant à un emploi de début. Cette qualification détermine son grade et le traitement qui y est attaché. A ce titre, l'agent temporaire doit, lors de son recrutement, remplir les conditions générales d'admission prévues à l'article 4 du présent chapitre, et le cas échéant, détenir le diplôme requis tel que prévu par les conditions particulières d'admission ainsi que réussir l'épreuve éventuellement prévue.

Par contre, le personnel contractuel est recruté dans des qualifications spécifiques.

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 aux emplois de début, c'est-à-dire accessibles à tout candidat, 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 minimum et maximum prévues au RGPS - Fascicule 501;
 - posséder les aptitudes physiques requises pour l'emploi à attribuer, déterminées par le RGPS - Fascicules 577 et 578;
 - 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'ATTRIBUTION DES EMPLOIS

I. Emplois de début

a) Emplois de début conférés sans épreuve

Art. 5 Généralités

Certains emplois de début sont conférés sans épreuve. Y sont assimilés, les emplois attribués à la suite d'une simple épreuve professionnelle pratique et théorique qui n'influence pas le classement des candidats. Ces emplois sont répertoriés au RGPS - Fascicule 501.

La candidature à un tel emploi peut être introduite à tout moment.

Art. 6 Classement des candidats aux emplois de début conférés sans épreuve

Les candidats aux emplois de début conférés sans épreuve sont classés en cinq groupes dans l'ordre de priorité suivant:

- 1°) les agents statutaires;
- 2°) les agents temporaires comptant au moins 6 mois de service;
- 3°) les fils et filles d'agents statutaires ou temporaires décédés ou devenus incapables à toutes fonctions pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- 4°) les fils et filles d'agents statutaires ou temporaires en activité de service, pensionnés ou décédés;
- 5°) les autres candidats.

Pour être pris en considération, ces titres de priorité doivent être acquis à la date fixée pour la clôture de la liste des candidats en vue de l'attribution d'un emploi.

Les candidats du premier groupe sont classés entre eux selon leur ancienneté statutaire; ceux du deuxième groupe, selon leur ancienneté comme temporaire. A l'intérieur de chaque autre groupe, les candidats sont départagés entre eux selon la date de réception de leur candidature.

Si deux ou plusieurs candidats appartenant au même groupe doivent encore être départagés, le classement sera alors déterminé selon la date de naissance en accordant la priorité au plus âgé.

Art. 7 Délai de validité des candidatures aux emplois de début conférés sans épreuve

Le délai de validité des candidatures aux emplois de début conférés sans épreuve est fixé à deux ans.

Ce délai prend cours le premier jour du mois qui suit la date d'enregistrement de la candidature.

b) Emplois de début conférés par voie d'épreuves

Art. 8 Types d'épreuves

Les épreuves sont dites fermées ou publiques selon qu'elles sont réservées aux agents statutaires et aux agents temporaires comptant au moins six mois de service ou accessibles à tout candidat. Elles sont réglementées de telle sorte qu'elles donnent toutes garanties de compétences voulues.

Art. 9 Epreuves fermées

Les emplois de début sont attribués en priorité par voie d'épreuves fermées. Pour chaque épreuve fermée, le RGPS - Fascicule 501 précise notamment les catégories d'agents admissibles, les conditions de participation, la périodicité éventuelle prévue pour son organisation.

Art. 10 Epreuves publiques

Les épreuves publiques sont organisées pour suppléer à l'insuffisance de candidats issus des épreuves fermées.

Art. 11 Classement des lauréats des épreuves publiques ou fermées donnant accès aux emplois de niveau universitaire

Les emplois de début de niveau universitaire sont mentionnés au RGPS - Fascicule 501.

Les lauréats des épreuves publiques ou fermées donnant accès aux emplois de niveau universitaire sont classés selon le nombre de points obtenus.

Par ailleurs, le nombre de points des lauréats des épreuves publiques détenant la qualité d'agent statuaire ou d'agent temporaire comptant au moins 6 mois de service est majoré de 10 %.

En cas d'égalité de points, les lauréats sont départagés entre eux d'après les groupes prévus aux art. 12 et 13 du présent chapitre.

Art. 12 Classement des lauréats des épreuves fermées donnant accès aux emplois de niveau non universitaire

Les lauréats des épreuves fermées donnant accès aux emplois de niveau non universitaire sont classés en deux groupes dans l'ordre de priorité suivant:

- 1^e) les agents statutaires;
- 2^e) les agents temporaires comptant au moins 6 mois de service.

Pour être pris en considération, ces titres de priorités doivent être acquis à la date fixée pour la clôture des inscriptions à l'épreuve considérée.

Les lauréats sont départagés entre eux à l'intérieur de chaque groupe suivant des critères qui, pour chaque épreuve, sont précisés au RGPS - Fascicule 501.

Art. 13 Classement des lauréats des épreuves publiques donnant accès aux emplois de niveau non universitaire

Les lauréats des épreuves publiques donnant accès aux emplois de niveau non universitaire sont classés en trois groupes dans l'ordre de priorité suivant :

- 1^e) les agents statutaires;
- 2^e) les agents temporaires comptant au moins 6 mois de service;
- 3^e) les autres lauréats.

Pour être pris en considération, ces titres de priorités doivent être acquis à la date fixée pour la clôture des inscriptions à l'épreuve considérée.

Les lauréats sont départagés entre eux à l'intérieur de chaque groupe suivant des critères qui, pour chaque épreuve, sont précisés au RGPS - Fascicule 501. Toutefois, une majoration de 5 % des points est accordée aux lauréats du troisième groupe détenant la qualité de fils ou fille d'agent statutaire ou temporaire en activité de service, pensionné ou décédé.

Art. 14 Délai de validité des candidatures aux emplois de début conférés par voie d'épreuves

Epreuves publiques donnant accès aux emplois de niveau non universitaire

Le délai de validité des candidatures résultant de la réussite d'une épreuve publique donnant accès aux emplois de niveau non universitaire est de cinq ans pour les agents statutaires et les agents temporaires comptant au moins 6 mois de service et de deux ans pour les autres candidats. Ces délais prennent cours le premier du mois qui suit la date à laquelle est clôturé le procès-verbal de l'épreuve considérée.

Epreuves fermées donnant accès aux emplois de niveau non universitaire

Le délai de validité des candidatures résultant de la réussite d'une épreuve fermée donnant accès aux emplois de niveau non universitaire est précisé au RGPS - Fascicule 501.

Epreuves pour les emplois de niveau universitaire

Le délai de validité des candidatures aux emplois de niveau universitaire est fixé par le RGPS - Fascicule 501.

Art. 15 Interdiction de participation aux épreuves

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

- qui font l'objet des dispositions reprises à l'art. 23 du présent chapitre ;
- qui se sont rendus coupables d'une fraude lors d'une épreuve remontant à moins de 5 ans;
- qui font l'objet des mesures disciplinaires précisées au RGPS – Fascicule 501;
- qui font l'objet d'un avis défavorable dûment motivé de leur chef immédiat; la décision d'exclusion revenant dans ce cas à la direction Human Resources de la SNCB Holding.

II. Emplois réservés aux agents statutaires

Art. 16

Les critères d'attribution des emplois de promotion (tels que les catégories d'agents admissibles, les conditions de participation aux épreuves, la périodicité éventuelle prévue pour leur organisation) sont repris au RGPS - Fascicule 501.

D. CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Art. 17 Emploi des langues

Tous les emplois sont attribués dans les conditions fixées par la législation relative à l'emploi des langues en matière administrative, qui sont reprises au RGPS - Fascicule 591.

Art. 18 Engagement

La SNCB Holding procède à l'engagement selon les besoins.

Art. 19 Accueil

Lors de son recrutement, tout agent est invité à une séance d'accueil au cours de laquelle il est informé des structures du Groupe SNCB et reçoit un exemplaire du présent Statut.

Art. 20 Titre d'engagement

La qualité, le grade et le traitement initial ainsi que la durée ou la nature de l'engagement, sont fixés par la SNCB Holding et font l'objet d'un titre remis à l'agent au moment de son entrée en service.

Art. 21 Stage

Lors de son engagement, l'agent statutaire non encore régularisé dans un autre grade est soumis à un stage. Le stage est une période pendant 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 et qui donne lieu à des rapports périodiques qui sont communiqués à l'intéressé.

La durée du stage et les conditions de régularisation sont précisées au RGPS - Fascicule 501.

Art. 22 Nomination définitive

L'agent régularisé à l'issue de son stage est nommé à titre définitif et ne peut plus être licencié.

Art. 23 Interdiction de recrutement ou de changement de grade

Sans préjudice des dispositions prévues à l'art. 12 du Chapitre XV, une interdiction de recrutement pour tout emploi est prononcée vis-à-vis :

- 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.

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 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.

En outre, la direction Human Resources de la SNCB Holding 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. 24 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.

Art. 25 Période d'essai

Sauf exceptions prévues par le RGPS - Fascicule 501, le changement de grade d'un agent définitif s'effectue à l'essai.

En ce qui concerne les emplois de début, les dispositions relatives à l'essai sont identiques à celles prévues pour le stage. Toutefois, l'agent à l'essai non régularisé réintègre un emploi de son grade antérieur.

Pour les autres emplois, les modalités relatives à l'essai sont précisées au RGPS - Fascicule 501.

E. DISPOSITION FINALE

Art. 26 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 la SNCB Holding, 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 du Groupe SNCB, ainsi qu'aux exigences de leur poste de travail;
- de se promouvoir dans les entreprises du Groupe SNCB et d'y poursuivre harmonieusement leur carrière.

Art. 2 Compétences

Pour rencontrer les objectifs, la direction Human Resources de la SNCB Holding élabore et met en oeuvre la politique de formation au sein du Groupe SNCB par l'intermédiaire du Conseil national de la formation, et coordonne la concertation paritaire en matière de formation.

Elle assure le soutien logistique nécessaire à l'organisation des formations spécifiques. Elle développe et organise les formations qui visent plusieurs groupes cibles ; elle gère également les budgets nécessaires à cet effet ; elle veille à la qualité du niveau pédagogique et évalue les candidats à l'issue de ces formations.

Chaque entreprise détermine ses besoins en matière de formation, fixe et gère les budgets nécessaires à ses formations spécifiques, et s'assure à l'issue de celles-ci que les compétences exigées sont acquises.

Art. 3 Classification

Les formations dispensées par la SNCB Holding 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 le Groupe SNCB*
a pour but d'intégrer un nouvel agent dans le Groupe SNCB et de le familiariser à ses modes d'organisation et de fonctionnement.
- *les formations obligatoires en langue*
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

La direction Human Resources de la SNCB Holding 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 du Groupe SNCB.

Sont notamment considérées comme tels 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 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 Avancement et changement de grade

Un changement de grade est appelé avancement de grade ou promotion lorsqu'il constitue le passage dans un grade auquel est attaché un traitement maximum plus élevé que celui du grade précédent. Les termes de cette comparaison sont définis par le RGPS - Fascicule 520.

Les conditions d'octroi d'un avancement de grade ou d'un changement de grade sont fixées par le règlement « Notice biographique, signalement et avancement ».

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 du présent 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:

- a) le traitement;
- b) les éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement;
- c) 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 :

- a) à sa demande ou avec son consentement;
- b) 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) ;
- c) 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 du Groupe SNCB 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 du 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 du service résultent :

- d'une suppression d'emploi;
- d'un avancement 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);
- 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

Le Groupe SNCB étant soumis au droit commun quant à la durée du travail (article 13 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB Holding et à ses sociétés liées), le personnel tombe sous l'application des lois relatives aux conditions de travail dans les entreprises de transport.

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 en commun accord entre la SNCB Holding et les organisations reconnues.

Art. 3

Les diverses dispositions se rapportant à la législation du travail et applicables au personnel de la SNCB Holding, mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB font l'objet du RGPS - Fascicule 541, élaboré de commun accord entre la SNCB Holding et les organisations reconnues, conformément au chapitre XIII – Statut syndical, article 5 du présent statut.

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 la direction Human Resources de la SNCB Holding 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 la direction Human Resources de la SNCB Holding et après accord de la Commission paritaire régionale concernée, comme prévu au chapitre XIII.

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 OBLIGATIONS DU PERSONNEL – INCOMPATIBILITES

A. DROITS ET OBLIGATIONS

Art. 1

Les droits et obligations du personnel de la SNCB Holding, 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 du Groupe SNCB;
- 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 du Groupe SNCB.

Art. 3

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

La direction Human Resources de la SNCB Holding veille au 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 recours en matière de mesures disciplinaires, de décisions médicales et de signalement, 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.

Au cas où un litige subsiste, la décision appartient au Comité de direction de la SNCB Holding et, le cas échéant, au Conseil d'administration de la SNCB Holding.

B. INCOMPATIBILITES

I. Interdictions absolues

Art. 5

Il y a incompatibilité pour le personnel en activité de service ou placé en section d'attente à exercer directement ou indirectement toute fonction, commerce, etc., qui serait opposé:

- a) aux intérêts du Groupe SNCB;
- b) à la considération des agents ou à la confiance entière qu'ils doivent inspirer au public et au personnel de la SNCB Holding;
- c) à la parfaite exécution du service.

Art. 6

Sauf autorisation du Comité de direction de la SNCB Holding, il est interdit à tout agent en activité de service ou placé en section d'attente:

- d'exercer un commerce en son nom ou par personne interposée ou de se servir de son titre ou de facilités que lui donnent ses fonctions pour participer à une opération ayant un caractère commercial;
- de participer à la direction ou à l'administration d'un établissement industriel ou commercial;
- d'occuper un autre emploi ou exercer une autre profession lucrative y compris celles qui sont rétribuées par l'Etat, les provinces, les communes, les administrations publiques ou privées.

II. Autorisations tacites

Art. 7

Aucune autorisation n'est nécessaire pour participer sous quelque forme que ce soit à la gestion de groupements sans but lucratif ou d'institutions d'entraide, même lorsque la participation a pour but de rechercher des avantages économiques.

La participation est cependant interdite, sauf autorisation du Comité de direction de la SNCB Holding, si elle s'inscrit dans le cadre des interdictions définies à l'article 5 du présent chapitre.

III. Mandats politiques

Art. 8

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 - Congé, article 7).

Le Comité de direction de la SNCB Holding est informé, par la direction Human Resources de la SNCB Holding, du début et de la fin de chaque mandat politique qui fait l'objet des dispositions qui précèdent.

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 déterminés 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 convenance personnelle

Pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, l'agent peut obtenir un congé sans rémunération pour convenance personnelle.

Durant cette absence non rémunérée, l'agent ne conserve aucun droit à l'avancement ou à la pension.

Pour autant qu'il remplisse les conditions fixées par le règlement et sur lesquelles il a marqué son accord avant le début du congé, l'agent pourra réintégrer le service au sein du Groupe SNCB après ce congé.

b. Congé sans rémunération pour prendre du service en qualité d'agent en stage dans l'une des administrations fédérales, régionales ou communautaires, des provinces, des communes et de certains organismes parastataux

Pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, l'agent peut obtenir un congé sans rémunération pour prendre du service en qualité d'agent en stage dans l'une des administrations et organismes susmentionnés.

Durant cette absence non rémunérée, l'agent ne conserve aucun droit à l'avancement.

Pour autant qu'il remplisse les conditions fixées par le règlement et sur lesquelles il a marqué son accord avant le début du congé, l'agent pourra réintégrer le service au sein du Groupe SNCB après ce congé.

c. Congé sans rémunération pour effectuer une mission spécifique

Pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, l'agent peut obtenir un congé sans rémunération pour effectuer une mission spécifique, dans les conditions fixées par la SNCB Holding.

d. Congé sans rémunération pour s'occuper des enfants

Pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, l'agent peut obtenir un congé sans rémunération pour s'occuper de ses enfants.

La durée de ce congé est à chaque fois limitée à quatre ans et prendra fin au plus tard au moment où l'enfant atteindra l'âge de 5 ans.

Dans le cas où il s'agit d'un enfant réunissant les conditions légales pour bénéficier des allocations familiales supplémentaires pour enfants handicapés, cette durée maximale est portée à 6 ans, et prendra fin au plus tard au moment où l'enfant atteindra l'âge de 8 ans.

Pendant ce congé l'agent ne peut exercer aucune activité lucrative. Il ne conserve aucun droit à l'avancement ou à la pension.

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

e. 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.

Il peut également obtenir un tel congé en cas de rappel volontaire sous les drapeaux.

2. Interruption de la carrière professionnelle

a. Régime ordinaire

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 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 ordinaire) 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 de travail à mi-temps ou 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 de travail à mi-temps ou 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 de travail à mi-temps ou 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 non 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 ordinaire

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 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 ainsi sa carrière avant l'âge de 50 ans ne peuvent excéder un total de 60 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Pour l'agent de 50 ans ou plus, 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 ordinaire

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 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 ainsi sa carrière avant l'âge de 50 ans ne peuvent excéder un total de 60 mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Pour l'agent de 50 ans ou plus, 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:

- en service intérieur:
 - a) le transport gratuit ⁽¹⁾ en train;
 - b) les réductions de prix pour le train ou d'autres transports en commun (cartes trains scolaires, chemin du travail) ;
- 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.

Art. 5

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

⁽¹⁾ Voir chapitre X, art. 16,2.

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.

OEUVRES SOCIALES

A. ORGANISATION

Art. 1

Les Oeuvres Sociales, autrement dénommées « Mutuelle des Cheminots », 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 la SNCB Holding, 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 oeuvres 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 la SNCB Holding. 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 la SNCB Holding

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 la SNCB Holding 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, sur présentation de la SNCB Holding et des organisations reconnues de personnel selon les dispositions applicables pour l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale.

La SNCB Holding 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 oeuvres sociales ;
- une Délégation du Sous-comité national des oeuvres sociales ;
- des Comités régionaux des oeuvres sociales ;
- un Comité de gestion du Fonds de documentation sociale.

La SNCB Holding assure le fonctionnement du Fonds des œuvres sociales et du Fonds de documentation sociale.

D. ACTIVITES ET RESSOURCES DE LA CAISSE DES INDEMNITES

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 la SNCB Holding.

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 du 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, l'indemnité est ramenée à 80 %⁽²⁾.

Le règlement détermine les modalités d'octroi de l'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 l'allocation pour travail de dimanche et de l'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 l'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 conservée 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 la SNCB Holding 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 la SNCB Holding 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 la SNCB Holding.

E. ACTIVITES ET RESSOURCES DE LA CAISSE DE SOLIDARITE 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 la SNCB Holding 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. DEPENSES ET COMPTABILITÉ DU FONDS DES OEUVRES SOCIALES

Art. 17 Dépenses

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

La SNCB Holding prend en charge:

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

Toutes les dépenses se font à l'intervention des services de la SNCB Holding dans le cadre des dispositions relatives aux délégations de pouvoirs et sous le contrôle de l'Audit interne de la SNCB Holding.

Art. 18 Comptabilité

Le règlement détermine les conditions dans lesquelles la comptabilité du Fonds des oeuvres 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 oeuvres 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 oeuvres 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 oeuvres sociales, du Sous-Comité national des oeuvres sociales, de la délégation du Sous-Comité national des oeuvres sociales, des Comités régionaux des oeuvres sociales et du Comité de gestion du Fonds de documentation sociale.

I. LE COMITE NATIONAL DES ŒUVRES SOCIALES

Art. 21 Composition

Le Comité national est composé de dix délégués nommés par le Conseil d'administration de la SNCB Holding et de dix délégués nommés par les organisations reconnues du personnel.

La répartition des sièges entre les délégués des organisations reconnues du personnel et l'attribution de ceux-ci sont soumises aux dispositions formulées dans le statut syndical pour la répartition et l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale.

Un membre suppléant est désigné pour chaque membre effectif.

Parmi les membres effectifs et suppléants du Groupe SNCB, figurent au moins un délégué d'Infrabel et un de la SNCB.

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 Comités régionaux des 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 oeuvres 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 la SNCB Holding ainsi qu'un rapport sur l'activité du Fonds des oeuvres sociales ;
6. interprète le règlement du Fonds des oeuvres sociales.

II. LE SOUS-COMITE NATIONAL DES ŒUVRES SOCIALES

Art. 23 Composition

Le Sous-comité national est composé de 5 délégués de la SNCB Holding nommés par son Comité de Direction et d'autant de délégués des organisations reconnues du personnel.

La répartition des sièges entre les délégués des organisations reconnues du personnel et l'attribution de ceux-ci sont soumises aux dispositions formulées dans le statut syndical pour la répartition et l'attribution des sièges à 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.

III. LA DELEGATION DU SOUS-COMITE NATIONAL DES ŒUVRES SOCIALES

Art. 25 Composition

La Délégation du Sous-comité national des oeuvres sociales est composée d'un délégué de chacune des organisations reconnues du personnel et d'autant de délégués de la SNCB Holding. Ces derniers sont nommés par le directeur général de la direction Human Resources de la SNCB Holding.

Un délégué suppléant, est désigné pour chaque délégué effectif.

Art. 26 Rôle

La Délégation du Sous-comité national des oeuvres 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.

IV. LES COMITES REGIONAUX DES ŒUVRES SOCIALES

Art. 27 Composition

Les Comités régionaux sont composés de délégués du Groupe SNCB nommés par le directeur général de la direction Human Resources de la SNCB Holding et de délégués des organisations reconnues du personnel.

Les Comités régionaux, de Bruxelles, de Charleroi, de Liège, d'Anvers et de Gand comprennent chacun huit délégués du Groupe SNCB et autant de délégués des organisations reconnues du personnel.

Les Comités régionaux d'Arlon, de Mons, de Namur, de Bruges, d'Hasselt et de Malines comprennent chacun cinq délégués du Groupe SNCB et autant de délégués des organisations reconnues.

La répartition des sièges entre les organisations reconnues du personnel et l'attribution de ceux-ci sont soumises aux dispositions formulées dans le statut syndical pour la répartition et l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale.

Chacune des organisations reconnues du personnel peut désigner un agent pensionné pour assurer un des mandats qui lui reviennent.

Un délégué suppléant est désigné pour chaque délégué effectif.

Art. 28 Rôle

Les Comités régionaux des œuvres sociales :

1. exercent les activités qui leur sont confiées par le Comité national et par le règlement ;
2. surveillent l'application locale du règlement du Fonds des œuvres sociales ; ils contrôlent notamment la gestion des complexes de délassement situés dans leur ressort ;
3. organisent les festivités en l'honneur des agents décorés.

V. LE COMITE DE GESTION DU FONDS DE DOCUMENTATION SOCIALE

Art. 29 Composition

Le Comité de gestion du Fonds de documentation sociale est composé d'un délégué de chacune des organisations reconnues du personnel et d'autant de délégués de la SNCB Holding. Ces derniers sont nommés par le directeur général de la direction Human Resources de la SNCB Holding.

Un délégué suppléant est désigné pour chaque délégué effectif.

Art. 30 Rôle

Le Comité de gestion :

1. exerce les activités qui lui sont confiées par le Comité national et le règlement ;
2. détermine le contenu et la forme à donner à la revue des Œuvres Sociales, examine les textes à publier et autorise éventuellement la publicité.

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 entreprises du Groupe SNCB 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 profit du personnel de la SNCB Holding (avis 5 AD/1996);
- 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 que l'agent a quitté le service de la SNCB Holding.

Lorsque la partie demanderesse fonde son action sur l'existence d'une décision prise par la SNCB Holding, 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 la SNCB Holding constate une erreur ou une omission en défaveur de l'agent;
- cinq ans à partir du jour où la SNCB Holding 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 la SNCB Holding ;
- un an à partir du jour où la SNCB Holding 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 leur origine dans des manoeuvres frauduleuses ou des déclarations sciemment inexacts 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'expression qui prévoit :

Article premier. - 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 VIII et l'art. 85 du livre 1er de ce Code sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 2 Représentation du personnel

Les organisations syndicales reconnues représentent à la Commission paritaire nationale l'ensemble du personnel de la SNCB Holding, qu'il soit mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB.

Art. 3 Relations avec les autorités

Les relations entre les organisations représentatives du personnel et les autorités sont régies par le RGPS - Fascicule 548 (Relations syndicales).

L'intervention des organisations reconnues 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. 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.

B. COMMISSIONS PARITAIRES

I. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Art. 4

La Commission paritaire nationale siège à Bruxelles.

Art. 5 Compétences

Sans préjudice de dispositions particulières reprises dans la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, la Commission paritaire nationale a les pouvoirs suivants :

- 1° examiner toutes les questions relatives au contrat 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, au bien-être au travail et en général, toutes les questions intéressant directement le personnel, questions qui lui sont transmises par le Ministre ayant les chemins de fer dans ses attributions, le Conseil d'administration, le président du Conseil ou le Comité de direction de la SNCB Holding, par les Commissions paritaires régionales dont il est question ci-après ou par le Conseil d'administration ou le Comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB;

- 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 ou le Comité de direction de la SNCB Holding, d'Infrabel ou de la SNCB estiment devoir lui soumettre, notamment dans le cas où ces organes jugent que les questions soulevées peuvent intéresser indirectement le personnel;
- 3° donner l'avis prévu par la loi et procéder à l'examen de l'information économique et financière prévu par la loi, y compris le bilan social;
- 4° donner son avis concernant les contrats de gestion et les plans d'entreprise tant de la SNCB Holding que d'Infrabel et de la SNCB;
- 5° établir à la majorité des deux tiers le Statut du personnel ainsi que le RGPS - Fascicule 548;
- 6° examiner toutes les questions intéressant de façon directe ou indirecte le personnel non statutaire ;
- 7° établir et modifier le règlement de travail ;
- 8° fixer en commun accord les règlements visés au chapitre VI – Prestations et repos, article 3 du présent statut ;
- 9° approuver, à la majorité des deux tiers, les conventions de mise à disposition de personnel de la SNCB Holding à Infrabel et à la SNCB ainsi que chaque modification y apportée;
- 10° agir en tant que conseil d'entreprise en cas de reprise ou de transfert d'activités;
- 11° participer à la gestion des institutions créées ou à créer en faveur du personnel.

Art. 6 Constitution et composition

Sans préjudice de l'application de l'article 49, § 3, 2° alinéa de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, la Commission paritaire nationale est renouvelée tous les six ans, à la date du premier décembre.

La Commission paritaire nationale est composée de quatre délégués de la SNCB Holding, de trois délégués d'Infrabel et de trois délégués de la SNCB, nommés par les Conseils d'administration respectifs des trois entreprises, et de dix délégués nommés, conformément aux conditions et modalités prévues à l'article 7, par les organisations de personnel qui, selon les critères énumérés ci-après, sont les plus représentatives de l'ensemble du personnel.

Pour être considérées comme étant les plus représentatives de l'ensemble du personnel et pour pouvoir se porter candidates à l'un des sièges de la Commission paritaire nationale, les organisations de personnel doivent :

- admettre en leur sein tous les agents, quel que soit leur grade;
- être affiliées à une organisation nationale et interprofessionnelle groupant au moins 50.000 membres, organisation qui doit elle-même être représentée au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie, ou à tout autre organisme qui leur serait substitué ou se verrait confier leurs attributions ;
- choisir obligatoirement leurs dirigeants et leurs délégués parmi le personnel statutaire.

Art. 7 Attribution des sièges aux organisations de personnel

§ 1. COMPETITION

Peuvent entrer en compétition pour l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale les organisations visées par l'article 2, ainsi que les organisations non reconnues qui répondent aux critères énoncés à l'article 6.

Pour entrer en compétition, les organisations non reconnues doivent de plus :

- 1° grouper au premier jour du dix-huitième mois qui précède la date prévue pour le renouvellement de la Commission paritaire nationale un nombre d'affiliés cotisant individuellement égal, à la même date, à 10 % au moins de l'effectif total du personnel statutaire en activité de service;
- 2° au plus tard le premier jour du seizième mois qui précède la date prévue du renouvellement de la Commission paritaire nationale, auprès de la direction Human Resources de la SNCB Holding:
 - poser leur candidature ;
 - déposer deux exemplaires de leurs statuts en faisant connaître le nom de leurs dirigeants responsables et de leurs délégués attitrés ;
 - déclarer les effectifs cotisants évoqués sous 1° ci-devant ;
 - justifier qu'elles satisfont aux critères prévus à l'article 6;
- 3° se soumettre au contrôle des effectifs déclarés dans le courant d'une période de quatre mois qui suit la date limite prévue pour le dépôt des statuts.

§ 2. ATTRIBUTION DES SIEGES

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 valablement en compétition pour l'attribution des sièges et qui veulent concourir à cette attribution doivent introduire leur demande auprès du Comité de direction de la SNCB Holding, en justifiant qu'elles satisfont aux critères prévus à l'article 6. La demande doit être signée par le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier; 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, le vice-président, le secrétaire et le trésorier ;
- d) le magistrat ou le Comité de direction de la SNCB Holding désigné conformément aux dispositions du premier alinéa du § 3 ci-après fait rapport au Conseil d'administration de la SNCB Holding. 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 % au moins de l'effectif total du personnel statutaire en activité de service. Cet effectif total 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. CONTROLES

Les contrôles visés sous le § 1, 3° et sous le § 2, c) sont effectués sous la direction d'un magistrat ou du Comité de direction de la SNCB Holding, désigné à cette fin par le Conseil d'administration de la SNCB Holding.

Ce magistrat ou ce Comité désigne deux agents de la SNCB Holding afin de procéder à toutes les opérations nécessaires aux contrôles et leur donne toutes les directives nécessaires à cet effet.

Les personnes désignées disposent sur place de tous les moyens d'investigation ou de contrôle nécessaires. C'est ainsi qu'elles peuvent se faire communiquer par les organisations 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 la SNCB Holding, sur la foi d'un rapport dressé par la personne désignée par lui pour effectuer les contrôles.

§ 5. DISPOSITIONS GENERALES

1. Les effectifs de toute organisation de personnel ne sont pas communiqués aux organisations concurrentes.
2. En attendant que le Conseil d'administration de la SNCB Holding ait fixé la nouvelle attribution des sièges, la Commission paritaire nationale reste valablement en fonction sans modification de sa composition.

Art. 8

La Commission paritaire nationale peut constituer dans son sein :

- un bureau ayant pour mission de programmer et de coordonner ses travaux ainsi que d'examiner les litiges en cas de conflit social imminent, si possible préalablement au dépôt d'un préavis de grève éventuel et en tout cas avant la grève;
- une ou plusieurs sous-commissions chargées de la préparation de certaines questions à lui soumettre.

Art. 9 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 la SNCB Holding. Le président n'a pas voix délibérative.

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

Les convocations aux réunions sont adressées aux membres de la Commission 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, les membres peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour de questions qui les intéressent et qui sont compatibles avec le rôle assigné à la Commission.

Art.10 Délégués suppléants

Le Groupe SNCB et les organisations reconnues désignent autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. En cas d'empêchement d'assister à la réunion, un délégué effectif se fait remplacer par son suppléant. Les suppléants peuvent assister à toutes les séances, mais sans voix délibérative ni consultative.

Art.10bis 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 ou la masse d'habillement.

La Sous-commission paritaire nationale est composée de dix agents qui siègent à la Commission paritaire nationale comme membres effectifs ou suppléants. Cinq membres sont désignés par la SNCB Holding en tant que représentants de la direction, tandis que cinq membres sont désignés par les organisations reconnues en qualité de représentants du personnel. Tant la SNCB Holding que les organisations reconnues désignent cinq suppléants, qui siègent ou non à la Commission paritaire nationale. Les représentants du personnel sont désignés selon les mêmes règles que celles qui régissent l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale.

Un membre suppléant de chaque organisation reconnue assiste 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. 10ter Conseil national pour la formation

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

Le Conseil national pour la formation est composé de cinq membres effectifs et d'autant de suppléants qui représentent la direction, ainsi que de cinq membres effectifs et d'autant de suppléants qui représentent le personnel. Les membres suppléants peuvent assister aux réunions.

Un membre effectif et son suppléant représentent la SNCB Holding, deux membres effectifs et leurs suppléants représentent Infrabel, et deux membres et leurs suppléants représentent la SNCB.

Cinq membres effectifs et leurs suppléants sont proposés par les organisations reconnues en tant que représentants du personnel, selon les mêmes règles que celles qui régissent l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale.

A l'occasion de négociations spécifiques, la direction comme les organisations reconnues 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, les compétences du Conseil national pour la formation consistent, dans les limites du budget alloué à la formation :

- à définir les axes principaux de la politique de formation du Groupe SNCB, en lien avec sa stratégie générale;
- à assurer la coordination des activités de formation au niveau du Groupe SNCB;
- à procéder à l'analyse des besoins de formation visant le reclassement et la réorientation du personnel du Groupe SNCB;
- à concevoir des formations favorisant la connaissance du Groupe SNCB et permettant au personnel de se perfectionner, notamment en vue d'accéder à une promotion interne;
- à formuler des propositions aux organes de gestion en matière d'organisation des formations.

II. COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES

Art. 11

Une Commission paritaire régionale siège à l'administration centrale, auprès de chacun des directeurs de district et auprès de chaque dirigeant des ateliers centraux de Cuesmes, de Gentbrugge, de Malines et de Salzinnes.

Art. 12 Compétences

Les Commissions paritaires régionales ont pour mission d'examiner les propositions et les réclamations du personnel relatives à la sécurité, au bien-être au travail, à l'organisation du travail et au perfectionnement de la production.

Dans le cas où il n'y est pas donné suite par l'autorité compétente, ces avis et réclamations sont transmis par la voie hiérarchique au Comité de direction de la SNCB Holding. Cette communication est faite sans retard, de façon que l'autorité supérieure puisse faire connaître ses décisions dans un délai maximum de quinze jours.

Les Commissions paritaires régionales donnent en outre leur avis sur toutes les questions d'organisation du travail, y compris les questions qui intéressent indirectement le personnel.

Les Commissions paritaires régionales exercent certaines compétences prévues au RGPS, en particulier en ce qui concerne les prestations et repos, les congés et les régimes de travail spéciaux. Elles sont également chargées de suivre l'évolution de l'emploi au niveau régional. A cette fin un Comité de réutilisation est établi en leur sein.

Art. 13 Composition

Le nombre de délégués composant les Commissions paritaires régionales est fixé comme suit, tant pour le Groupe SNCB que pour les organisations reconnues :

- 8 dans chacune des Commissions établies auprès des directeurs de district;
- 5 dans chacune des Commissions établies à l'administration centrale et auprès des dirigeants des ateliers centraux de Malines et de Salzinnes;
- 3 dans chacune des Commissions établies auprès des dirigeants des ateliers centraux de Cuesmes et de Gentbrugge.

La Commission paritaire nationale fixe tous les six ans la répartition des sièges attribués aux organisations reconnues, d'après les mêmes règles que celles qui sont prévues pour l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale, étant entendu que chaque organisation reconnue disposera d'au moins un siège au sein de chaque Commission paritaire régionale.

Art. 14 Règlement d'ordre intérieur - Réunions

Chaque Commission paritaire régionale se réunit une fois tous les deux mois.

Le président peut décider de réunions spéciales, soit de sa propre initiative, soit à la demande d'un ou de plusieurs membres de la Commission.

Les convocations aux réunions sont adressées aux membres de la Commission 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, les membres peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour de questions qui les intéressent et qui sont compatibles avec le rôle assigné à la Commission.

Le RGPS - Fascicule 548 fixe les conditions dans lesquelles le président participe au vote.

Art. 15 Délégués suppléants - Conseillers techniques

Le Comité de direction de la SNCB Holding et les organisations reconnues désignent autant de délégués suppléants que de délégués effectifs; en cas d'empêchement d'assister à la réunion, le délégué effectif se fait remplacer par son suppléant.

Dans certains cas particuliers où la présence d'un spécialiste est justifiée, les délégués effectifs peuvent s'adjoindre un conseiller technique.

III. Comités paritaires de concertation

Art. 16

Un Comité paritaire de concertation siège auprès :

- de la SNCB Holding ;
- des directions Réseau et Accès au réseau ;
- de la direction Infrastructure;
- des directions Marchandises et Voyageurs;
- des directions Matériel et Trains.

§ 1. COMPETENCES

Les Comités paritaires de concertation sont chargés:

- de prendre connaissance des informations économiques et financières concernant l'entreprise considérée;

- de prendre connaissance de l'évolution et de la nature de l'emploi dans l'entreprise considérée, y compris le suivi de l'application des conventions concernant la mise à disposition du personnel par la SNCB Holding ;
- de prendre connaissance du projet de plan d'entreprise de l'entreprise considérée;
- de surveiller l'exécution des activités de l'entreprise considérée en ce qui concerne l'utilisation de cheminots, tant pour les activités ferroviaires que pour l'appui logistique et conformément aux dispositions des conventions relatives à la mise à disposition de personnel de la SNCB Holding à Infrabel et à la SNCB.

§ 2. COMPOSITION

Chaque Comité paritaire de concertation se compose de dix représentants des directions et de dix représentants des organisations de personnel reconnues. Neuf représentants des directions, dont le président du Comité de concertation paritaire, sont désignés par le Comité de direction de l'entreprise concernée, tandis qu'un délégué de la direction Human Resources de la SNCB Holding est désigné par le Comité de direction de la SNCB Holding.

Tous les six ans la répartition des sièges attribués aux organisations reconnues est fixée par la Commission paritaire nationale d'après les mêmes règles que celles qui sont prévues pour l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale, étant entendu que chaque organisation reconnue disposera d'au moins un siège au sein de chaque Comité paritaire de concertation.

§ 3. REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR – REUNIONS

Les Comités paritaires de concertation se réunissent deux fois par an.

Le règlement d'ordre intérieur des Comités paritaires de concertation est fixé par le RGPS - Fascicule 548.

§ 4. DELEGUES SUPPLEANTS

Les Comités de direction de la SNCB Holding, d'Infrabel et de la SNCB, ainsi que les organisations reconnues désignent autant de délégués suppléants que de délégués effectifs; en cas d'empêchement d'assister à la réunion, le délégué effectif se fait remplacer par son suppléant.

C. FACILITES ACCORDEES AUX ORGANISATIONS RECONNUES

Art. 17 Dispense de service

Le Groupe SNCB accorde aux délégués effectifs et suppléants des organisations reconnues auprès des organes paritaires 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. 18 Indemnités et frais de déplacement

Les membres effectifs et suppléants de 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 paritaires obtiennent l'indemnité de déplacement dans les conditions réglementaires.

Art. 19 Libre-parcours

Les délégués effectifs et suppléants des organisations reconnues siégeant à la Commission paritaire nationale, aux Commissions paritaires régionales et aux Comités paritaires de concertation bénéficient d'un libre-parcours général valable en 1^e classe. Cette mesure est également d'application pour les délégués effectifs et suppléants des organisations reconnues auprès des Comités de prévention et de protection au travail, ainsi que pour les délégués effectifs et suppléants des organisations reconnues auprès du Comité nationale, du Sous-comité national et des Comités régionaux des œuvres sociales.

Art. 20 Rapports avec les services du Groupe SNCB

Les chefs immédiats ou leurs remplaçants donnent aux membres des Commissions paritaires (agissant en corps ou agissant isolément par délégation de la Commission) libre accès aux bureaux, ateliers, dépôts et dépendances, et leur permettent d'entrer en contact avec les agents en vue d'obtenir tout renseignement utile.

Art. 21 Délégués permanents

Chaque organisation reconnue 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 1^e 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 la SNCB Holding.

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. 22 Carte de légitimation

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

Art. 23 Enquêtes administratives

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

Art. 24 Instructions administratives

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

Art. 25 Congés

Si aucune raison de service ne s'y oppose, les membres de commissions d'étude des organisations reconnues peuvent obtenir des jours de congé sans rémunération en produisant une attestation du Comité central 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.

D. ORGANES PARITAIRES RELATIFS AU BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Art. 26 Dispositions légales

Les dispositions légales concernant le bien-être au travail sont d'application au Groupe SNCB et à son personnel, notamment :

- le Règlement général pour la Protection au Travail (RGPT) ;
- la loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- le Code sur le bien-être au travail (CODEX).

Le livret 06 du Règlement général de la Direction générale (RGDG 06) – Règlement Sécurité et Hygiène au Travail – en contient les prescriptions réglementaires.

Art. 27 Structure de la concertation paritaire en matière de bien-être au travail

Sans préjudice des compétences de la Commission paritaire nationale et des Commissions paritaires régionales, qui en constituent les organes de base, la concertation paritaire relative au bien-être au travail est organisée au sein d'une Commission nationale PPT (Prévention et Protection au Travail) instituée auprès de la SNCB Holding, ainsi que dans plusieurs Comités et Sous-comités PPT, dont la structure est approuvée par la Commission paritaire nationale.

§ 1. COMMISSION NATIONALE PPT

Art. 28 Mission

La Commission nationale PPT a pour mission :

1. d'examiner les questions de principe et d'intérêt national en matière de PPT ;
2. de proposer à la Commission paritaire nationale les adaptations à la structure et aux organes PPT, dont elle a reconnu la nécessité ;
3. d'exercer, sous la tutelle directe de la Commission paritaire nationale, les attributions que celle-ci lui confie en matière de PPT ;
4. de donner son avis sur les mesures communes en matière de PPT dont le Groupe SNCB envisage la généralisation à l'ensemble du Groupe, et notamment toute modification jugée nécessaire à la réglementation PPT ;

5. d'élaborer et de mettre en œuvre les moyens de propagande appropriés en vue de promouvoir la prévention et la protection au travail, de sauvegarder la santé des agents et d'encourager l'embellissement des lieux de travail ;
6. de veiller à l'application des dispositions légales et réglementaires en matière de PPT ;
7. de veiller au bon fonctionnement des organes PPT des unités et, en particulier, à l'unité de gestion en matière de PPT ;
8. d'examiner les plaintes éventuelles émanant, soit de l'employeur, soit des organisations reconnues quant à l'octroi des dispenses de service dans le cadre de l'application du RGDG 06 ;
9. d'émettre un avis préalable :
 - sur le choix ou le remplacement d'organismes, d'agents visiteurs, de laboratoires, d'institutions, d'experts, de firmes agréées en application du RGPT ;
 - sur le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de protection individuelle gérés au niveau du réseau.

Art. 29 Composition

La Commission nationale PPT se compose de huit membres représentant le Groupe SNCB et de huit membres représentant le personnel. 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.

En concertation avec les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB, le Comité de direction de la SNCB Holding désigne les membres représentant la direction, et parmi eux le dirigeant du service Sécurité et Environnement. Les membres représentant le personnel sont désignés par les organisations reconnues, selon les mêmes règles que celles qui sont prévues pour l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale.

La Commission nationale PPT est présidée par le dirigeant du service Sécurité et Environnement de la SNCB Holding.

§ 2. COMITES ET SOUS-COMITES PPT

Art. 30 Mission

Les Comités et Sous-comités PPT ont l'obligation de rechercher et de proposer tout moyen de favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris en ce sens.

Dans le cas où il n'y est pas donné suite par l'autorité compétente, les avis et réclamations des Comités et Sous-comités PPT sont transmis par la voie hiérarchique à la Commission paritaire régionale concernée. Cette communication est faite sans retard.

Art. 31 Composition

Les Comités et Sous-comités PPT sont composés d'un nombre égal de membres représentant la direction et de membres représentant les organisations de personnel reconnues. 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.

Selon leur champ d'activité, les membres représentant la direction sont désignés par SNCB Holding, par Infrabel ou par la SNCB. Les membres représentant le personnel sont désignés par les organisations reconnues, selon les mêmes règles que celles qui sont prévues pour l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale.

La structure et le nombre de sièges des Comités et Sous-comités PPT sont fixés dans le RGDG 06. Les Comités et Sous-comités PPT sont présidés par le supérieur hiérarchique responsable, représentant l'employeur dans le sens de la loi relative au bien-être au travail.

E. COMITE DE LA MASSE D'HABILLEMENT

Art. 32

La Commission paritaire nationale constitue un Comité de la masse d'habillement.

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 à la masse d'habillement.

Au sein 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 définies par le RGPS – Fascicule 561.

Le Comité de la Masse d'habillement se compose de cinq délégués de la direction et de cinq délégués du personnel.

Après concertation avec les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB, le Comité de direction de la SNCB Holding désigne le président de ce Comité, ainsi que les autres membres représentant la direction. Les membres représentant le personnel sont désignés par les organisations reconnues, selon les mêmes règles que celles qui sont prévues pour l'attribution des sièges à la Commission paritaire nationale.

F. COMMISSION D'APPEL « SIGNALEMENT »

Art. 33

La Commission d'appel "Signalement" a pour mission d'entendre, à sa demande, l'agent à l'égard de qui la mention signalétique "mauvais" est proposée et de rendre un avis à au Comité de Direction de la SNCB Holding avant toute décision d'attribution de signalement.

Cette Commission siège à Bruxelles. Elle est présidé par le Directeur général de la direction Human Resources de la SNCB Holding et composée de cinq représentants du Groupe SNCB et de cinq représentants du personnel, tous désignés conformément aux règles qui sont d'application pour la désignation des assesseurs au sein du Conseil d'appel.

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 de personnel 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, art. 36,4.

CHAPITRE XIV.

STATUT DISCIPLINAIRE

A. MESURES DISCIPLINAIRES

Art. 1

L'agent qui manque à ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou par imprudence, est passible, suivant la gravité du cas, 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 de jour de traitement;
5. le déplacement;
6. le retard dans l'avancement;
7. la mise à pied;
8. la rétrogradation, la réduction de traitement, le retrait de fonctions;
9. la suspension de fonctions;
10. la révocation.

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

- par le chef immédiat ⁽¹⁾, les peines reprises sub 1 à 4 inclus;
- par le chef immédiatement supérieur au chef immédiat, celles reprises sub 5 à 9 inclus;
- par le directeur général de la direction Human Resources de la SNCB Holding, celle reprise sub 10.

En cas de réclamation contre les mesures disciplinaires proposées qui ne font pas l'objet des possibilités d'appel définies sous la rubrique B, articles 10 à 16 du présent chapitre, la décision finale est prise par l'autorité immédiatement supérieure.

⁽¹⁾ Dans ce contexte, le chef immédiat est le dirigeant hiérarchique d'un grade de rang III ou supérieur.

Art. 2

La récidive aggrave la peine.

Art. 3

Le RGPS - Fascicule 550 détermine les modalités d'application des différentes mesures disciplinaires de même que les conditions en matière de sursis à leur exécution.

Art. 4

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. 5

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 le règlement.

Art. 6

Le cumul des mesures disciplinaires est interdit pour une même faute ou pour plusieurs fautes commises simultanément. Cependant, le cumul de la suspension préventive ratifiée à titre disciplinaire et de toute autre mesure disciplinaire est autorisé.

Est autorisé le cumul d'une mesure disciplinaire et d'une mesure d'ordre.

Art. 7 Responsabilité judiciaire

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 pénale, à moins que les intérêts du Groupe SNCB ne s'opposent au maintien de l'agent dans ses fonctions.

Sauf si les faits sur lesquels se base l'action judiciaire ont été déclarés non établis par la juridiction ayant statué en dernier ressort, la SNCB Holding conserve 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.

Lorsque ces condamnations comportent un emprisonnement de plus de six mois, elles entraînent l'introduction d'une proposition de révocation.

Art. 8 Mesures d'ordre

Dans certains cas déterminés par les règlements, la SNCB Holding pourra appliquer:

- le retrait des fonctions ou
- le déplacement par nécessités du service.

Ces mesures n'ont pas le caractère d'une punition.

B. CONSEIL D'APPEL

Art. 9 Rôle

Le Conseil d'appel siège à Bruxelles.

Il a pour mission d'entendre, à leur demande, les agents statutaires, à l'égard desquels une des mesures indiquées ci-après est proposée ou appliquée et de donner son avis motivé avant toute décision:

- la révocation;
- la suspension de fonctions;
- la rétrogradation, la réduction de traitement, le retrait de fonctions (par punition ou par mesure d'ordre);
- la mise à pied;
- le retard dans l'avancement;
- le déplacement (par punition ou par mesure d'ordre);
- la retenue de traitement motivée par une faute contre la sécurité du trafic définie par le règlement.

Quand un agent est passible d'une punition pour un fait entraînant des poursuites judiciaires, la comparution devant le Conseil d'appel est réservée jusqu'après décision des tribunaux, sauf si la procédure disciplinaire est poursuivie en application de l'article 7, deuxième alinéa.

Si l'agent est en même temps suspendu de ses fonctions, il peut faire appel de cette suspension.

Le Conseil d'appel a également pour mission d'entendre, à leur demande, les agents démis d'office après une absence, sans motif plausible, de plus de 10 jours (Chapitre XV – Cessation des fonctions).

Art. 10 Composition

Le Conseil d'appel comprend:

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 la SNCB Holding;
3. en fonction de la nature des mesures proposées, dix assesseurs par chambre, choisis pour la moitié par la SNCB Holding et l'autre moitié par le personnel, suivant les principes qui règlent sa représentation à la Commission paritaire nationale.

Compte tenu de la nature des délits, les propositions sont traitées par une chambre spécifique du Conseil d'appel :

1. les délits de droit commun ou commis à l'égard du présent statut ou de la réglementation ;
2. les fautes professionnelles en relation avec la sécurité du trafic ferroviaire ;
3. les autres fautes professionnelles.

La première chambre traite également les demandes de réintégration en service après la démission d'office dont question à l'article 10, dernier paragraphe du présent chapitre.

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

- des 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 10 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 le Groupe SNCB, 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. 11 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 reçu l'information de la peine proposée à son égard comme conclusion de l'instruction ou, s'il s'agit d'une démission d'office, dans les 60 jours de calendrier de la notification de la démission.

Le chef immédiat transmet la demande à la direction Human Resources de la SNCB Holding par la voie hiérarchique.

Outre le dossier complet de l'instruction, le dossier personnel de l'intéressé et tout autre document utile pour forger l'opinion du Conseil, un état mentionnant toutes les punitions et condamnations judiciaires subies par l'agent, qu'elles soient ou non atteintes par la prescription sera joint à la demande d'audience.

Seront écartés des débats et des dossiers tous les éléments relatifs à des faits étrangers au service à l'exception de ceux prévus à la rubrique « Mesures disciplinaires ».

Art. 12 Comparution

Le greffe 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 comparaît en personne⁽²⁾; il peut s'adjoindre pour sa défense un agent en service 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 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.

⁽²⁾ Si l'intéressé régulièrement convoqué s'abstient, sans excuse plausible, de comparaître, le Conseil se considère comme dessaisi et transmet le dossier au Comité de direction de la SNCB Holding qui statue.

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

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 la SNCB Holding.

Art. 13 Décision

Après examen, le Conseil d'appel envoie le dossier, accompagné de son avis motivé, au directeur général de la direction Human Resources de la SNCB Holding ou au Comité de direction de la SNCB Holding selon le cas.

Il mentionne par quel nombre de voix, pour et contre, le vote a été émis et, si l'avis préconise la réintégration d'un agent démis d'office, il propose les conditions de sa réintégration.

La décision appartient:

- 1° si la sanction contre laquelle l'agent a interjeté appel est la retenue de traitement motivée par une faute contre la sécurité du trafic définie par le règlement:
 - au directeur général de la direction Human Resources de la SNCB Holding, pour ratifier l'avis du Conseil d'appel ou pour prendre une mesure plus favorable à l'agent que celle préconisée par ledit Conseil ;
 - au Comité de direction de la SNCB Holding, sur proposition du directeur général de la direction Human Resources de la SNCB Holding pour prendre une mesure plus défavorable à l'agent que celle préconisée par le Conseil d'appel.
- 2° dans les autres cas :
 - au Comité de direction de la SNCB Holding pour ratifier l'avis du Conseil d'appel ou pour prendre une mesure plus favorable à l'agent que celle préconisée par ledit Conseil ;

- au Conseil d'administration de la SNCB Holding, sur proposition du Comité de direction de la SNCB Holding pour prendre une mesure plus défavorable à l'agent que celle préconisée par le Conseil d'appel, sauf en cas de retrait de fonctions par mesure d'ordre, auquel cas la décision appartient au Comité de direction de la SNCB Holding.

La décision est notifiée au Conseil d'appel.

Art. 14 Séances du Conseil d'appel

Les séances du Conseil d'appel sont organisées selon les procédures définies par le RGPS - Fascicule 550 ainsi que le RGPS – Fascicule 542, art. 36, 4.

Art. 15 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

La SNCB Holding peut licencier l'agent en stage dans les conditions prévues par le RGPS - Fascicule 501.

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;
- 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 par la direction Human Resources de la SNCB Holding.

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 par la SNCB Holding, 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, la SNCB Holding 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.

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 la SNCB Holding, 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.

G. REINTEGRATION

Art. 9

L'agent démis d'office ou révoqué ne peut être réintégré, sauf exception admise par le Conseil d'administration de la SNCB Holding.

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, par décision du Conseil d'administration de la SNCB Holding, être mis en disponibilité, avec une rétribution d'attente égale, pour les deux premières années, 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:

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

La SNCB Holding 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, la SNCB Holding 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 calculé 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 mesures 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 destiné 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

La SNCB Holding 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

Tout agent peut faire valoir ses droits à une pension de retraite à partir de 60 ans, s'il a accompli au moins 20 années de services effectifs.

Toutefois, cet âge est abaissé à :

- 55 ans, s'il a accompli au moins 30 années de services effectifs roulants;
- un âge fixé entre 55 et 60 ans, au prorata de ses services effectifs roulants et sédentaires totalisant au moins 30 ans.

Comptent comme services effectifs, ceux rendus à la SNCB Holding avec ou sans mise à la 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 Société Nationale des Chemins de fer Belges et rémunérés par celle-ci, avant le 1^{er} janvier 2005.

Art. 6

A l'âge de 65 ans révolus, tous les agents, sans exception, quittent obligatoirement et définitivement le service de la SNCB Holding, 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

La SNCB Holding peut pensionner d'office tout agent se trouvant dans les conditions d'âge fixées 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 assujéti au régime des pensions de la sécurité sociale légale pour la durée des services effectifs rendus à la SNCB Holding.

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

A cet effet, la SNCB Holding 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 la SNCB Holding 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 la SNCB Holding 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 la SNCB Holding ou, avant le 1^{er} 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 ⁽¹⁾;
- 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 ⁽²⁾, pour lequel l'agent bénéficie:
- de la qualité de prisonnier politique, d'agent des services de renseignements ou de déporté de la guerre 1914-1918;

⁽¹⁾ Il s'agit des articles 73 et 73bis 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.

⁽²⁾ 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.

⁽³⁾ Il s'agit de l'article 17 de la loi du 7 juin 1989 portant des mesures en faveur des bénéficiaires dudit statut.

- 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 ⁽³⁾ 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 1^{er} 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

Sans préjudice des dispositions de l'article 56, la pension de retraite est calculée sur la base du dernier traitement global ⁽⁴⁾ qui a ou aurait été attribué à l'agent selon les conditions de rémunération en vigueur à la date d'octroi de la pension.

Par dernier traitement global, on entend celui détenu par l'agent dans la carrière pécuniaire.

Art. 11

La pension de retraite comprend autant de fois 1/55e, 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 1/60e.

Art. 12

Le montant de la pension de retraite est limité à 75 % du traitement global ⁽⁴⁾ 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 %.

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.

⁽⁴⁾ Sous réserve des restrictions prévues au règlement relatives à certains éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement.

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 ⁽⁴⁾ 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 rééducatif.

Art. 16 à 19

Abrogé.

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 la direction Human Resources, 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 la SNCB Holding avec ou sans mise à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, d'une manière complète, régulière et continue.

Art. 22

En section d'attente, l'agent reçoit une indemnité d'attente égale:

- pour l'agent malade, à 80 % du traitement global ⁽⁵⁾ et
- pour l'agent blessé, à 90 % du traitement global ⁽⁵⁾ augmenté des primes de productivité, des allocations pour travail du samedi, des allocations pour travail du dimanche et des allocations pour travail de nuit.

⁽⁵⁾ L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est conservée intégralement.

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 la SNCB Holding 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 la SNCB Holding 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 1er à 4, il est statué d'office sur les droits à pension de survie de l'ayant droit.

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 de 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 postérieure 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.

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 la SNCB Holding 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 des présentes dispositions s'il a été condamné pour avoir attenté à la vie de son conjoint.

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 la SNCB Holding 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 la SNCB Holding.

2. Montant de la pension

Art. 28

Pour le calcul de la pension de survie, il est tenu compte:

- 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;
- du traitement global ⁽⁴⁾ qui a ou aurait été attribué au conjoint selon les conditions de rémunération en vigueur à la date d'octroi de cette pension.

Art. 29

1. La pension de survie est égale à 60 % du traitement global pris en considération comme prévu au règlement, 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.

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.

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 de moins de 45 ans, est déchu de ses droits à pension si sa demande de pension n'est pas parvenue à la SNCB Holding 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 s'il a été condamné pour avoir attenté à la vie de celui qui a été son conjoint.

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 chiffre 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 - chiffre 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 la SNCB Holding 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 la SNCB Holding.

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

Le droit à l'obtention ou à la jouissance des pensions de survie est suspendu:

- a) pendant la durée de la privation de liberté subie en exécution d'une condamnation à une peine criminelle;
- b) à l'égard des personnes qui, condamnées à une peine criminelle, ne se présentent pas pour purger la contumace ou subir la peine.

Les enfants issus du mariage du conjoint survivant ou divorcé avec l'agent défunt sont assimilés à des orphelins de père et de mère pendant la durée de la suspension de la pension.

Il en va de même des enfants adoptés par le conjoint défunt ou divorcé.

Art. 42 tot 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 tot 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. 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 la SNCB Holding .

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 dernier traitement global est inférieur à celui qu'il détenait au moment de son reclassement comprend la somme de deux quotités:

- a) une quotité calculée sur la base du dernier traitement global ⁽⁴⁾ atteint par l'agent dans ses fonctions normales et à raison d'autant de fois 1/55e, 1/48e ou 1/60e 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 d'octroi de la pension;

- b) une quotité calculée sur la base du dernier traitement global ⁽⁴⁾ qui a ou aurait été attribué à l'agent selon les conditions de rémunération en vigueur à la date d'octroi de la pension et à raison des années de services passées dans la ou les fonctions de reclassement.

Par dérogation à ce qui précède, la pension de l'agent reclassé après au moins 20 ans de services effectifs rendus à la SNCB Holding est calculée sur la base du traitement global ⁽⁴⁾ 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 dernier traitement global est inférieur à celui qui lui a été attribué à la date de son reclassement, 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 ⁽⁴⁾ qui lui a ou lui aurait été attribué dans ses fonctions normales, selon les conditions de rémunération en vigueur à la date d'octroi 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 ⁽⁴⁾ qui a ou aurait été attribué à l'agent décédé, selon les conditions de rémunération en vigueur à la date d'octroi 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 la SNCB Holding est calculée sur la base du traitement global ⁽⁴⁾ le plus favorable.

CHAPITRE XVII.

ACCIDENTS DU TRAVAIL, ACCIDENTS SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Art. 1 Généralités

En vertu de l'article 13 de la loi du 23 juillet 1926 concernant la SNCB Holding et ses sociétés liées, la Commission paritaire nationale a le pouvoir "d'examiner toutes les questions relatives au contrat 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, la SNCB Holding est son propre assureur.

Art. 2 Reconnaissance du droit à indemnisation

Le service compétent de la SNCB Holding 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;
- une indemnité pour incapacité temporaire de travail;
- une rente pour incapacité permanente de travail après la consolidation;

⁽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.

- 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 à la veuve/au veuf 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 indemnités accordées après la consolidation aux agents blessés ou à leurs ayants droit font l’objet d’une convention entre la SNCB Holding 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 la SNCB Holding 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.

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 l'obligation formelle de recourir au service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé par la SNCB Holding.

La « médecine des blessés » assure le traitement des victimes, accorde les éventuelles incapacités de travail et assure la surveillance médicale.

L'agent blessé a le droit, selon les modalités fixées par le RGPS - Fascicule 572, de désigner un médecin de son choix pour surveiller le traitement prescrit par la médecine des blessés.

Dans le cas où l'agent blessé se soustrait aux soins du service médical de la SNCB Holding ou refuse le traitement prescrit par ce dernier, l'indemnisation peut être limitée ou réduite comme prévu par le fascicule précité.

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 la SNCB Holding :

- 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;
- la « médecine des blessés » vise le traitement des victimes d'accidents du travail, d'accidents sur le chemin du travail et de maladies professionnelles, fixe l'éventuelle incapacité de travail et assure le contrôle médical ainsi que l'expertise médicale ;
- 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

La médecine du travail assure l'évaluation et la surveillance de la santé et de la sécurité des agents conformément aux dispositions légales et réglementaires (RGPS – Fascicule 577) et est attribuée à un service externe pour la prévention et la protection au travail en application de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service externe pour la prévention et la protection au travail.

Art. 4 Recours interne

Les décisions médicales sont susceptibles de recours interne. Le règlement (RGPS - Fascicules 577 et 578) en détermine les modalités.

ANNEXES

MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL PAR LA SNCB HOLDING À INFRABEL ET A LA SNCB

Approuvé le 22 décembre 2004 par la Commission paritaire nationale.

Préambule

La réglementation européenne prescrit formellement une scission claire entre la gestion des infrastructures ferroviaires et les activités de transport.

Afin de s'inscrire dans ce nouveau cadre, la Belgique a opté pour la transformation de la SNCB en un groupe de sociétés constitué de la SNCB Holding, d'Infrabel, chargée de la gestion de l'infrastructure, et de la SNCB, à laquelle sont confiés les services de transport.

Cette restructuration est un moment décisif dans l'histoire des chemins de fer belges.

Le Groupe SNCB devra plus que jamais mobiliser toutes ses ressources pour continuer à délivrer un service de qualité, et donc entre autres assurer ses missions de service public, tout en adaptant ses méthodes de gestion au nouveau contexte de concurrence pour se positionner solidement face aux nouveaux opérateurs. Il réalisera ainsi son ambition de rester l'un des réseaux les plus performants d'Europe.

Le souci constant des trois sociétés publiques autonomes est d'agir en toutes circonstances dans l'esprit et la logique d'un groupe, de manière à assurer une étroite cohésion entre elles.

Leur objectif opérationnel commun est d'assurer un service sûr, efficace et de qualité dans le cadre d'un équilibre budgétaire.

Les organisations reconnues de personnel ont adhéré à ce projet, mais en exigeant certaines garanties qu'elles ont d'emblée considérées comme incontournables et auxquelles le législateur a souscrit :

- que l'unicité du dialogue social soit maintenue au sein de la Commission paritaire nationale instaurée par l'article 13 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB Holding et à ses sociétés liées, et de tous les organes de concertation;
- que le Statut du personnel de la SNCB, en ce compris le statut syndical, reste d'application pour le personnel mis à disposition;
- que la SNCB Holding reste l'employeur unique du personnel de l'ensemble du groupe;
- que la SNCB Holding mette à disposition des deux autres sociétés le personnel nécessaire à l'accomplissement de leurs missions;
- que les conditions et modalités de mise à disposition du personnel par la holding aux deux autres sociétés fassent l'objet de conventions spécifiques.

Dans ce contexte, la gestion des ressources humaines devient plus que jamais l'un des instruments essentiels grâce auxquels les trois sociétés poursuivront la réalisation de leur objectif, en misant sur leur étroite collaboration et une loyauté réciproque sans faille.

Dans cette optique, la SNCB Holding est seule compétente pour négocier les accords sociaux avec les organisations de personnel reconnues.

Par ailleurs, en sa séance du 17.9.2004, le Conseil d'administration de la SNCB a ratifié un projet de pacte conclu entre les trois nouvelles sociétés.

Ce document énonce entre autres les principes essentiels suivants:

- la réforme de la SNCB et son éclatement en trois sociétés juridiquement distinctes confortent l'intérêt d'une politique commune et d'une stratégie harmonisée dans tous les domaines;
- les trois sociétés du Groupe SNCB veillent à ce que leurs plans d'entreprise respectifs soient compatibles, et à ce que les trois contrats de gestion qui seront conclus avec l'État belge, fixant leurs tâches de service public et les compensations financières dues par l'État à ce titre, soient harmonisés. Dans ce but, elles veillent à ce que leurs plans d'entreprise et contrats de gestion respectifs couvrent la même période;
- les trois sociétés veillent à leur intérêt commun en privilégiant le recours aux ressources internes du Groupe, sauf lorsque la loi ne les y autorise pas.

Convention pour la mise à disposition de personnel par la SNCB Holding à INFRABEL

Approuvé le 22 décembre 2004 par la Commission paritaire nationale.

Entre

la **SNCB Holding**, société anonyme de droit public ayant son siège à 1060 BRUXELLES, rue de France 58, représentée par MM. Karel VINCK, administrateur délégué et Vincent BOURLARD, directeur général,

et

Infrabel, société anonyme de droit public ayant son siège à 1070 BRUXELLES, rue Bara 110, représentée par MM. Luc LALLEMAND, administrateur délégué, et Luc VANSTEENKISTE, Directeur général,

il est convenu que la SNCB Holding mettra du personnel à la disposition d'Infrabel dans les conditions suivantes.

1. Base juridique

La présente convention a été établie en conformité et sur la base des principes repris dans la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB Holding et à ses sociétés liées, les lois-programmes des 22 décembre 2003 et 9 juillet 2004, l'arrêté royal du 14 juin 2004 portant réforme des structures de gestion de l'infrastructure ferroviaire et l'arrêté royal du 28 octobre 2004 fixant les règles provisoires valant comme premier contrat de gestion d'Infrabel.

2. Dispositions générales

- 2.1 Le Comité paritaire prévu pour chaque entreprise publique autonome par la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques sera, pour Infrabel, la Commission paritaire nationale instituée par l'article 13 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB Holding et à ses sociétés liées, qui exerce auprès d'Infrabel les compétences décrites dans l'article 13 précité.
- 2.2 Le Statut du personnel de la SNCB Holding, ainsi que les règlements pris en son application, en ce compris le statut syndical, s'appliquent intégralement au personnel statutaire mis à la disposition d'Infrabel.

Le personnel non statutaire de la SNCB Holding mis à la disposition d'Infrabel est soumis à l'application du règlement applicable à cette catégorie de personnel dont les principes de base sont insérés dans le Statut du personnel.

Les contrats de travail sont exclusivement conclus et dénoncés par la SNCB Holding.

2.3 Infrabel s'engage à faire appel, dans la mesure permise par la loi, aux ressources internes du Groupe SNCB tant pour les activités ferroviaires proprement dites que pour celles de l'appui logistique.

2.4 Le personnel mis à la disposition d'Infrabel par la SNCB Holding est composé de personnel statutaire et de 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 la SNCB Holding dans les conditions prévues par la présente convention.

2.5 La SNCB Holding est l'employeur unique de l'ensemble du personnel statutaire et non statutaire, qu'il soit mis ou non à la disposition d'Infrabel.

Tout projet proposé par Infrabel en matière de politique du personnel doit cadrer avec la politique générale du personnel, qui est une compétence exclusive de la SNCB Holding.

2.6 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 et conformément à la politique de sécurité définie par le Comité national PPT constitué au sein de la SNCB Holding.

2.7. En ce qui concerne le personnel mis à disposition:

- les compétences de décision, en matière de personnel, attribuées au Conseil d'administration et au Comité de direction par la loi, le Statut du personnel et les règlements sont exclusivement exercées par le Conseil d'administration et le Comité de direction de la SNCB Holding et ne peuvent pas être déléguées à Infrabel. Les propositions de décision sont transmises à ces instances par le Comité de direction d'Infrabel;
- les compétences de décision à portée individuelle attribuées aux autorités hiérarchiques situées au-dessous du Comité de Direction sont exercées par les autorités hiérarchiques d'Infrabel (par exemple le règlement disciplinaire, le signalement du personnel des rangs inférieur au rang 3, les primes, etc.).

La SNCB Holding doit veiller à l'unicité de l'interprétation et à l'uniformité de l'exécution administrative.

2.8 La répartition du personnel au 1.1.2005 sera basée sur le principe selon lequel l'agent suit ses activités principales. Ce principe ne porte pas préjudice à la manière dont le personnel pourrait être réparti à l'occasion de réformes ultérieures.

Par la suite, le personnel mis à la disposition d'Infrabel y sera affecté selon les dispositions réglementaires adoptées paritairement.

2.9 Le personnel mis à la disposition d'Infrabel est à considérer comme "préposé", et Infrabel comme "commettant" au sens de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil.

3. Comblement des besoins en personnel

3.1 Expression par Infrabel de ses besoins en personnel

3.1.1 Infrabel fixe ses besoins dans le respect de son plan d'entreprise.

3.1.2 Avec une anticipation suffisante pour permettre une gestion prévisionnelle efficace à court, moyen et long termes, l'administrateur délégué d'Infrabel communiquera à son homologue de la SNCB Holding les besoins détaillés de sa filiale en moyens humains 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 Le cadre d'Infrabel comportera un quota global de 1,25 % de postes réservés aux agents à reclasser en vertu des dispositions du fascicule 575 du RGPS.

3.1.4 La SNCB Holding mettra à la disposition d'Infrabel les outils logistiques nécessaires pour exprimer ses besoins de la manière et dans les conditions décrites ci-dessus.

3.2 Satisfaction des besoins

3.2.1 Après le 1.1.2005, la mise à disposition de personnel par la SNCB Holding à Infrabel est réglée conformément aux dispositions du Statut du personnel et des règlements applicables en matière de mutation et d'avancement.

- 3.2.2 Pour limiter au strict minimum les discontinuités dans l'occupation des postes à pourvoir, il appartient à Infrabel de développer une politique de gestion prévisionnelle de ses besoins en incorporant dans ses prévisions l'impact des événements individuels ou collectifs prévisibles à court, à moyen et à long termes.
- 3.2.3 La SNCB Holding (direction HR) mettra tout en œuvre pour satisfaire les besoins fonctionnels exprimés par Infrabel.
- 3.2.4 Toute situation litigieuse portant sur la satisfaction des besoins sera tranchée collégialement par l'administrateur délégué de la SNCB Holding et son homologue d'Infrabel, éventuellement assistés par le directeur général de HR et les directeurs généraux concernés.

Éventuellement, le Comité de pilotage sera saisi.

3.3 Insuffisance de personnel

Lorsque la SNCB Holding (direction HR) n'est pas en mesure de combler immédiatement tous les postes vacants du cadre d'Infrabel tel qu'il a été fixé initialement ou tel qu'il peut durablement évoluer au cours du semestre de référence, il appartient à la SNCB Holding (direction HR) de prendre toutes les mesures administratives et réglementaires nécessaires pour y parvenir dans les meilleurs délais.

Le Comité de pilotage sera éventuellement saisi.

3.4 Excédent de personnel

La SNCB Holding (direction HR) :

- identifie les agents disponibles en vertu du règlement. Ces agents restent financièrement à charge d'Infrabel;
- recherche pour eux des possibilités de réutilisation conformes au règlement, en concertation avec les Comités de réutilisation.

3.5 Mobilité du personnel au sein du groupe SNCB

Les dispositions réglementaires relatives à la mutation et à l'avancement restent inchangées, ce qui consacre le principe d'une perméabilité totale entre les trois sociétés.

3.6 Emploi des langues en matière administrative

En vertu de l'art. 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 La SNCB Holding :

- garantit l'équité et l'objectivité en matière de sélection et de recrutement;
- élabore en concertation paritaire les conditions d'accès aux emplois, sur proposition d'Infrabel s'il s'agit de ses emplois spécifiques, et sur proposition d'Infrabel et de la SNCB pour ce qui concerne les emplois de nature transversale;
- 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;
- compose les jurys des épreuves portant sur l'engagement de personnel dans les emplois de nature transversale, en concertation éventuelle avec Infrabel et la SNCB;
- organise les opérations de recrutement;
- élabore les procès-verbaux d'épreuves et publie les listes de lauréats;
- appelle les lauréats en service et veille à l'accomplissement de toutes les formalités substantielles, qu'elles soient légales ou d'ordre réglementaire;
- diffuse toute espèce d'information à propos des épreuves et des recrutements.

3.7.2 Infrabel est compétente pour composer les jurys dans le cadre d'épreuves portant sur des matières ou des techniques spécifiques et pour évaluer les candidats en vue de leur recrutement par la SNCB Holding.

4. Gestion générale

4.1 Carrières administratives

La SNCB Holding détermine les critères de nomination et de désignation des cadres supérieurs en concertation avec Infrabel et la SNCB, en toute équité et objectivité.

Quant aux décisions mêmes relatives à la nomination et à la désignation des cadres supérieurs, ainsi qu'aux décisions prises en matière de signalement et d'évaluation du personnel de rang 3, elles appartiennent selon le cas au Conseil d'administration ou au Comité de direction de la SNCB Holding, sur proposition motivée du Comité de direction d'Infrabel.

En cas de refus motivé d'avaliser une proposition, Infrabel procède à un nouvel examen et formule éventuellement une contre-proposition. Si cette dernière ne peut pas être ratifiée non plus, une décision est prise par le Conseil d'administration ou le Comité de direction de la SNCB Holding, après concertation entre les trois administrateurs délégués.

4.2 Prestations et rémunération

4.2.1 Infrabel est tenue de fournir à la SNCB Holding les informations de toute nature permettant d'établir correctement l'inventaire des prestations et des absences du personnel dont elle dispose.

La forme des données à transmettre, ainsi que le calendrier et la fréquence de leur transmission à la SNCB Holding (direction HR) seront fixés de commun accord entre cette dernière et Infrabel.

4.2.2 La SNCB Holding (direction HR) est seule compétente pour calculer et mandater tous les éléments de rémunération à porter au crédit ou au débit des agents affectés à Infrabel.

4.3 Formation

4.3.1 La SNCB Holding :

- élabore et met en œuvre la politique de formation au sein du groupe SNCB, par l'intermédiaire du Conseil national de la Formation;
- organise la concertation paritaire au sein du Conseil national de la Formation;
- développe et organise les formations transversales et gère les budgets nécessaires à cet effet;
- surveille le niveau pédagogique et évalue les candidats à l'issue des formations transversales;
- gère l'application IT développée en appui et, si nécessaire, met à la disposition d'Infrabel les locaux et le matériel éducatif.

4.3.2 Infrabel :

- identifie ses besoins en matière de formation;
- fixe et gère les budgets nécessaires à ses formations spécifiques;
- s'assure à l'issue des formations spécifiques que les compétences exigées sont acquises.

4.4 Médecine de l'administration – Médecine du travail

4.4.1 Les compétences attribuées à la SNCB en matière de médecine de l'administration, en ce comprise la médecine des blessés, sont exclusivement exercées par la SNCB Holding.

4.4.2 Les compétences du ressort de la médecine du travail sont exclusivement exercées par la SNCB Holding (*Corporate Prevention Services*).

4.5 Affaires sociales – Soins de santé

4.5.1 La SNCB Holding (direction HR) est seule compétente en ce qui concerne les diverses matières à caractère social (pensions, Fonds des oeuvres sociales, accidents du travail, maladies professionnelles, reclassement du personnel inapte, etc.).

4.5.2 Les activités du secteur des soins de santé sont exercées par la Caisse des Soins de Santé pour la totalité du personnel statutaire et des pensionnés du Groupe SNCB.

4.5.3 L'information à fournir au personnel à propos de ces matières est également de la compétence exclusive de la SNCB Holding (direction HR) et de la CSS.

4.6 Fonction de contrôle

4.6.1 Dans le souci du respect de l'équité inhérent à sa mission et de l'intérêt commun, la SNCB Holding (direction HR) peut vérifier que l'administration journalière par Infrabel du personnel mis à sa disposition répond aux prescriptions légales, statutaires et réglementaires.

4.6.2 Infrabel s'engage à collaborer à cette fonction de contrôle.

4.7 Procédure d'appel interne

Les compétences réservées au Comité de direction et au Conseil d'administration par le chapitre XIII, article 3 du Statut du personnel sont respectivement exercées par le Comité de direction et le Conseil d'administration de la SNCB Holding.

4.8 Facturation des coûts

Les coûts effectifs globaux du personnel mis à la disposition d'Infrabel lui sont facturés sans marge, au prix coûtant.

5. Interruptions de travail

En cas de conflit social imminent, les instances nationales des organisations syndicales reconnues déposeront un préavis de grève auprès du président du Conseil d'administration de la SNCB Holding et du président du Comité de direction de la SNCB Holding. Les cas d'urgence exceptés, ce préavis de grève sera déposé en tenant compte d'un délai minimum de 10 jours calendaires. Un préavis de grève ne peut rester valable que pour une période maximum d'un mois à compter de son échéance.

Ces règles s'appliquent également aux organisations syndicales agréées.

6. Évaluation permanente

Le Comité de pilotage instauré au sein de la SNCB Holding veille à l'application de la présente convention.

* * *

Conformément à l'article 457 de la Loi-programme du 22 décembre 2003 et à l'AR du 14 juin 2004, la présente convention n'entrera en vigueur qu'après accord préalable de la Commission paritaire nationale statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

De même, toute modification ultérieure sera également soumise à cet accord préalable.

Convention pour la mise à disposition de personnel par la SNCB Holding à la SNCB

Approuvé le 22 décembre 2004 par la Commission paritaire nationale.

Entre

la **SNCB Holding**, société anonyme de droit public ayant son siège à 1060 BRUXELLES, rue de France 58, représentée par MM. Karel VINCK, administrateur délégué et Vincent BOURLARD, directeur général,

et

la **SNCB**, société anonyme de droit public ayant son siège à 1060 BRUXELLES, avenue de la Porte de Hal 40, représentée par MM. Karel VINCK, administrateur délégué, et Richard GAYETOT, Directeur général,

il est convenu que la SNCB Holding mettra du personnel à la disposition de la SNCB dans les conditions suivantes.

1. Base juridique

La présente convention a été établie en conformité et sur la base des principes repris dans la loi du 23 juillet 1926 créant relative à la SNCB Holding et à ses sociétés liées, la loi-programme du 9 juillet 2004, l'arrêté royal du 18 octobre 2004 portant certaines mesures de réorganisation de la SNCB et l'arrêté royal du 28 octobre 2004 fixant les règles provisoires valant comme premier contrat de gestion de la SNCB.

2. Dispositions générales

- 2.1 Le Comité paritaire prévu pour chaque entreprise publique autonome par la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques sera, pour la SNCB, la Commission paritaire nationale instituée par l'article 13 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB Holding et à ses sociétés liées, qui exerce auprès de la SNCB les compétences décrites dans l'article 13 précité.
- 2.2 Le Statut du personnel de la SNCB Holding, ainsi que les règlements pris en son application, en ce compris le statut syndical, s'appliquent intégralement au personnel statutaire mis à la disposition de la SNCB.

Le personnel non statutaire de la SNCB Holding mis à la disposition de la SNCB est soumis à l'application du règlement applicable à cette catégorie de personnel dont les principes de base sont insérés dans le Statut du personnel.

Les contrats de travail sont exclusivement conclus et dénoncés par la SNCB Holding.

2.3 La SNCB s'engage à faire appel, dans la mesure permise par la loi, aux ressources internes du Groupe SNCB tant pour les activités ferroviaires proprement dites que pour celles de l'appui logistique.

2.4 Le personnel mis à la disposition de la SNCB par la SNCB Holding est composé de personnel statutaire et de 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 la SNCB Holding dans les conditions prévues par la présente convention.

2.5 La SNCB Holding est l'employeur unique de l'ensemble du personnel statutaire et non statutaire, qu'il soit mis ou non à la disposition de la SNCB.

Tout projet proposé par la SNCB en matière de politique du personnel doit cadrer avec la politique générale du personnel, qui est une compétence exclusive de la SNCB Holding.

2.6 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 et conformément à la politique de sécurité définie par le Comité national PPT constitué au sein de la SNCB Holding.

2.7 En ce qui concerne le personnel mis à disposition:

- les compétences de décision, en matière de personnel, attribuées au Conseil d'administration et au Comité de direction par la loi, le Statut du personnel et les règlements sont exclusivement exercées par le Conseil d'administration et le Comité de direction de la SNCB Holding et ne peuvent pas être déléguées à la SNCB. Les propositions de décision sont transmises à ces instances par le Comité de direction de la SNCB;

- les compétences de décision à portée individuelle attribuées aux autorités hiérarchiques situées au-dessous du Comité de Direction sont exercées par les autorités hiérarchiques de la SNCB (par exemple le règlement disciplinaire, le signalement du personnel des rangs inférieur au rang 3, les primes, etc.).

La SNCB Holding doit veiller à l'unicité de l'interprétation et à l'uniformité de l'exécution administrative.

- 2.8 La répartition du personnel au 1.1.2005 sera basée sur le principe selon lequel l'agent suit ses activités principales. Ce principe ne porte pas préjudice à la manière dont le personnel pourrait être réparti à l'occasion de réformes ultérieures.

Par la suite, le personnel mis à la disposition de la SNCB y sera affecté selon les dispositions réglementaires adoptées paritairement.

- 2.9 Le personnel mis à la disposition de la SNCB est à considérer comme "préposé", et la SNCB comme "commettant" au sens de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil.

3. Comblement des besoins en personnel

3.1 Expression par la SNCB de ses besoins en personnel

- 3.1.1 La SNCB fixe ses besoins dans le respect de son plan d'entreprise.

- 3.1.2 Avec une anticipation suffisante pour permettre une gestion prévisionnelle efficace à court, moyen et long termes, l'administrateur délégué de la SNCB communiquera à son homologue de la SNCB Holding les besoins détaillés de sa filiale en moyens humains 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 Le cadre de la SNCB comportera un quota global de 1,25 % de postes réservés aux agents à reclasser en vertu des dispositions du fascicule 575 du RGPS.

- 3.1.4 La SNCB Holding mettra à la disposition de la SNCB les outils logistiques nécessaires pour exprimer ses besoins de la manière et dans les conditions décrites ci-dessus.

3.2 Satisfaction des besoins

3.2.1 Après le 1.1.2005, la mise à disposition de personnel par la SNCB Holding à la SNCB est réglée conformément aux dispositions du Statut du personnel et des règlements applicables en matière de mutation et d'avancement.

3.2.2 Pour limiter au strict minimum les discontinuités dans l'occupation des postes à pourvoir, il appartient à la SNCB de développer une politique de gestion prévisionnelle de ses besoins en incorporant dans ses prévisions l'impact des événements individuels ou collectifs prévisibles à court, à moyen et à long termes.

3.2.3 La SNCB Holding (direction HR) mettra tout en œuvre pour satisfaire les besoins fonctionnels exprimés par la SNCB.

3.2.4 Toute situation litigieuse portant sur la satisfaction des besoins sera tranchée collégalement par l'administrateur délégué de la SNCB Holding et son homologue de la SNCB, éventuellement assistés par le directeur général de HR et les directeurs généraux concernés.

Éventuellement, le Comité de pilotage sera saisi.

3.3 Insuffisance de personnel

Lorsque la SNCB Holding (direction HR) n'est pas en mesure de combler immédiatement tous les postes vacants du cadre de la SNCB tel qu'il a été fixé initialement ou tel qu'il peut durablement évoluer au cours du semestre de référence, il appartient à la SNCB Holding (direction HR) de prendre toutes les mesures administratives et réglementaires nécessaires pour y parvenir dans les meilleurs délais.

Le Comité de pilotage sera éventuellement saisi.

3.4 Excédent de personnel

La SNCB Holding (direction HR) :

- identifie les agents disponibles en vertu du règlement. Ces agents restent financièrement à charge de la SNCB;
- recherche pour eux des possibilités de réutilisation conformes au règlement, en concertation avec les Comités de réutilisation.

3.5 Mobilité du personnel au sein du groupe SNCB

Les dispositions réglementaires relatives à la mutation et à l'avancement restent inchangées, ce qui consacre le principe d'une perméabilité totale entre les trois sociétés.

3.6 Emploi des langues en matière administrative

En vertu de l'art. 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 La SNCB Holding :

- garantit l'équité et l'objectivité en matière de sélection et de recrutement;
- élabore en concertation paritaire les conditions d'accès aux emplois, sur proposition de la SNCB s'il s'agit de ses emplois spécifiques, et sur proposition de la SNCB et d'INFRABEL pour ce qui concerne les emplois de nature transversale;
- 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;
- compose les jurys des épreuves portant sur l'engagement de personnel dans les emplois de nature transversale, en concertation éventuelle avec la SNCB et INFRABEL;
- organise les opérations de recrutement;
- élabore les procès-verbaux d'épreuves et publie les listes de lauréats;
- appelle les lauréats en service et veille à l'accomplissement de toutes les formalités substantielles, qu'elles soient légales ou d'ordre réglementaire;
- diffuse toute espèce d'information à propos des épreuves et des recrutements.

3.7.2 La SNCB est compétente pour composer les jurys dans le cadre d'épreuves portant sur des matières ou des techniques spécifiques et pour évaluer les candidats en vue de leur recrutement par la SNCB Holding.

4. Gestion générale

4.1 Carrières administratives

La SNCB Holding détermine les critères de nomination et de désignation des cadres supérieurs en concertation avec la SNCB et INFRABEL, en toute équité et objectivité.

Quant aux décisions mêmes relatives à la nomination et à la désignation des cadres supérieurs, ainsi qu'aux décisions prises en matière de signalement et d'évaluation du personnel de rang 3, elles appartiennent selon le cas au Conseil d'administration ou au Comité de direction de la SNCB Holding, sur proposition motivée du Comité de direction de la SNCB.

En cas de refus motivé d'avaliser une proposition, la SNCB procède à un nouvel examen et formule éventuellement une contre-proposition. Si cette dernière ne peut pas être ratifiée non plus, une décision est prise par le Conseil d'administration ou le Comité de direction de la SNCB Holding, après concertation entre les trois administrateurs délégués.

4.2 Prestations et rémunération

4.2.1 La SNCB est tenue de fournir à la SNCB Holding les informations de toute nature permettant d'établir correctement l'inventaire des prestations et des absences du personnel dont elle dispose.

La forme des données à transmettre, ainsi que le calendrier et la fréquence de leur transmission à la SNCB Holding (direction HR) seront fixés de commun accord entre cette dernière et la SNCB.

4.2.2 La SNCB Holding (direction HR) est seule compétente pour calculer et mandater tous les éléments de rémunération à porter au crédit ou au débit des agents affectés à la SNCB.

4.3 Formation

4.3.1 La SNCB Holding :

- élabore et met en œuvre la politique de formation au sein du groupe SNCB, par l'intermédiaire du Conseil national de la Formation;
- organise la concertation paritaire au sein du Conseil national de la Formation;
- développe et organise les formations transversales et gère les budgets nécessaires à cet effet;
- surveille le niveau pédagogique et évalue les candidats à l'issue des formations transversales;
- gère l'application IT développée en appui et, si nécessaire, met à la disposition de la SNCB les locaux et le matériel éducatif.

4.3.2 La SNCB :

- identifie ses besoins en matière de formation;
- fixe et gère les budgets nécessaires à ses formations spécifiques;
- s'assure à l'issue des formations spécifiques que les compétences exigées sont acquises.

4.4 Médecine de l'administration – Médecine du travail

4.4.1 Les compétences attribuées à la SNCB en matière de médecine de l'administration, en ce comprise la médecine des blessés, sont exclusivement exercées par la SNCB Holding.

4.4.2 Les compétences du ressort de la médecine du travail sont exclusivement exercées par la SNCB Holding (*Corporate Prevention Services*).

4.5 Affaires sociales – Soins de santé

4.5.1 La SNCB Holding (direction HR) est seule compétente en ce qui concerne les diverses matières à caractère social (pensions, Fonds des oeuvres sociales, accidents du travail, maladies professionnelles, reclassement du personnel inapte, etc.).

4.5.2 Les activités du secteur des soins de santé sont exercées par la Caisse des Soins de Santé pour la totalité du personnel statutaire et des pensionnés du Groupe SNCB.

4.5.3 L'information à fournir au personnel à propos de ces matières est également de la compétence exclusive de la SNCB Holding (direction HR) et de la CSS.

4.6 Fonction de contrôle

4.6.1 Dans le souci du respect de l'équité inhérent à sa mission et de l'intérêt commun, la SNCB Holding (direction HR) peut vérifier que l'administration journalière par la SNCB du personnel mis à sa disposition répond aux prescriptions légales, statutaires et réglementaires.

4.6.2 La SNCB s'engage à collaborer à cette fonction de contrôle.

4.7 Procédure d'appel interne

Les compétences réservées au Comité de direction et au Conseil d'administration par le chapitre XIII, article 3 du Statut du personnel sont respectivement exercées par le Comité de direction et le Conseil d'administration de la SNCB Holding.

4.8 Facturation des coûts

Les coûts effectifs globaux du personnel mis à la disposition de la SNCB lui sont facturés sans marge, au prix coûtant.

5. Interruptions de travail

En cas de conflit social imminent, les instances nationales des organisations syndicales reconnues déposeront un préavis de grève auprès du président du Conseil d'administration de la SNCB Holding et du président du Comité de direction de la SNCB Holding. Les cas d'urgence exceptés, ce préavis de grève sera déposé en tenant compte d'un délai minimum de 10 jours calendaires. Un préavis de grève ne peut rester valable que pour une période maximum d'un mois à compter de son échéance.

Ces règles s'appliquent également aux organisations syndicales agréées.

6. Évaluation permanente

Le Comité de pilotage instauré au sein de la SNCB Holding veille à l'application de la présente convention.

* * *

Conformément à l'article 5 de l'arrêté royal du 18 octobre 2004 pris en application de la loi-programme du 9 juillet 2004, la présente convention n'entrera en vigueur qu'après accord préalable de la Commission paritaire nationale statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

De même, toute modification ultérieure sera également soumise à cet accord préalable.