

CHAPITRE XIII

STATUT SYNDICAL

A. DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1 Exercice du droit d'association

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

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

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

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

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

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

Art. 2 Représentation du personnel

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

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

- déposer deux exemplaires de ses statuts et spécifier les noms de ses dirigeants responsables et de ses délégués attitrés - tous faisant partie du personnel des Chemins de fer belges ;
- apporter la preuve qu'elle remplit toutes les conditions requises pour être considérée comme organisation syndicale représentative.

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

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

- déposer deux exemplaires de ses statuts et spécifier les noms de ses dirigeants responsables et de ses délégués attitrés - tous faisant partie du personnel des Chemins de fer belges ;
- indiquer le nombre d’affiliés payants repris ci-dessus et transmettre la liste des membres sous pli fermé ;
- apporter la preuve qu'elle remplit toutes les conditions requises pour être considérée comme organisation syndicale reconnue.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3 Relations avec les autorités

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

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

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

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

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

B. ORGANES DE DIALOGUE SOCIAL

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

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

I. A. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

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

La Commission paritaire nationale siège à Bruxelles.

Art. 6 Constitution

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

- a) trois membres nommés par le conseil d'administration de HR Rail, dont, dans tous les cas, le président du conseil d'administration de HR Rail, qui de plein droit est le président de la Commission paritaire nationale, et le directeur général de HR Rail;
- b) cinq membres nommés par le conseil d'administration d'Infrabel;
- c) cinq membres nommés par le conseil d'administration de la SNCB;
- d) un membre nommé par chacune des organisations syndicales représentatives;
- e) les membres restants nommés par les organisations syndicales reconnues, au prorata du nombre des membres cotisants de chacune de ces organisations syndicales au sein d'Infrabel, de la SNCB et de HR Rail réunies, qui, conformément à l'article 8, sont habilitées à siéger à la Commission paritaire nationale.

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

Art. 7 Compétences

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

- 1° examiner toutes les questions relatives aux dispositions du statut du personnel et aux contrats de travail, y compris les règles concernant la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, et en général, toutes les questions intéressant directement le personnel, questions qui lui sont transmises par le conseil d'administration de HR Rail, le directeur général de HR Rail, le Comité de Coordination RH, le conseil d'administration ou le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB, le président ou son mandataire d'une organisation syndicale siégeant dans la Commission paritaire nationale conformément aux dispositions du statut syndical;
- 2° donner son avis, après concertation, sur toutes les questions d'ordre général que le ministre ayant les Chemins de fer dans ses attributions, le conseil d'administration de HR Rail, le directeur général de HR Rail, le Comité de Coordination RH, le conseil d'administration ou le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB, le président ou son mandataire d'une organisation syndicale siégeant dans la Commission paritaire nationale conformément aux dispositions du statut syndical estiment devoir lui soumettre, notamment dans le cas où ces personnes ou organes jugent que les questions soulevées peuvent intéresser indirectement le personnel;
- 3° procéder à l'examen de l'information économique et financière concernant la SNCB, l'Infrabel et HR Rail;
- 4° donner son avis sur les questions sociales découlant des contrats de gestion et des plans d'entreprise des sociétés;
- 5° négocier le statut du personnel, le RGPS - Fascicule 548 relatif au statut syndical et le RGPS – Fascicule 541 relatif aux prestations et repos et arrêter à ce sujet à la majorité des deux tiers des voix exprimées, une réglementation liant le conseil d'administration de HR Rail;
- 6° examiner toutes les questions qui intéressent directement ou indirectement le personnel non statutaire;
- 7° établir et modifier avec une majorité de deux tiers des voix exprimées un ou plusieurs règlements de travail, la CPN exerçant les tâches de Conseil d'entreprise;
- 8° rendre son avis concernant les contrats de services RH;

- 9° approuver au préalable, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, la conclusion et la modification des conventions de mise à disposition de personnel par HR Rail à Infrabel et à la SNCB;
- 10° rendre préalablement son avis concernant la conclusion et la modification des conventions relatives à la mise à disposition de personnel octroyée auprès de sociétés, associations, et institutions de droit public ou privé, avec lesquelles Infrabel, la SNCB ou HR Rail ont un lien de participation;
- 11° participer à la gestion des institutions créées ou à créer en faveur du personnel;
- 12° la concertation et l'information générale du personnel concernant la politique RH;
- 13° prendre connaissance de matières concernant le bien-être du personnel au travail, qui lui sont communiquées par la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail;
- 14° formuler un avis concernant le rapport triennal du directeur général de HR Rail sur les déplacements des membres du personnel des Chemins de fer belges entre leur domicile et leur lieu de travail;
- 15° examiner les possibilités de réutilisation en cas de suppression d'emploi de personnel statutaire;
- 16° négocier et conclure des conventions collectives applicables aux membres du personnel non statutaire, ainsi qu'exécuter le protocole d'accord social applicable au personnel statutaire et non statutaire;
- 17° introduire une demande d'intervention d'un conciliateur social de la Direction Générale des relations collectives de travail auprès du Service public fédéral Emploi, Travail, et Concertation sociale ;
- 18° accomplir toutes ses missions en matière d'élections sociales, telles que prévues dans le RGPS Fascicule 548 ;
- 19° décider de l'existence ou non de raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement d'un délégué syndical ou d'un candidat-délégué syndical, suivant les conditions prévues dans le RGPS Fascicule 548.

Art. 8 Attribution des sièges aux organisations syndicales reconnues

§ 1. COMPÉTITION

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

§ 2. ATTRIBUTION DES SIÈGES

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

- a) au plus tard le premier jour du cinquième mois précédant la date fixée pour le renouvellement de la Commission paritaire nationale, les organisations reconnues valablement en compétition pour l'attribution des sièges et qui veulent concourir à cette attribution doivent introduire leur demande auprès du président du conseil d'administration de HR Rail, en justifiant qu'elles satisfont aux critères prévus à l'article 2. La demande doit être signée par le président et trois délégués attitrés conformément aux statuts de cette organisation; elle doit indiquer l'effectif cotisant individuellement de l'organisation;
- b) les effectifs déclarés à prendre en considération sont ceux qui existent au premier janvier de l'année du renouvellement de la Commission paritaire nationale;
- c) ces effectifs sont contrôlés au plus tard deux mois avant la date fixée pour le renouvellement de la Commission paritaire nationale, à moins que toutes les organisations n'acceptent les effectifs déclarés par toutes et chacune d'elles; cette acceptation doit se faire par une déclaration signée par le président et trois délégués attitrés conformément aux statuts de cette organisation;
- d) le magistrat, désigné conformément aux dispositions du premier alinéa du § 3 ci-après fait rapport au conseil d'administration de HR Rail. Sur la base de ce rapport, et selon les règles de la représentation proportionnelle, le conseil fixe la répartition des dix sièges entre les organisations qui ont satisfait aux critères et modalités détaillés ci-dessus et qui groupent 10 % de l'effectif total du personnel d'Infrabel, de la SCNB et de HR Rail considérés conjointement. Cet effectif total du personnel est celui qui existe à la date indiquée sous b) ci-dessus.

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

§ 3. CONTRÔLES

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

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

§ 4. EXCLUSION

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

§ 5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- a) Les effectifs de toute organisation syndicale ne sont pas communiqués aux organisations concurrentes.
- b) En attendant que le conseil d'administration de HR Rail ait fixé la nouvelle attribution des sièges, la Commission paritaire nationale reste valablement en fonction sans modification de sa composition.
- c) Seules les organisations syndicales reconnues auxquelles des sièges à la Commission paritaire nationale ont été attribués, conformément aux dispositions de cet article, sont autorisées à siéger dans tous les autres organes de dialogue social et dans les organes des œuvres sociales pour autant que ces organes, en ce qui concerne les représentants du personnel, ne soient pas composés via des élections sociales. La répartition des sièges dans les organes susmentionnés se déroulent de la même manière que celle qui est d'application pour la répartition des sièges au sein de la Commission paritaire nationale, dans le sens où chaque organisation reconnue qui siège à la Commission paritaire nationale, en application du présent article, dispose d'au moins un membre effectif et d'un membre suppléant, dans chaque organe de dialogue social et dans chaque organe des œuvres sociales.

Art. 9 Délégués suppléants

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

Art. 10 Règlement d'ordre intérieur

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

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

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

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

Les ordres du jour sont communiqués dans le même délai.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce bureau est présidé par le président de la Commission paritaire nationale et se compose de la même manière que la Sous-commission paritaire nationale.

- un (ou plusieurs) groupe(s) de travail paritaire(s) spécifique(s) chargé(s) d'examiner les questions qui lui (leur) sont soumises.

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

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

Art. 12 Sous-commission paritaire nationale

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

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

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

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

Art. 13 Conseil national de la formation

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

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

Douze membres suppléants sont désignés de la même manière.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions.

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

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

Cette concertation sociale concerne

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

I. B. COMITE DE PILOTAGE

Art. 14 Composition

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

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

Art. 15 Compétences

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

- 1° si nécessaire, se concerter pour l'accompagnement ponctuel de l'élaboration de nouvelles structures;
- 2° se concerter en cas de conflits sociaux;
- 3° se concerter concernant le plan de transport et en cas de problème de gestion opérationnelle;
- 4° se concerter si le dialogue social prévu n'apporte pas de solution;
- 5° intervenir en cas de litiges ou de litiges imminents entre organisations syndicales reconnues et les sociétés;
- 6° négocier et conclure le protocole d'accord social applicable au personnel statutaire et non statutaire.

Art. 16 Fonctionnement

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

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

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

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

I. C. COMITE DE LA MASSE D'HABILLEMENT

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

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

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

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

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

La SNCB gère la Masse d'Habillement.

I. D. LE DIALOGUE SOCIAL REGIONAL

Art. 18 Organisation

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

Art. 19 Composition

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

Autant de membres suppléants que de membres effectifs sont désignés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 20 Compétences

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

- 1° examiner les propositions et les doléances du personnel relatives à l'organisation du travail et à l'amélioration de la production ;
- 2° rendre un avis à propos de toute question concernant l'organisation du travail, chaque fois qu'elles sont soumises par l'autorité régionale compétente, y compris les questions pouvant intéresser indirectement le personnel, à l'exception du bien-être au travail ;
- 3° examiner les questions concernant la mobilité du personnel entre Infrabel, la SNCB et HR Rail, ainsi que la réaffectation et la réutilisation des membres du personnel disponibles ;
- 4° la compétence relative aux œuvres sociales qui sont accordées conformément au Statut du personnel ;

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

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

Art. 21 Conseillers techniques

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

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

Art. 22 Règlement d'ordre intérieur – Réunions

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

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

Chaque commission paritaire régionale se réunit au moins chaque trimestre.

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

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

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

II. ORGANES DE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE CHAQUE SOCIETE

II. A. COMITE D'ENTREPRISE STRATEGIQUE

Art. 23 Constitution

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

Art. 24 Composition

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

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

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

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

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

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

Art. 25 Compétences

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

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

- 2° prendre connaissance de l'évolution et de la nature de l'emploi au sein de la société concernée, en ce compris le contrôle du respect des accords relatifs à la mise à disposition de personnel par HR Rail à Infrabel et à la SNCB;
- 3° proposer au ministre ayant les entreprises publiques dans ses attributions, les membres du collège de commissaires;
- 4° rendre un avis préalable à la conclusion et à la modification du contrat de gestion d'Infrabel et de la SNCB, et assurer le suivi de l'exécution de ce contrat de gestion;
- 5° prendre connaissance de et rendre un avis préalable sur les mesures susceptibles d'influencer l'emploi à moyen et à long terme;
- 6° prendre connaissance de et rendre un avis préalable sur les mesures à prendre à la suite de décisions ayant un impact à long terme en matière de stratégie générale de l'entreprise, de filiales, de processus de fusions et acquisitions, de restructurations, de politique générale de personnel et des investissements, de l'évolution des finances et des budgets annuels et de la défense de la position concurrentielle;
- 7° veiller au respect des engagements conclus par la société concernée dans le contrat de services RH et, le cas échéant, dans la convention relative à la mise à disposition de personnel;
- 8° agir en tant que Conseil d'entreprise au sein de la société concernée en cas de reprise ou de transfert d'activités;
- 9° surveiller l'exécution des activités de la société concernée en ce qui concerne l'utilisation de personnel ferroviaire, tant pour les activités ferroviaires que pour l'appui logistique et conformément aux accords relatifs à la mise à disposition de personnel par HR Rail à Infrabel et à la SNCB;
- 10° prendre connaissance des parties du plan d'entreprise qui concernent l'exécution des missions de service public en application de l'article 26 de la loi du 21 mars 1991 et de l'article 53, §4 de la Loi du 23 juillet 1926 concernant la SNCB et le personnel des Chemins de fer belges.

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

Art. 26 Fonctionnement

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

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

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

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

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

Art. 27 Dispositions légales et réglementaires

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

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

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

- a) Le Règlement général pour la Protection au Travail (RGPT);
- b) le Code sur le bien-être au travail (CODEX);
- c) Bien-être au travail - Le Règlement général de la Direction générale (RGDG 06) – Règlement Sécurité et Hygiène au Travail;
- d) les RGPS-Fascicules 576 et 577.

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

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

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

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

COMMISSION NATIONALE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Art. 29 Composition

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

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

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

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

Art. 30 Compétences

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

- 1° examiner et formuler un avis pour les questions liées au bien-être au travail qui intéressent nécessairement plus d'une société;
- 2° la possibilité de transmettre à la Commission paritaire nationale toutes les questions relatives au bien-être au travail qui intéressent nécessairement plus d'une société;
- 3° rendre un avis sur une modification envisagée de la réglementation en matière de bien-être au travail ou toute autre question relative au bien-être au travail qui intéresse nécessairement plus d'une société.

Art. 31 Fonctionnement

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

- 1° le président d'un Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail;
- 2° les représentants d'Infrabel, de la SNCB ou de HR Rail ou le président ou son mandataire d'une organisation syndicale siégeant au sein d'un Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail;
- 3° le Comité de Coordination RH.

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

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

Art. 32 Constitution

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

Art. 33 Prescriptions légales et réglementaires

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

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

Art. 34 Composition

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35 Compétences

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

- 1° l'exercice des compétences qui, conformément à la Loi du 4 août 1996, reviennent au comité pour la prévention et la protection au travail;
- 2° rendre un avis sur une modification de la politique de bien-être réglementaire ou non réglementaire;
- 3° rendre un avis sur des propositions d'adaptations à la structure des organes pour la prévention et la protection au travail, dont il a reconnu la nécessité;
- 4° la faculté de rendre d'office ou sur demande un avis sur toutes les questions relatives au bien-être au travail;
- 5° la faculté de transmettre pour avis à la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail, toutes les questions liées au bien-être au travail qui sont de la compétence de la Commission Nationale pour la prévention et la protection au travail, conformément à l'article 31;
- 6° l'élaboration et la mise en œuvre des moyens de propagande appropriés en vue de promouvoir le bien-être au travail sous tous ses aspects au sein de la société;
- 7° veiller à l'application, au sein de la société concernée, des dispositions légales et réglementaires en matière de prévention et de protection au travail, et en particulier à l'unicité de la politique de bien-être;
- 8° veiller au bon fonctionnement, au sein de la société concernée, des différents organes pour la prévention et la protection au travail;
- 9° examiner les plaintes éventuelles émanant de la société ou de la délégation du personnel siégeant au Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail, quant à l'octroi des dispenses de service dans le cadre de la réglementation du personnel applicable;
- 10° rendre un avis concernant l'application des Chapitres III, IV et V de la Loi du 4 août 1996;

- 11° rendre un avis préalable sur le choix ou le remplacement d'organismes, d'agents-visiteurs, de laboratoires, d'institutions, d'experts, de firmes agréés en application des dispositions du Code sur le bien-être au travail ou le Règlement général pour la protection au travail;
- 12° rendre un avis préalable sur le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de protection individuelle.

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

Art. 36 Organisation

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

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

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

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

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

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

D. COMMISSION D'APPEL « SIGNALEMENT »

Art. 37 Composition, compétences et fonctionnement

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

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

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

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

E. CONCILIATION

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

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

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

§ 2. La conciliation sociale recouvre les missions suivantes:

- 1° la prévention des conflits sociaux et le suivi du déclenchement, du déroulement et de la conclusion de tels outils;
- 2° l'exercice de toute mission de conciliation sociale.

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

- § 4. Les personnes et organes ci-après peuvent introduire une demande d'intervention d'un conciliateur social auprès de la Direction Générale des relations collectives de travail visée au §1:
- 1° la Commission paritaire nationale;
 - 2° le président du conseil d'administration de HR Rail;
 - 3° l'administrateur délégué d'Infrabel;
 - 4° l'administrateur délégué de la SNCB;
 - 5° le ministre ayant les Chemins de fer belges dans ses attributions;
 - 6° le Comité de Coordination RH;
 - 7° le président ou son mandataire d'une organisation syndicale reconnue, qui, conformément à l'article 8, siège à la Commission paritaire nationale.
- § 5. Il peut être fait appel de la même manière au conciliateur social pour les questions relatives au bien-être au travail.

Art. 40 Président de la Commission paritaire nationale

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

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

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

F. FACILITES ACCORDEES AUX ORGANISATIONS RECONNUES ET REPRESENTATIVES

Art. 41 Dispense de service

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

Art. 42 Indemnités et frais de déplacement

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

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

Art. 43 Libre-parcours

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

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

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

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

Art. 45 Délégués permanents

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

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

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

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

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

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

Art. 46 Carte de légitimation

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

Art. 47 Enquêtes administratives

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

Art. 48 Instructions administratives

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

Art. 49 Congé syndical

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

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

