TABLEAU DES SUPPLEMENTS EN VIGUEUR AU FASCICULE 542
EDITE PAR AVIS 61 P DE 1975

REGLEMENT DES CONGES
REGIME APPLICABLE AU PERSONNEL STATUTAIRE

Ce tableau remplace tout tableau antérieur.

Un tiré à part en est distribué sous le code 01.

N° du supplément	N° et année de l'avis	N° des pages modifiées	Texte modifié	Remarques
1	45 P/1976	Titre I, page 7	Chapitre II, paragraphe 12	
4	66 P/1979	Titre I, pages 3 et 4	Par. 2 et 3	
6	81 P/1983	Table de matières Titre III, pages 4 et 5	Page 2, par. 41	Nouveau
8	9 P/1991	Titre III	Paragraphe 39bis	Texte nouveau
9	11 P/1991	Titre I - Chapitre IV Annexe 1		Texte nouveau
10	69 P/1991	Titre I, page 3	Paragraphe 2	
12	94 H-HR /2008	Tableau de matières Titre I – Chapitre IV		Pages à remplacer
14	66 H-HR/2010	Titre I – pages 3 et 7	Chapitre II, paragraphes 2 et 13	Pages à remplacer
15	244 H-HR/2015	Titre I – pages 3 et 4	Chapitre II, Par. 2, 3 et 4	Modification
16	245 H-HR/2015	Titre I – page 4	Chapitre II, Par. 4	Mesures transitoires
18	5 H-HR/2017	Titre I – page 11	Chapitre IV, Par. 20-28	Modification
19	7 H-HR/2017	Titre II	Par.29-32ter	Modification
20	19 H-HR/2017	Titre IV – Chapitre I		Texte nouveau
21	4 H-HR/2018	Titre IV – Chapitre II		Texte nouveau

TABLE DES MATIERES

Règlement des congés

RÉGIME APPLICABLE AU PERSONNEL STATUTAIRE

TITRE I

CONGE ANNUEL DE VACANCES

		Numéro des paragraphes
CHAPITRE I	**Dispositions fondamentales**	
	Principes	1
CHAPITRE II	**Durée et octroi du congé annuel**	
A.	Durée du congé annuel	2
B.	Réduction de la durée du congé annuel	3 et 4
C.	Congés de vacances coïncidant avec une incapacité de travail pour maladie ou blessure	5
D.	Feuilles de congé. Demande de congé du personnel autre que le personnel des trains M	6
E.	Demandes de congé du personnel des trains M	7 à 9
F.	Délégation pour l'octroi des congés	10
G.	Octroi des congés	11
H.	Fractionnement du congé annuel	12
I.	Jours de congé ajournés	13
J.	Report du congé en cas de maladie ou blessure	14
K.	Abandon du congé	15
CHAPITRE III	**Dispositions particulières**	
A.	Jours de congé à prélever sur l'exercice suivant	16
B.	Octroi de congé aux agents assurant un service de nuit	17
C.	Participation aux examens et concours organisés par la Société pour la collation des emplois	18
D.	Congé des agents quittant définitivement la Société	19
CHAPITRE IV	**Congés collectifs**	
A.	Principe général	20
B.	Compétence de la commission paritaire régionale	21 à 22
C.	Nature du congé collectif	24 à 28

TITRE II

CONGES DE CIRCONSTANCES

		Numéro des paragraphes
A.	Principe	1
B.	Motifs et durée des congés de circonstances	2
C.	Conditions d'octroi	3

TITRE III

DISPENSES DE SERVICE

		Numéro des Paragraphes
A.	Principe	33
B.	Dispenses de service d'ordre général	34
C.	Dispenses de service d'ordre administratif	35
D.	Dispenses de service prévues dans des réglementations particulières	36
E.	Dispenses de service accordées sous certaines conditions:	
	Funérailles d'anciens combattants	37
	Funérailles d'agents de la Société	38
	Donneurs de sang	39
	Assistance aux handicapés et aux malades	40
	Evénements imprévus	41
F.	Compétence	42
G.	Interprétation	43

TITRE IV

CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION

		Numéro des Paragraphes
CHAPITRE I	**Congé pour raisons impérieuses**	
A.	Principes	1
B.	Durée du congé	2
C.	Procédure	3
D.	Situation administrative	4
CHAPITRE II	**Congé pour mission spécifique ou raisons personelles**	
A.	Principes	5
B.	Durée du congé	6
C.	Procédure	7-8
D.	Cessation et réintégration en service avant la date d'échéance du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme	9
E.	Réintégration en service après la période du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles	10-11
F.	Situation administrative	12

REGLEMENT DES CONGES

Régime applicable au Personnel Statutaire

TITRE I
CONGE ANNUEL DE VACANCES

CHAPITRE I. — **Dispositions fondamentales.**
CHAPITRE II. — **Durée et octroi du congé annuel.**
CHAPITRE III. — **Dispositions particulières.**
CHAPITRE IV. — **Congé collectif.**

Règlement des congés

REGIME APPLICABLE AU PERSONNEL STATUTAIRE

TITRE I.

CONGE ANNUEL DE VACANCES.

CHAPITRE I — DISPOSITIONS FONDAMENTALES.

PRINCIPES.

1. Le congé annuel de vacances est accordé à l'agent permanent et en stage dans les limites et conditions déterminées par le présent règlement.

L'octroi d'un jour de congé annuel de vacances implique, pour son bénéficiaire, l'exemption d'assurer les prestations normalement prévues ce jour-là, avec maintien de la rémunération.

Suivant les convenances de l'agent et les besoins du service, le congé annuel est accordé en une fois ou par fractions. Dans ce dernier cas, il doit comporter une période continue de liberté comprenant au moins une semaine conformément aux dispositions du paragraphe 12.

L'agent qui a sollicité un congé, ne peut s'abstenir de prendre son service, ni quitter celui-ci, sans que l'octroi de son congé lui ait été notifié par son chef immédiat ou son remplaçant.

Est notamment considérée comme absence irrégulière, celle de l'agent qui, sans motif valable, ne se présente pas à son service alors que le congé sollicité ne lui a pas été accordé ainsi que celle de l'agent qui ne reprend pas son service à l'expiration du congé qui lui a été accordé. L'absence irrégulière n'est pas rémunérée. Elle peut entraîner la démission d'office dans les conditions prévues au Statut du Personnel (Chapitre XV — Cessation des Fonctions – article 10, a).

Sauf situation exceptionnelle, le congé doit être accordé dans l'année même à laquelle il se rapporte.

TITRE I

CONGE ANNUEL DE VACANCES

CHAPITRE II — DUREE ET OCTROI DU CONGE ANNUEL

A. DUREE DU CONGE ANNUEL

2 **1.** La durée du congé annuel de vacances auquel les agents en activité de service ont droit, par année calendrier, est déterminée, selon l'âge, par le tableau ci-après :

Age de l'agent	Nombre de jours de vacances annuelles par année calendrier
moins de 45 ans de 45 à moins de 50 ans à partir de 50 ans	24 25 26

L'âge à prendre en considération pour déterminer la durée du congé annuel de vacances pour une année calendrier est celui atteint par l'agent dans le courant de ladite année calendrier.

2. Pour le personnel occupé en cycle régulier[1], le nombre de jours de congé annuel de vacances est majoré chaque année calendrier du nombre de coïncidences de jours fériés[2] avec un samedi ou un dimanche au cours de cette même année calendrier.

B. REDUCTION DE LA DUREE DU CONGE ANNUEL

3 **Principe**

L'ensemble des congés dont question sous chiffres 1 et 2 du paragraphe 1 est réduit proportionnellement au total des périodes de l'année civile considérée, pendant lesquelles l'agent n'a pas été en activité de service, c'est-à-dire de toutes les périodes pour lesquelles il n'a pas touché sa rémunération intégrale.

Ces périodes sont les suivantes :

- la durée des absences non rémunérées;
- la durée de la suspension disciplinaire;
- le temps écoulé entre le 1er janvier et la date de recrutement de l'agent;
- le temps situé entre la date à laquelle l'agent quitte définitivement le service de la Société et le 31 décembre;
- la durée du terme de milice.

[1] Voir RGPS fascicule 541 – paragraphe 12 : Les jours de repos sont en principe accordés le dimanche ou un jour férié en semaine, les jours de congé compensateur un jour fixe pendant la semaine.

[2] Voir RGPS fascicule 541 – paragraphe 5

Remarques :

La période pendant laquelle l'agent épuise ses délais de protection (indemnité de blessure ou maladie à 100 %, 90 % ou 80 %) et le séjour en section d'attente n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction proportionnelle de la durée du congé annuel. Il en est de même pour le congé de maternité.

Pour les agents effectuant des prestations limitées, le congé d'un jour est constitué par l'exemption de leur prestation journalière réduite.

Dispositions spéciales

Si au cours de l'année, l'agent a bénéficié de trop de jours de congé annuel, le surplus sera converti en congé sans rémunération, à moins qu'ils puissent être déduits des jours de crédit de l'année en cours et de l'année suivante, des repos ou des congés compensateurs auxquels l'agent peut encore prétendre.

4 Mode de calcul

Le nombre de jours de congé à déduire du congé annuel est obtenu par application de la formule :

$N = \frac{M \times C}{12}$ ou $N = \frac{J \times C}{K}$, suivant le cas, dans laquelle:

N = nombre de jours de congé à déduire des congés réguliers;

M = nombre total de mois pendant lesquels l'agent n'a pas touché sa rémunération pleine;

C = durée du congé annuel correspondant à l'âge de l'agent;

12 = nombre de mois de l'exercice;

J = nombre total de jours "calendrier" pendant lesquels l'agent n'a pas touché sa rémunération pleine;

K = nombre de jours "calendrier" de l'exercice.

Les fractions de jours à déduire sont arrondies à la demi-unité inférieure.

Exemples:

a) Un agent, pouvant normalement prétendre à 21 jours de congé, a obtenu, au cours de l'exercice, un congé sans rémunération de 6 mois pour convenance personnelle.

Nombre de jours à déduire : $\frac{6 \times 21}{12} = 10{,}5$ soit 10,5 jours.

L'intéressé a donc droit à 21 – 10,5 = 10,5 jours de congé.

b) Un agent pouvant normalement prétendre à 21 jours de congé, a été suspendu de ses fonctions par mesure disciplinaire du 2 février au 15 avril.

Nombre de jours à déduire : $\frac{73 \times 21}{365} = 4{,}2$ soit 4 jours.

La durée de son congé comporte: 21 - 4 = 17 jours.

c) Un agent pouvant normalement prétendre à 20 jours de congé, présente le 10 avril la démission de son emploi aux Chemins de fer belges à partir du 1er juin. Ayant déjà obtenu 3 jours de congé, il sollicite le reliquat de son congé, soit 17 jours, à la date du 25 avril.

Nombre de jours à déduire : $\frac{7 \times 20}{12} = 11,7$ soit 11,5 jours.

Le chef immédiat ne peut accorder à l'intéressé que : 20 - (11,5 + 3) = 5,5 jours.

C. CONGES DE VACANCES COINCIDANT AVEC UNE INCAPACITE DE TRAVAIL POUR MALADIE OU BLESSURE

5 L'agent qui, au cours d'une période de congé régulier tombe malade ou est victime d'un accident, peut obtenir la conversion de la durée de son incapacité de travail en congé de maladie pour autant qu'il ait accompli les formalités réglementaires permettant un contrôle immédiat de son état physique et que le service médical de la Société juge la raison de l'incapacité suffisante pour permettre la prise en charge de l'absence par le Fonds des Œuvres Sociales.

Lorsqu'il s'agit d'un agent en congé à l'étranger, le chef immédiat, en signalant la maladie ou la blessure au Centre médical régional, précisera cette particularité et communiquera les dates de début et de fin de ce congé.

D. FEUILLES DE CONGE. DEMANDES DE CONGE DU PERSONNEL AUTRE QUE LE PERSONNEL DES TRAINS M

6 La feuille de congé est destinée à établir le décompte du congé annuel de chaque agent.

Chaque chef immédiat détient sa feuille de congé et celle de ses subordonnés. Il peut, au besoin, confier à un agent sous ses ordres le classement et la tenue à jour de ces documents dont il reste responsable. Le supérieur hiérarchique conserve la feuille de congé du chef immédiat pendant la durée des congés accordés à ce dernier.

En cas de mutation, la feuille de congé est transmise au nouveau chef immédiat.

Chaque demande de congé doit faire l'objet d'une inscription à la feuille de congé; aucune demande ne peut être faite verbalement, sauf cas d'espèce justifié et à condition d'être ensuite notée à la feuille de congé.

En cas de refus du congé, le motif est mentionné sur la feuille de congé et porté à la connaissance de l'intéressé.

Les inscriptions portées aux feuilles de congé doivent être faites avec soin, lisiblement, sans rature ni surcharge; toute inscription erronée est à annuler et à remplacer par une inscription rectifiée.

Les demandes de congé sont introduites, autant que possible, huit jours à l'avance.

E. DEMANDES DE CONGE DU PERSONNEL DES TRAINS M

7 La feuille de congé n'est pas d'usage pour le personnel des trains M.

Le service de cour des ateliers de traction et des organes subordonnés est chargé de la tenue d'un agenda pour l'inscription des demandes de congé et d'un registre des congés.

8 AGENDA POUR L'INSCRIPTION DES DEMANDES DE CONGE

Le préposé à la tenue du tableau de service inscrit directement le nom des agents à la page du jour pour lequel le congé est sollicité. Ces inscriptions sont numérotées et se font les unes sous les autres au fur et à mesure des demandes.

Pour garantir la régularité de la tenue de l'agenda, les inscriptions de demandes verbales sont visées par les intéressés; quant aux demandes écrites, elles sont inscrites dans l'ordre de réception et conservées.

Lorsque la demande comporte plusieurs jours consécutifs, l'inscription se fait pour chacune des dates sollicitées, suivie du nombre de jours demandés par ordre décroissant.

Le nom de l'agent est suivi du motif, lorsqu'il s'agit de congés spéciaux ou urgents.

Les congés sont accordés dans la mesure où les exigences et les particularités du service le permettent, en respectant l'urgence et la priorité chronologique des demandes ainsi que le planning d'octroi des congés en bonne saison éventuellement établi.

Chaque fois qu'ils le demandent, les agents sont informés verbalement des chances qu'ils ont d'obtenir un congé de plusieurs jours. Ils sont informés par le tableau de service des dates auxquelles il leur est accordé congé.

Le préposé à la tenue du tableau de service se base sur les données de l'agenda pour élaborer le tableau de service. La mention « accordé » est portée à l'agenda en regard du nom des agents qui ont obtenu satisfaction.

9 REGISTRE DES CONGES

Ce registre, tenu par le préposé à la tenue du tableau de service, est complété journellement à l'aide des tableaux de service de la veille.

Les congés de l'année en cours sont inscrits à l'encre noire tandis que ceux éventuels de l'année précédente le sont à l'encre rouge.

F. DELEGATION POUR L'OCTROI DES CONGES

10 Sauf dispositions locales contraires, les chefs immédiats sont qualifiés pour accorder les congés aux agents placés sous leurs ordres, quel que soit le nombre de jours sollicités, lorsqu'ils sont à même d'assurer le service au moyen de leur propre personnel.

Lorsque l'intervention d'un autre service est requise pour le remplacement de l'agent en congé, le chef immédiat doit soumettre la demande de congé, pour décision, à ce service.

G. OCTROI DES CONGES

11 Les chefs immédiats doivent s'attacher à satisfaire les demandes de congé, dans toute la mesure compatible avec les exigences du service.

Les congés d'urgence sollicités dans des circonstances exceptionnelles telles que la maladie grave d'un membre de la famille, sont accordés par priorité. L'agent doit, dans ces cas, fournir la preuve de l'urgence qu'il a invoquée, lorsque son chef immédiat la réclame.

La latitude laissée au personnel de solliciter les jours de congé à sa convenance et la recommandation faite aux chefs immédiats de s'attacher à satisfaire les demandes de congé ne peuvent se concilier au mieux que par l'entente de tous les intéressés. Les chefs immédiats doivent engager les agents à se concerter pour solliciter leurs congés ; ils recourront éventuellement à l'établissement d'un planning d'octroi des congés en bonne saison.

H. FRACTIONNEMENT DU CONGE ANNUEL

12 En cas de fractionnement, le congé doit comporter une période continue comprenant au moins une semaine.

Par «une semaine » il y a lieu d'entendre:

- pour le personnel bénéficiant de la semaine de 5 jours: une période comprenant 5 jours de congé, les jours de repos et de congé compensateur ne pouvant intervenir dans la supputation de ces 5 jours;
- pour le personnel ne bénéficiant pas de la semaine de 5 jours: une période de 7 jours consécutifs du calendrier composée des jours de congé ainsi que des repos et des congés compensateurs dont l'octroi était prévu.

Les chefs immédiats doivent agir en sorte que ces congés d'une semaine soient répartis équitablement parmi leur personnel, pendant la bonne saison.

Le fractionnement du congé en demi-jours peut être consenti lorsque des raisons de service ne s'y opposent pas.

Il n'est pas octroyé de congé d'une durée inférieure à un demi-jour.

I. JOURS DE CONGE AJOURNES

13 Suivant les dispositions mentionnées au paragraphe1, dernier alinéa, le congé annuel doit être accordé dans l'année même à laquelle il se rapporte, sauf circonstances exceptionnelles.

Les jours de congé non octroyés peuvent être reportés à l'année suivante et peuvent être accordés jusqu'au 30 avril.

J. REPORT DU CONGE EN CAS DE MALADIE OU BLESSURE

14 Lorsqu'une absence pour maladie ou blessure met l'agent dans l'impossibilité de solliciter ou de solliciter de nouveau, avant la fin de l'année l'intégralité du congé ou le reliquat de congé annuel, le congé peut néanmoins être reporté sur le premier trimestre de l'année suivante.

Il peut enfin se produire que l'octroi du congé reporté en vertu des dispositions du paragraphe 13 ou de l'alinéa précédent soit rendu impossible dans le cours du premier trimestre par une absence pour maladie ou blessure ou par la prolongation d'une telle absence. Dans ce cas, un nouveau et dernier délai de trois mois s'ouvre pour la régularisation; au cours de celui-ci, le chef immédiat, d'entente avec l'agent ou d'office si nécessaire, veille à apurer le congé pour le 30 juin.

En aucun cas cette date ultime ne peut être dépassée.

K. ABANDON DU CONGE

15 Sans préjudice des dispositions du paragraphe 14 l'agent qui se sera abstenu de solliciter en temps utile tout ou partie de son congé annuel n'a droit à aucune compensation.

Il en est de même si, pour une cause autre que des motifs de service, notamment congé sans rémunération, appel et rappel sous les drapeaux, suspension disciplinaire, l'agent n'a pu prendre la totalité de son congé pendant l'année à laquelle il se rapporte.

TITRE I.

CONGE ANNUEL DE VACANCES.

CHAPITRE III. — DISPOSITIONS PARTICULIERES.

A. JOURS DE CONGE A PRELEVER SUR L'EXERCICE SUIVANT.

16 Les agents ne doivent pas réserver systématiquement des jours de congé pour la fin de l'année, en vue de parer à des circonstances imprévues, car les chefs immédiats sont autorisés à accorder, dans le cours du dernier trimestre, 5 jours au maximum de congé supplémentaire à prélever sur le nombre réglementaire de l'année suivante.

Cette disposition n'est pas d'application lorsque le chef immédiat a connaissance de faits qui sont de nature à réduire la durée du congé à accorder l'année suivante.

B. OCTROI DE CONGE AUX AGENTS ASSURANT UN SERVICE DE NUIT.

17 En raison des difficultés de remplacement, l'octroi des congés à des agents effectuant des prestations de nuit, n'est admis que dans des cas dûment justifiés.

Cette restriction n'est toutefois pas applicable à un cycle normal de prestations de nuit compris dans le congé annuel principal.

C. PARTICIPATTON AUX EXAMENS ET CONCOURS ORGANISES PAR LA SOCIETE POUR LA COLLATION DES EMPLOIS.

18 Les agents admis à prendre part aux examens et concours organisés par la Société pour la collation des emplois doivent être libérés du service le jour de l'épreuve. S'ils ne sont pas ou ne peuvent être mis en repos ou en congé compensateur ce jour-là, ce qui suppose qu'aucun arriéré de repos ou de congé compensateur ne leur est dû, il doit leur être accordé un congé rémunéré à valoir sur le nombre de jours de congé dont ils peuvent réglementairement disposer, ou à défaut un congé sans rémunération.

Afin d'éviter que l'agent ne soit obligé de se présenter à l'épreuve après avoir fourni une prestation de nuit, les mesures prescrites ci-dessus sont également d'application pour la journée précédant le concours ou l'examen, lorsqu'il n'est pas possible de remplacer par un service de jour la prestation de nuit normalement prévue au tableau de service.

Remarque:

En ce qui concerne les examens de fin de cycle de l'enseignement professionnel, l'épreuve de fin de session des cours de langue organisés par le Ministère des Communications, l'examen de régularisation préalable à la nomination définitive prévu pour les agents en stage et les examens linguistiques organisés à la demande de la Société par le Secrétariat permanent de Recrutement du Personnel de l'Etat, il a lieu de se référer au titre III, dispenses de service, paragraphe 35.

D. CONGE DES AGENTS QUITTANT DEFINITIVEMENT LA SOCIETE.

19 Les dispositions des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ne sont pas applicables au personnel statutaire de la Société.

II en résulte que les agents perdent tous leurs droits au congé et ne peuvent prétendre à aucune rémunération ou indemnité en cette matière, lorsqu'ils quittent définitivement la Société sans que le congé auquel ils pouvaient prétendre ait pu leur être accordé.

Les chefs immédiats veillent à ce que le reliquat éventuel de congé, sollicité par les agents dont la démission sur demande a été normalement acceptée, soit accordé avant la date de cessation des fonctions de ces agents.

TITRE I

CONGE ANNUEL DE VACANCES

CHAPITRE IV – CONGES COLLECTIFS ET CONGES PLANIFIES

A. PRINCIPE GENERAL

20 Dans les ateliers centraux, un minimum de 10 jours de congé annuel de vacances ou de jours de crédit est repris par année dans le planning de travail.

Dans les services administratifs centraux et régionaux, la période entre Noël et Nouvel An est d'office planifiée chaque année comme congé collectif. Chaque entreprise (HR Rail, Infrabel, SNCB) peut déroger à ce principe pour le personnel utilisé chez elle, soit uniquement pour l'année calendrier concernée soit jusqu'à ce qu'une prochaine décision vienne réactiver le congé collectif, et l'en informer avant le 1er avril de l'année calendrier considérée.

Les modalités reprises aux paragraphes 21 à 23 ne concernent pas la période de congé collectif entre Noël et Nouvel an des services administratifs centraux et régionaux.

B. COMPETENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE REGIONALE

21 Moyennant l'accord de la commission paritaire régionale compétente, il peut être décidé d'instaurer pour tous les sièges de travail et par année calendrier, un certain nombre de jours de congé annuel de vacances ou de jours de crédit dans le planning de travail (tableau de service).

22 Les modalités pratiques, y compris, par exemple, la fixation du nombre de jours, les dates des congés collectifs et des ponts, dépendent de la compétence de la commission paritaire régionale. Le bureau compétent de HR Rail communique chaque année la liste des dates possibles pour les périodes de congés collectifs et des ponts aux présidents des commissions paritaires régionales.

23 Les périodes des congés collectifs doivent être communiquées chaque année aux membres du personnel concernés avant le 1er février.

C. NATURE DU CONGE COLLECTIF

24 Les congés collectifs et les ponts sont constitués par des jours de congé annuel de vacances, des jours de crédit ou des jours de congé compensateur.

Dans le régime de l'horaire variable, un certain nombre de jour de "crédit-ponts" peuvent être acceptés pour des ponts, à condition que le service le permette. Ce nombre est égal à la différence entre le nombre de ponts déterminés et le nombre de jours de congé complémentaires octroyés pour l'année considérée. Ces jours de crédit-pont suivent les mêmes modalités d'octroi que les jours de congé compensateur et peuvent donc être imposés par le chef immédiat. Ils ne servent qu'à établir lesdits ponts.

Dans le régime de l'horaire variable, la limitation du report pourra atteindre au maximum 16 heures à la fin du mois précédant celui dans lequel se situe le "pont". Si deux ponts se situent dans le même mois, cette dernière mesure sera étendue aux deux mois

précédents. Pour les agents travaillant à temps partiel, le maximum de 16 heures sera diminué en fonction du coefficient de prestation (14 heures (32h/sem), 8 heures (mi-temps)).

25 Les membres du personnel concernés sont tenus de réserver un nombre de jours de congé annuel de vacances ou de jours de crédit suffisant pour couvrir leurs absences pendant les jours de fermeture de leur siège de travail.

26 Si un membre du personnel ne dispose plus d'un nombre suffisant de jours de congé annuel de vacances ou de jours de crédit pour couvrir toute la période du congé collectif, il lui est alloué autant de jours de crédit de l'année suivante, ou, à défaut, de congés sans rémunération que nécessaire.

27 Les jours de congé annuel de vacances, de jours de crédit ou de jours libres planifiés pendant une période de congé collectif qui sont transformés en jours de congé de circonstances pourront être redemandés ultérieurement.

28 Si une période de congé collectif comprend une semaine entière, la condition mentionnée au paragraphe 12 ci-avant est remplie par le membre du personnel concerné. Cette semaine ne constitue cependant pas une raison pour le chef immédiat pour refuser une demande du membre du personnel de prendre une semaine de congé telle que définie au paragraphe 12.

REGLEMENT DES CONGES

Régime applicable au Personnel Statutaire

TITRE II

CONGES DE CIRCONSTANCES

TITRE II

CONGES DE CIRCONSTANCES

A. PRINCIPE

1 En sus du congé annuel, l'agent peut expressément s'absenter du travail avec maintien de la rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux ou pour l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles et en cas de comparution en justice, comme énuméré dans le paragraphe 2 et dans les limites y indiquées.

Tous les agents peuvent prétendre au bénéfice complet de ces congés de circonstances, qu'ils exercent leur activité à temps plein ou à temps partiel, à la condition que l'événement ne coïncide pas avec un jour de non-occupation.

B. MOTIFS ET DUREE DES CONGES DE CIRCONSTANCES

2

Motifs du congé de circonstances	Durée du congé de circonstances
1) **Mariage de l'agent**	4 jours ouvrables à choisir dans la semaine où se situe l'évènement et/ou dans la semaine suivante.
2) **Mariage** d'un enfant de l'agent ou du conjoint (ou cohabitant légal), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'agent.	2 jours : le jour du mariage et 1 jour à choisir par l'agent dans la semaine où se situe l'événement.
3) **Ordination** ou entrée au couvent d'un enfant de l'agent ou de son conjoint (ou cohabitant légal), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'agent.	Le jour de la cérémonie.
4) **Naissance** d'un enfant de l'agent si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père, ou si l'agent remplit les conditions de coparentalité.	10 jours à choisir par l'agent dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement.
5) **Décès** du conjoint (ou du cohabitant légal), d'un enfant de l'agent ou de son conjoint (ou cohabitant légal), du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'agent.	4 jours à choisir par l'agent dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru (y compris le beau-frère, la	

belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint) : 6) **-** habitant sous le même toit 7) **-** n'habitant pas sous le même toit	 2 jours à choisir par l'agent dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Le jour des funérailles.
8) **Communion solennelle** ou participation à la fête de la 'jeunesse laïque' (là où elle est organisée) d'un enfant de l'agent ou du conjoint (ou cohabitant légal).	Le jour de la cérémonie ou le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
9) **Séjour du travailleur milicien** dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection, ou **séjour du travailleur objecteur de conscience** au Service de Santé administratif.	Le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.
10) Participation à une **réunion d'un conseil de famille** convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour.
11) **Participation à un jury**, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
12) Exercice des **fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote** lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
13) Exercice des **fonctions d'assesseur** d'un des bureaux principaux **lors de l'élection du Parlement européen**.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
14) Exercice des **fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement** lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

Remarques :

- Par cohabitation légale, on vise la situation de vie commune de 2 personnes qui ont fait une déclaration écrite en ce sen auprès de l'échevin de l'état civil de leur commune de domicile. (cf. art. 1475 et 1476 du code civil)
- En cas de mariage, l'agent doit choisir laquelle des 2 cérémonies il considère comme étant un événement familial. Néanmoins, lorsque le mariage civil et le mariage religieux ont lieu des jours distincts dans la même semaine ou à une semaine d'intervalle, le congé de circonstances peut être organisé de telle sorte qu'un jour de congé soit accordé pour chaque événement.

- En vertu de la loi du 13 avril 2011, modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité : En l'absence de filiation paternelle légalement établie, le même droit revient au travailleur qui, au moment de la naissance:

  1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;

  2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi;

  3° depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

  Un seul agent a droit au congé de naissance pour un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement du 1°, du 2° et du 3° ci-dessus ont successivement priorité les uns sur les autres.

  Cette loi reconnaît donc également, sous les conditions précitées, un droit à ce congé de naissance à la co-mère.

- Lorsque le coparent adopte l'enfant concerné, le congé de naissance est porté en déduction de la durée du congé d'adoption (= 6 semaines).

- L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des cas repris sous les n° 2), 3), 5) et 8).

- En cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple le droit aux 10 jours de congé de naissance n'est pas majoré, étant donné que le droit au congé est ouvert non pas par le nombre d'enfants, mais par le fait de l'accouchement.

- La parenté résultant du mariage cesse en cas de divorce et par conséquent, l'agent ne peut revendiquer un droit à un congé de circonstances pour le décès d'un membre de la famille de son ex-conjoint.

- En cas de décès, l'octroi du congé de circonstances est autorisé même si le mariage est dissous par le décès du conjoint qui produisait l'alliance.

- Pour l'application des cas 2), 3) et 7), le congé de circonstances tombe lorsque l'événement coïncide avec un jour de non-occupation (repos, congés compensateurs, temps partiel).

Les dispositions relatives aux congés de circonstances sont de stricte application; l'énumération des congés figurant au présent règlement est essentiellement limitative et ne permet aucune extension.

Les éventuelles questions doivent être soumises au bureau H-HR compétent.

C. CONDITIONS D'OCTROI

3 Le congé de circonstances n'est octroyé que si l’agent remplit les conditions suivantes:

- avertir préalablement son chef immédiat ou le bureau du personnel ou, s'il n'en a pas la possibilité, l’aviser dans le plus bref délai ;
- utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé ;
- fournir au bureau du personnel un document prouvant l'authenticité de l'événement invoqué et permettant de déterminer le degré de parenté et d'établir la cohabitation de la personne en cause sous le même toit que l'intéressé.

REGLEMENT DES CONGES

Régime applicable au Personnel Statutaire

TITRE III

DISPENSES DE SERVICE

TITRE III

DISPENSES DE SERVICE

A. PRINCIPE

33 Les dispenses de service ne sont pas considérées comme congés proprement dits.

Elles sont rémunérées et ne sont pas déduites du nombre de jours de congé annuel.

Leur durée doit, dans tous les cas, être limitée au strict minimum.

Si les obligations auxquelles l'agent doit se soumettre se situent en dehors des heures de service et ne suscitent à l'intéressé aucune difficulté pour assurer son service à la Société, l'octroi d'une dispense de service n'est pas à envisager.

Si, toutefois, l'obligation se situe pendant les heures de service ou de façon qu'elle influence la prestation précédente ou suivante de l'agent, le chef immédiat doit prendre les mesures nécessaires pour permettre à l'intéressé d'y donner suite. Les heures de travail perdues sont alors comptées comme dispenses de service. En ce qui concerne la participation aux examens et aux épreuves pour lesquels une dispense de service est accordée, il convient de comprendre les dispositions du présent alinéa en ce sens que l'agent doit être libéré de façon à disposer d'une nuit de repos avant l'examen ou l'épreuve.

Les agents qui sont normalement en repos ou en congé le jour où ils doivent se soumettre à l'une des obligations reprises ci-après, ne peuvent faire différer leur jour de repos ou de congé, ni obtenir une compensation.

L'octroi de chaque dispense de service fait l'objet d'une inscription à la feuille de congé, à laquelle sont annexées les pièces justificatives.

B. DISPENSES DE SERVICE D'ORDRE GENERAL

34 Supprimé

C. DISPENSES DE SERVICE D'ORDRE ADMINISTRATIF

35 Des dispenses de service sont également accordées dans les cas suivants.

1. **Cours professionnels:** pour permettre aux élèves:
   - de suivre les cours oraux;
   - de prendre part aux visites guidées obligatoires;
   - d'assister aux examens d'admission, de fin de cycle ou de repêchage.

   Une mention, portée sur les convocations par le service de l'enseignement professionnel, autorise l'octroi de la dispense de service nécessaire.

2. **Cours de langue:** pour permettre la participation:
   - aux cours oraux obligatoires de deuxième langue nationale ou de diction, organisés par la Société;
   - à l'épreuve de fin de session (orale ou écrite) des agents qui ont terminé le 3me degré des cours de langues française, néerlandaise ou allemande organisés par le Ministère des Communications;
   - à l'un des examens linguistiques organisés à la demande de la Société par le Secrétariat permanent de Recrutement du Personnel de l'Etat. En cas d'échec, une nouvelle dispense de service pour le même motif n'est accordée que lorsque l'agent se représente pour la première fois.

3. **Prospecteurs au service commercial:** pour permettre aux agents, candidats aux fonctions de prospecteur au service commercial, d'assister aux cours et aux épreuves prévues (Avis N° 54 P de 1968).

4. **Régularisation:** pour subir l'examen de régularisation préalable à la nomination définitive prévu pour les agents en stage ou à l'essai.

   La dispense de service n'est accordée que sur présentation au chef immédiat de la convocation complétée par le service organisateur de l'épreuve. Ce service doit y mentionner que l'agent peut bénéficier d'une dispense de service.

5. **Licenciement:** pour permettre à l'agent licencié, qui en fait la demande de rechercher un nouvel emploi au cours du délai de préavis.

   Ces dispenses de service sont octroyées à raison d'une journée ou de deux demi-journées par semaine.

6. **Aptitudes professionnelles:** pour répondre aux convocations d'un service de la Société en vue d'un examen médical autre que l'un de ceux visés au paragraphe 36 sous 1 et 2 ou en vue de remplir les formalités en relation avec l'aptitude professionnelle et la remise au travail qui en résulte.

7. **Accident de travail et assimilé et accident hors service avec tiers responsable:** pour répondre aux convocations d'un service de la Société en vue d'un examen médical en rapport avec un tel accident ainsi qu'aux convocations d'un tribunal ou d'un expert désigné par un tribunal, par suite de litiges en matière d'accident du travail et assimilé.

8. **En matière de promotion sociale:** pour assister, dans les conditions reprises aux avis publiés en la matière, aux cours de promotion sociale.

D. DISPENSES DE SERVICE PREVUES DANS DES REGLEMENTATIONS PARTICULIERES

36 Des dispenses de service sont également octroyées en application des réglementations particulières rappelées ci-après.

1. **Règlement de la Médecine du Travail (RGPS Fascicule 577) et Règlement de la Médecine de l'Administration (RGPS Fascicule 578):** les dispenses de service nécessaires sont accordées aux agents convoqués à la visite médicale.
2. **Règlement général pour la sécurité et l'hygiène du travail et pour l'embellissement des lieux de travail (RGPS Fascicule 576):** des facilités sont accordées aux membres (effectifs et suppléants) des organes de sécurité et d'hygiène (Titre I, chapitre II, rubrique 2, chiffre 15).
3. **Règlement général des relations syndicales (RGPS Fascicule 548):** des dispenses de service sont accordées sous les conditions et dans les limites énoncées dans la partie IV, chapitre III.
4. **Statut disciplinaire (Statut du Personnel Chapitre XIV, article 15):** en cas de comparution d'un agent devant le Conseil d'appel, les assesseurs, le greffier rapporteur, le chef immédiat ou son délégué, ainsi que le défenseur obtiennent les dispenses de service nécessaires pour leur permettre de consulter le dossier et d'assister à l'audience.

   L'appelant n'obtient de dispense de service pour lesdits déplacements que si, par décision de l'autorité compétente, la peine proposée est réduite.
5. **Réglementation concernant les loisirs du personnel (RGPS Fascicule 589):** des dispenses de service peuvent être octroyées à l'occasion de manifestations organisées par la Société ou sous son patronage.
6. **Réglementation concernant les élections (RGPS Fascicule 546):** Les interruptions de service strictement nécessaires pour permettre aux agents (y compris les agents non statutaires) de remplir leur devoir d'électeur, sont couvertes par l'octroi de dispenses de service rémunérées.
7. **Réglementation concernant la Commission d'appel « Signalement » (Statut du Personnel Chapitre XIII - Statut syndical, article 37):** La présence aux séances de la Commission d'appel "Signalement" donne droit aux dispenses de service nécessaires.

E. DISPENSES DE SERVICE ACCORDEES SOUS CERTAINES CONDITIONS

37 1. **Funérailles d'anciens combattants**.

Une dispense de service peut être accordée aux agents qui sont présidents locaux de la Fédération Nationale des Militaires mutilés et invalides de guerre, chaque fois qu'ils assistent en cette qualité à l'enterrement d'un membre de leur section et à la condition que le service puisse être assuré, en leur absence, par le personnel restant.

Cette exemption est limitée au temps nécessaire pour assister aux funérailles.

La même dispense de service peut être accordée, dans des conditions et pour des motifs identiques, à l'agent, président d'un groupement d'anciens combattants d'une localité où il n'existe pas de section de la Fédération Nationale des Militaires mutilés et invalides de guerre.

Les agents, présidents provinciaux, ne peuvent bénéficier de cette dispense.

38 2. **Funérailles d'agents de la Société**.

Une dispense de service est accordée aux agents qui demandent ou consentent à assister à l'enterrement d'agents de la Société et dont le service peut être assuré, en leur absence, par le personnel restant.

Les circonstances variant essentiellement d'un cas à l'autre, il n'est pas possible de tracer des règles déterminant d'une façon immuable la composition de la délégation.

Les chefs immédiats désigneront une délégation raisonnable en tenant compte des nécessités du service et éventuellement des considérations suivantes : désirs exprimé par la famille du défunt, information tardive, distance qui sépare le lieu de travail de l'endroit où les funérailles ont lieu, heure du service funèbre, moyens de communication.

La durée de l'exemption doit être limitée au temps nécessaire pour assister aux funérailles.

39 3. **Donneurs de sang**.

Des dispenses de service peuvent être accordées aux agents qui donnent du sang lors d'une transfusion sanguine ou d'une collecte de sang.

L'octroi de telles dispenses est subordonné à la condition que le service puisse être interrompu ou qu'il puisse être assuré, en l'absence des agents intéressés, par le personnel restant.

Si le prélèvement a lieu en dehors des collectes organisées à la Société, les agents doivent produire la preuve soit que du sang leur a été prélevé (attestation de la Croix Rouge ou du médecin traitant mentionnant le lieu, la date et l'heure du prélèvement), soit qu'ils se sont présentés pour un prélèvement sans que, pour l'une ou l'autre raison, celui-ci ait pu avoir lieu.

39bis Une dispense de service peut également être octroyée, sur demande de l'agent et moyennant la production d'un certificat médical au moment de la reprise de service, pour le don de moelle osseuse. Ce certificat doit comporter clairement la raison et la date de l'hospitalisation. La dispense de service s'élèvera au maximum à quatre jours ouvrables successifs et prendra cours le jour de l'hospitalisation.

40 4. **Assistance aux handicapés et aux malades**.

Une dispense de service peut être accordée aux agents qui se dévouent, volontairement et dans un but désintéressé, pour accompagner et assister des handicapés ou des malades au cours de voyages ou de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger.

La durée de la dispense de service est égale à la moitié, arrondie à l'unité supérieure, du nombre de jours de congé annuel de vacances consacrés aux activités ci-avant. Les jours transformés en dispenses de service ne sont donc pas pris en compte comme jours de congé.

Le nombre total de ces jours de dispense de service ne peut s'élever à plus de cinq par an.

Pour bénéficier de la dispense, l'agent intéressé doit introduire près de son chef immédiat une attestation authentifiée par l'association philanthropique qui a organisé et pris la responsabilité du voyage ou du séjour de vacances en question.

Cette attestation doit préciser que le rôle de l'agent a été volontaire et désintéressé et mentionner les dates de son concours lors du voyage ou du séjour de vacances.

Cette attestation est à transmettre, pour octroi de la dispense, par le chef immédiat, via le bureau du personnel gérant l'agent en cause, au bureau de la Direction P.S. ayant les congés dans ses attributions.

41 5. **Evénements imprévus**.

Des dispenses de service peuvent être accordées à l'occasion d'événements imprévus (par exemple: intempéries graves, inondations, etc...), lorsque les agents sont dans l'impossibilité de se rendre au travail.

Les demandes de dispenses de service de l'espèce doivent être soumises au bureau de la Direction P.S. ayant les congés dans ses attributions.

Elles ne sont éventuellement accordées que sur production d'une déclaration des autorités compétentes, indiquant les journées au cours desquelles les agents se sont trouvés dans l'impossibilité de rejoindre leur poste.

F. COMPETENCE

42 A l'exclusion des dispenses de service visées dans les paragraphes 40 et 41, les chefs immédiats sont juges du temps d'exemption à accorder pour autant que la durée de l'absence n'excède pas un jour ou qu'elle ne soit pas limitée par les dispositions précédentes.

Lorsque la durée de la dispense de service doit excéder un jour, les chefs immédiats en réfèrent, par l'intermédiaire du bureau gérant le personnel, au bureau de la Direction P.S. ayant les congés dans ses attributions. Cette intervention n'est toutefois pas requise pour les dispenses de service excédant un jour, accordées aux agents pour faire partie du jury d'une Cour d'Assises.

G. INTERPRETATION

43 Les dispositions relatives aux dispenses de service sont de stricte interprétation.

L'énumération des dispenses pouvant être accordées par les chefs immédiats est essentiellement limitative et ne permet, dans la pratique, aucune extension.

Les cas douteux doivent être soumis pour décision au bureau de la Direction P.S. ayant les congés dans ses attributions.

REGLEMENT DES CONGES

Régime applicable au Personnel Statutaire

TITRE IV

CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION

TITRE IV

CHAPITRE I. CONGE POUR RAISONS IMPERIEUSES

A. Principe

1. Un congé sans rémunération peut être accordé pour raisons impérieuses à tout membre du personnel qui en fait la demande.

Par “raisons impérieuses”, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l’intervention urgente et indispensable du membre du personnel, pour autant que l’exécution normale des prestations prévues rende impossible cette intervention, et ce dans les cas suivants :

a. la maladie, l’accident ou l’hospitalisation :
   - d’une personne habitant avec le membre du personnel sous le même toit, telle que :
     - le conjoint ou la personne qui cohabite avec le membre du personnel;
     - un ascendant, un descendant, de même qu’un enfant adoptif ou un enfant dont il est le tuteur ou parent d’accueil, une tante ou un oncle du membre du personnel, de son conjoint ou de la personne qui cohabite avec lui;
   - d’un parent ou d’un allié au 1er degré n’habitant pas avec le membre du personnel sous le même toit, tels que les parents, les beaux-parents, les enfants ou les beaux-enfants du membre du personnel.

b. les dommages matériels graves aux biens du membre du personnel, tels que les dégâts causés à l’habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle (par exemple inondation, ouragan, tremblement de terre, etc).

c. l’ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le membre du personnel est partie au procès.

d. d’autres événements qui doivent être considérés comme raisons impérieuses :
   - la fermeture inopinée de la crèche ou de l’école ou l’indisponibilité du (de la) gardien(ne) autorisé(e) par l’ONE de l’enfant avec lequel le membre du personnel habite,
   - des démarches urgentes à accomplir par un membre du personnel victime d’un cambriolage dans le domicile où il habite,
   - des événements sur le territoire belge qui par leur nature ou par leurs conséquences sont de nature à porter atteinte aux intérêts vitaux du pays ou aux besoins essentiels de la population (par ex. : attentats, catastrophes autres que les catastrophes naturelles),
   - d’autres événements qui doivent être préalablement acceptés par le bureau de principe compétent de HR-Rail.

B. Durée du congé

2. La durée du congé sans rémunération qui peut être octroyé pour les raisons susvisées et suivant les conditions ci-après, est limitée à un maximum de 10 jours de travail par année civile.

Ce maximum est réduit au prorata des absences cumulées suivantes: période précédant le recrutement ou suivant la cessation des fonctions, absences non-rémunérées.

Pour l’agent occupé à temps partiel, la durée du congé pour raisons impérieuses est réduite proportionnellement à la durée de ses prestations.

Le congé pour raisons impérieuses est sollicité par journées complètes et, en fonction du régime de travail, peut être aussi demandé par demi-journées.

C. Procédure

3. Un agent qui s'absente du service pour des raisons impérieuses, est tenu d'avertir préalablement son chef immédiat ou son bureau de personnel. S'il n'en n'a pas la possibilité, il doit prévenir ce dernier dans le plus bref délai. L'agent doit utiliser ce congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Lors de la reprise de service, le membre du personnel remettra sans délai à son chef immédiat les pièces justifiant les raisons impérieuses (certificat médical, attestation de la police ou du service d'incendie, etc), qui doivent renseigner le motif précis et la date de l'événement. Le cas échéant, le membre du personnel est également tenu, à la demande du chef immédiat, de prouver le lien de parenté avec la personne malade ou blessée.

Si les conditions d'octroi ne sont pas satisfaites, le congé demandé sera refusé. Un usage abusif du congé accordé pourrait mener, le cas échéant, à des sanctions disciplinaires en application du RGPS fascicule 550.

La procédure à suivre est reprise dans une circulaire H-HR.

D. Situation administrative

4. Les congés accordés pour raisons impérieuses ne sont pas considérés comme temps de travail ; ils sont pris en considération comme une absence justifiée qui réduit au prorata tous les avantages comme les primes, les allocations et les indemnités.

Les jours de congé pour raisons impérieuses n'entraînent pas de réduction du nombre de jours de repos, de congés compensateurs, de congé annuel de vacances, ni du nombre de jours de congé de circonstances.

Les jours de congé pour raisons impérieuses entrent en ligne de compte pour la diminution du calcul du pécule de vacances et pour la diminution des jours de crédit.

Pour le reste, le congé pour raisons impérieuses est assimilé à des périodes d'activité de service et l'agent statutaire maintient pendant la période accordée les droits liés à sa situation administrative, comme le droit à l'avancement et l'ouverture du droit à la pension, et le calcul de celle-ci selon une quotité de 1/60e.

REGLEMENT DES CONGES

Régime applicable au Personnel Statutaire

TITRE IV

CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION

TITRE IV

CHAPITRE II. CONGE POUR MISSION SPECIFIQUE OU RAISONS PERSONNELLES

A. Principe

5. Cette forme de congé sans rémunération est une faveur et est accordé soit pour effectuer une mission spécifique entre autres auprès de sociétés, associations et institutions de droit public ou privé avec lesquelles Infrabel, la SNCB ou HR Rail ont un lien de participation, soit pour raisons personnelles.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles peut être accordé seulement si tous les autres droits aux congés sont épuisés et si les nécessités de service le permettent. L'employeur de fait tiendra compte de la fonction, du but de l'absence et de la durée préalablement connue.

Durant la période de cette forme de congé sans rémunération, le membre du personnel est autorisé à exercer une autre activité rémunérée ou une activité indépendante, pour autant que l'activité ne rentre pas en conflit avec les intérêts des Chemins de fer belges, comme visés par le RGPS fascicule 544.

Pour autant qu'il remplisse les conditions fixées par la présente règlementation et sur lesquelles il a marqué son accord par écrit avant le début du congé, le membre du personnel pourra réintégrer le service au sein des Chemins de fer belges après ce congé.

B. Durée du congé

6. Dépendamment de la durée du congé, il existe une forme de congé pour mission spécifique ou raisons personnelles court terme et long terme.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles court terme peut être pris jusqu'à un maximum de 30 jours calendriers ou 1 mois calendrier par année calendrier. Il est sollicité par journées complètes et, en fonction du régime de travail et des nécessités de service, peut être aussi demandé par demi-journées.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme peut être demandé pour des périodes ininterrompues de plus de 1 mois complet et jusqu'à maximum 24 mois complets.

A partir de l'âge de 60 ans, le membre du personnel peut demander cette forme de congé sans rémunération ininterrompu jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme peut être demandé par chaque membre du personnel avec une ancienneté de service de minimum 12 mois aux Chemins de fer belges. Pour le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles court terme, aucune exigence n'est demandée en ce qui concerne l'ancienneté de service.

C. Procédure

C.1 Court terme

7. Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles court terme doit être demandé autant que possible 8 jours calendriers à l'avance. Tenant compte d'autres arrangements locaux, le chef immédiat peut autoriser le congé plus tôt.

Si les nécessités de service ne le permettent pas, l'octroi du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles court terme peut être refusé.

C.2 Long terme

8. Le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme doit être demandé minimum 3 mois avant la date de début demandée. Si les nécessités de service le permettent, le congé peut être autorisé plus tôt.

Si les nécessités de service ne le permettent pas, l'octroi du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme peut être reporté de maximum 6 mois, à compter de la date de début demandée du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles.

Si les nécessités de service ne le permettent pas, l'octroi du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme peut être refusé. En cas de refus, un délai de minimum 6 mois doit être respecté pendant lequel aucune nouvelle demande de congé pour mission spécifique ou raisons personnelles ne peut être introduite. Le délai de 6 mois commence à partir de la date de début demandée.

La procédure à suivre est reprise dans une circulaire H-HR.

D. Cessation et réintégration en service avant la date d'échéance du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme

9. En application des principes, aussi bien le membre du personnel que l'employeur de fait doivent respecter le délai convenu par écrit du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme.

En cas de nécessités impérieuses, l'employeur de fait peut, pour des nécessités de service, rappeler le membre du personnel en congé pour mission spécifique ou raisons personnelles, à condition de respecter un délai de maximum 3 mois qui débute le 1er jour du mois qui suit la notification du rappel.

Le membre du personnel peut également en cas de nécessités impérieuses, à sa propre initiative, réintégrer le service prématurément, à condition de respecter un délai de maximum 3 mois qui débute le 1er jour du mois qui suit la notification de la demande.

En cas de réintégration en service prématurée, les conditions prévues avec la période initialement autorisée du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles sont applicables.

E. Réintégration en service après la période du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles

10. La réintégration éventuelle est, selon les circonstances, subordonnée à toutes les dispositions suivantes:

1. Le membre du personnel tient au courant l'employeur de fait par écrit de sa réintégration en service minimum 1 mois à l'avance, ou d'une prolongation du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme minimum 3 mois à l'avance.

2. Après son congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme, le membre du personnel présente une attestation avant sa réintégration en service, qui stipule la durée de l'exercice éventuel d'une autre activité rémunérée ou indépendante, ainsi qu'une attestation de bonne vie et mœurs.

3. L'avis favorable d'une visite médicale avant la réintégration en service, pour les membres du personnel utilisés dans un poste de sécurité, un poste de vigilance ou une activité à risque défini, si le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles dure **au moins 4 semaines consécutives**.

   Si l'avis de la visite médicale avant la réintégration en service est défavorable, la possibilité sera examinée jusqu'à la réintégration, pour un travail temporairement ou définitivement adapté ou un autre travail dans son siège de travail initial ou dans un autre siège de travail auprès de l'employeur de fait chez qui le membre du personnel était initialement mis à disposition par HR Rail.

4. Si le congé pour mission spécifique ou raisons personnelles dure **plus de 3 mois**, le membre du personnel perd son poste dans le cadre.

11. Chaque membre du personnel qui bénéficie de cette forme de congé sans rémunération, peut à tout moment s'informer auprès de son employeur de fait ou auprès de HR Rail sur les postes ouverts aux Chemins de fer belges et se porter candidat.

Au retour en service auprès de l'employeur de fait chez qui le membre du personnel était initialement mis à disposition par HR Rail, le membre du personnel est utilisé hors cadre dans son siège de travail initial ou un autre siège de travail, dans un grade équivalent ou inférieur avec une diminution de maximum 1 rang. Néanmoins, le membre du personnel est obligé de prendre l'initiative nécessaire de postuler sur un poste du cadre de son grade.

La rémunération du membre du personnel est liée à l'activité exercée. A la demande du membre du personnel, la rémunération minimum à 100% liée à l'activité exercée sera reprise dans l'accord écrit.

Le refus du poste proposé au retour aura comme conséquence la démission d'office.

Si le membre du personnel concerné reçoit une première appréciation négative de son chef immédiat 3 mois après sa réintégration, et s'il ressort 3 mois plus tard d'une seconde évaluation défavorable que le membre du personnel ne donne pas satisfaction dans l'exercice des fonctions qui lui ont été confiées, la procédure pour l'octroi ou la modification du signalement sera appliquée.

F. Situation administrative

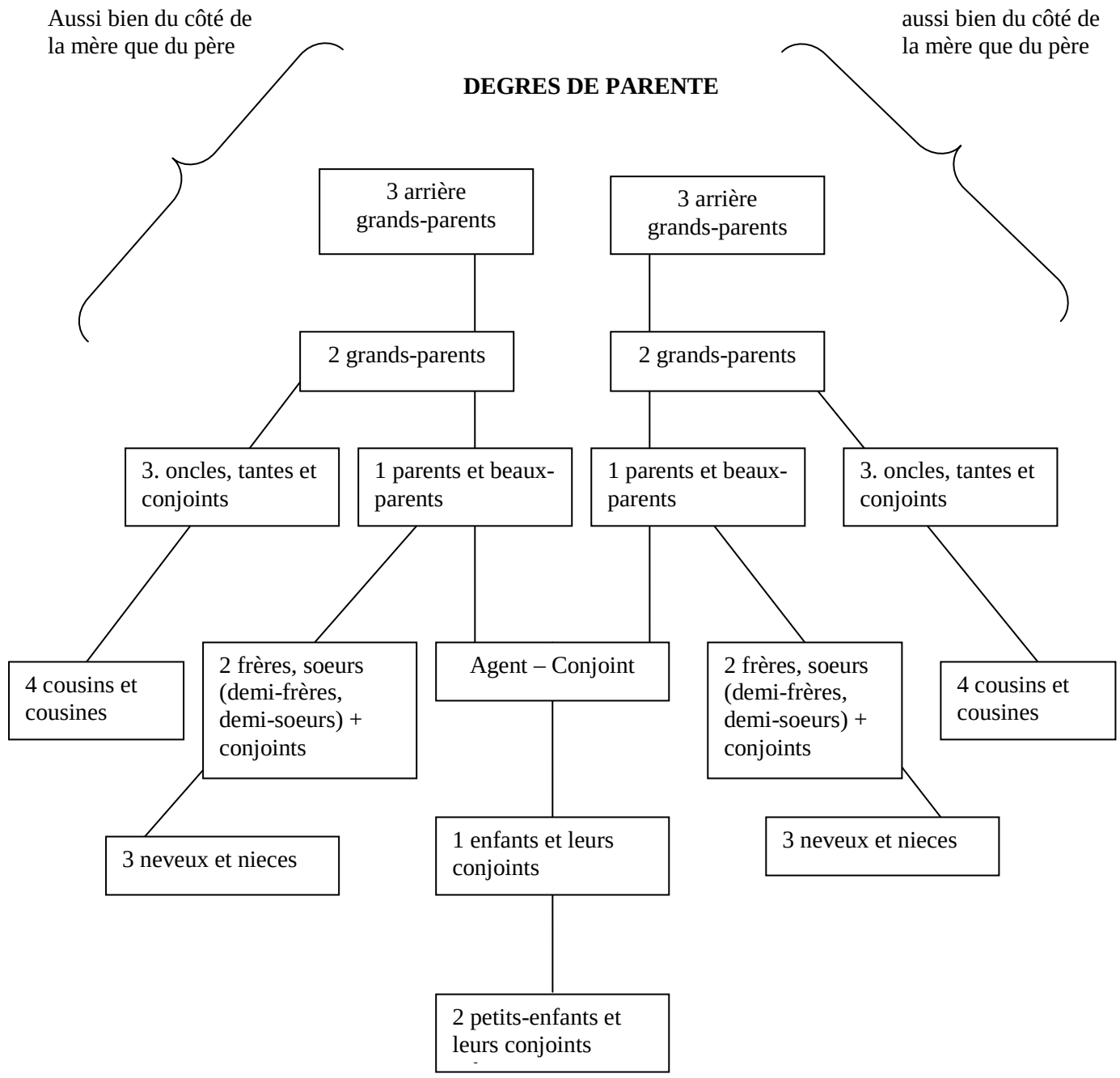
12. Les périodes de congé pour mission spécifique ou raisons personnelles sont considérées comme une période de non-activité.

Les périodes de congé pour mission spécifique ou raisons personnelles sont prises en compte pour la diminution du nombre de repos et congés compensateurs, du nombre de jours de congé annuel de vacances, du nombre de jours de crédit et du nombre de jours de congé sans rémunération pour raisons impérieuses.

Les périodes de congé pour mission spécifique ou raisons personnelles ne sont pas prises en compte pour le calcul de la prime annuelle et le pécule de vacances.

Le membre du personnel en congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme ne peut plus bénéficier de la caisse des soins de santé (CSS) de HR Rail.

Le membre du personnel perd ses droits pour les facilités de circulation pendant la durée du congé pour mission spécifique ou raisons personnelles long terme.



N.B. Les chiffres inscrits dans les quadriatères indiquent le degré de parenté vis-à-vis de l'agent