

CHAPITRE XIV

STATUT DISCIPLINAIRE

A. INFRACTIONS DISCIPLINAIRES ET MESURES

Art. 1 Infraction disciplinaire et sanction

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

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

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

Des faits intentionnels et la récidive constituent des circonstances aggravantes.

Art. 2 Mesures disciplinaires

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

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

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

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

Art. 3 Gradation des mesures disciplinaires

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

Art. 4 Autorité disciplinaire compétente

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

- le chef immédiat ⁽¹⁾ le rappel à l'ordre, la réprimande simple, et la réprimande sévère et la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut;
- par l'autorité immédiatement supérieure au chef immédiat: la retenue de traitement, le déplacement, le retard dans l'avancement, la rétrogradation, la réduction de traitement et la suspension de fonctions;
- par le directeur général de HR Rail: la révocation.

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

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

Art. 5 Procédures d'application

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

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

Art. 6 Défense

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

Art. 7 Notice biographique

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

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

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

Toutefois il est autorisé de:

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

Art. 9 Poursuites et condamnations judiciaires

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

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

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

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

Cependant, il peut être décidé, de suspendre:

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

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

Cette décision est prise par:

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

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

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

B. SUSPENSION PREVENTIVE DANS L'INTERET DU SERVICE

Art. 10 Application

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

Art. 11 Pouvoir de décision

La suspension préventive est décidée par:

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

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

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

C. CONSEIL D'APPEL

Art. 12 Compétence

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

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

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

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

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

Art. 13 Composition

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

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

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

Le Conseil d'appel est composé de:

1. un magistrat président, désigné par le premier président de la Cour d'appel de Bruxelles;
2. un greffier-rapporteur, sans voix délibérative, désigné par le Conseil d'administration de HR Rail;
3. dix assesseurs par chambre dont la moitié est désignée par HR Rail, Infrabel et la SNCB, selon la qualité du membre du personnel qui a introduit l'appel et l'autre moitié par le personnel des Chemins de fer belges, selon les principes régissant sa représentation à la Commission paritaire nationale et conformément à l'article 8 du Chapitre XIII du Statut du personnel.

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

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

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

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

- les présidents suppléants pour remplacer le président effectif en cas d'absence ou lorsqu'il ne pratique pas la langue de l'appelant;
- des assesseurs suppléants pour remplacer les titulaires dans les mêmes cas ou lorsque ces derniers n'ont pas un rang au moins égal à celui de l'appelant.

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

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

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

Art. 14 Délai d'appel

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

- la décision de suspension préventive dans l'intérêt du service;
- la mesure disciplinaire proposée.

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

⁽³⁾ Voir note 2

⁽⁴⁾ Voir note 2

Art. 15 Comparution

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 16 Décision

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

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

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

Art. 17 Séances du Conseil d'appel

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

Art. 18 Disposition générale

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

