

TABLEAU DES SUPPLEMENTS EN VIGUEUR AU FASCICULE 575

Ce tableau remplace tout tableau antérieur.

N° du supplément	N° et année de l'avis	Modifications
1	46 H-HR/2019	Adaptations consécutives aux modifications en matière de pensions

**REGLEMENT GENERAL RELATIF AUX AGENTS INAPTES POUR RAISONS DE
SANTÉ**

TABLE DES MATIERES

GLOSSAIRE

PARTIE I - GENERALITES

- Chapitre I Introduction
- Chapitre II Détermination des aptitudes restantes

PARTIE II - REMISE AU TRAVAIL

- Chapitre I Dispositions communes
- Chapitre II Agents temporairement inaptes à leurs fonctions normales
- Chapitre III Agents définitivement inaptes à leurs fonctions normales
 - I La réutilisation
 - II Inaptitude partielle et définitive : la réaffectation
 - III Inaptitude totale et définitive : le reclassement
 - 1. Attribution des postes réservés aux agents à reclasser
 - 2. Attribution des postes non réservés
 - 3. Pré-essai
 - 4. Mise à l'essai
 - 5. Rémunération de l'agent reclassé
 - IV Dispositions communes à la réaffectation et au reclassement

PARTIE III - PENSION D'INVALIDITE PREMATUREE

- I Principes
- II Pension temporaire
- III Pension définitive

REGLEMENT GENERAL RELATIF AUX AGENTS INAPTES POUR RAISONS DE SANTE

GLOSSAIRE

Pour l'application de ce fascicule, il faut entendre par:

1. **Fonctions normales** : ensemble des attributions inhérentes à un emploi.
2. **Inaptitude partielle** : l'inaptitude à l'exercice des fonctions normales est partielle quand l'agent est capable d'exercer ses fonctions mais avec restrictions. Cette inaptitude partielle peut être temporaire ou définitive.
3. **Inaptitude totale** : l'inaptitude est totale quand l'agent n'est plus en état d'exercer la totalité de ses fonctions normales. Cette inaptitude totale peut être temporaire ou définitive.
4. **Réutilisation** : la réutilisation consiste en une remise au travail de l'agent inapte pour raisons de santé, au mieux de ses aptitudes, en vue d'assurer la reprise de ses fonctions, sa réaffectation ou son reclassement.
5. **Réaffectation** : la réaffectation consiste en l'octroi à l'agent partiellement et définitivement inapte d'un poste du cadre de son emploi compatible avec ses aptitudes restantes.
6. **Reclassement** : le reclassement consiste en l'octroi à l'agent totalement et définitivement inapte d'un poste du cadre d'un autre emploi.

PARTIE I GENERALITES

Chapitre I Introduction

1 Ce règlement concerne la réutilisation, la réaffectation ou le reclassement des agents dont l'état de santé leur permet encore de travailler au sein des Chemins de fer belges, mais les rend inaptes à exercer leurs fonctions normales ou restreint l'exercice de ces fonctions.

Il n'est pas applicable aux agents en stage ou à l'essai, à l'exception des agents victimes d'un accident du travail, sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle durant cette période.

Les modalités relatives aux agents en stage ou à l'essai inaptes pour raisons de santé sont reprises dans le RGPS – Fascicule 501.

PARTIE I GENERALITES

Chapitre II Détermination des aptitudes restantes

2 Le service médical statue sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent à exercer ses fonctions normales.

En cas d'inaptitude, il précise si elle a un caractère temporaire ou définitif. Lorsqu'elle est temporaire, il en fixe la durée.

Aucune décision d'inaptitude temporaire ne peut être prise pour une période supérieure à 6 mois, sauf dans des cas exceptionnels.

3 La décision médicale mentionne également les conditions d'utilisation de l'agent afin de faciliter la recherche de fonctions correspondant à ses aptitudes restantes.

Sont notamment à préciser :

- les travaux, les attitudes, le milieu et les conditions de travail à éviter ou à favoriser ;
- les matières dont le contact serait nuisible à l'agent ;
- les limites de la responsabilité de l'agent, spécialement dans le domaine de la sécurité du trafic et de l'entourage professionnel ainsi que de sa propre sécurité.

En fonction des restrictions émises par le service médical, HR Rail détermine en collaboration avec les Entités, si l'inaptitude est partielle ou totale.

4 L'agent qui conteste la décision médicale le concernant peut interjeter appel contre cette décision dans les conditions et les formes prévues par les dispositions légales et réglementaires en la matière.

5 L'agent définitivement inapte (partiellement ou totalement) peut, d'office ou à sa demande et pour autant qu'il ne soit pas encore réaffecté ou reclassé, être soumis à un examen médical en vue de déterminer s'il est apte à reprendre l'exercice des fonctions pour lesquelles il a été déclaré inapte avec ou sans restrictions.

PARTIE II REMISE AU TRAVAIL

Chapitre I Dispositions communes

- 6** La remise au travail est prescrite dès que l'état de santé de l'agent lui permet d'exercer une fonction quelconque de manière complète, régulière et continue sans qu'il puisse en résulter un risque d'aggravation de son état de santé ou un danger pour lui-même ou pour autrui. Elle n'est pas susceptible d'être différée pour le motif qu'un poste du cadre ne peut être occupé par l'agent.
- 7** En attendant de pouvoir reprendre ses fonctions, être réaffecté ou reclassé, l'agent peut être réutilisé dans un emploi compatible avec ses aptitudes restantes.
- La réutilisation a lieu en priorité au siège de travail de l'agent. Au besoin, ce dernier peut être transféré dans un autre siège de travail. A cet effet, HR Rail examine, en collaboration avec l'entité concernée, toutes les possibilités de remise au travail compte tenu des restrictions médicales de l'agent et des besoins de l'entreprise concernée.
- 8** Le chef immédiat peut procéder à des remaniements d'attributions si les nécessités du service le permettent, ou suggérer éventuellement tout aménagement matériel ou toute fourniture d'accessoires de travail spéciaux qui permettent la reprise de fonctions ou la réaffectation.
- S'il s'avère qu'une formation ou un apprentissage favoriserait la réaffectation ou le reclassement de l'agent, le besoin est envisagé.
- 9** Les agents sont réutilisés dans la limite des 14 heures d'absence du domicile (RGPS – Fascicule 535).
- 10** Il convient de mettre fin à la réutilisation le plus rapidement possible. Elle cesse dès que l'agent reprend ses fonctions, est réaffecté ou est reclassé.

PARTIE II REMISE AU TRAVAIL

Chapitre II Agents temporairement inaptes à leurs fonctions normales

- 11** L'agent temporairement inapte à ses fonctions normales conserve son grade et son poste, s'il en est titulaire. Il est réutilisé conformément aux dispositions reprises au chapitre I ci-dessus.
- 12** Pendant la réutilisation, l'agent temporairement inapte à ses fonctions normales est rémunéré au montant de traitement global qu'il a acquis dans son grade à la date de la déclaration d'inaptitude temporaire. Lorsque l'agent redevient à nouveau apte, l'avancement éventuellement tenu en instance est accordé rétroactivement.
- 13** Par dérogation aux dispositions du paragraphe 12, l'agent temporairement inapte maintient, pendant la réutilisation, l'avancement normal dans son grade, si l'inaptitude est la conséquence d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une grossesse.
- 14** Lorsque l'agent temporairement inapte redevient apte à ses fonctions normales, il reprend l'exercice de celles-ci dans le poste (ou hors cadre) qu'il occupait avant son inaptitude temporaire.

PARTIE II REMISE AU TRAVAIL

Chapitre III Agents définitivement inaptes à leurs fonctions normales

I. La réutilisation

15 Pendant la réutilisation, l'agent définitivement inapte à ses fonctions normales conserve son grade. S'il n'est plus possible de l'utiliser sur son poste, il est placé hors cadre et est réutilisé conformément aux dispositions reprises au chapitre I ci-dessus.

16 Par ailleurs :

- Il est rémunéré à 90 % du taux de traitement qu'il a acquis au moment de la déclaration d'inaptitude médicale ;
- Il ne bénéficie plus de l'avancement dans le même grade (RGPS – Fascicule 520) ;
- Il perçoit les primes de productivité dans la fonction exercée ; le cas échéant, il n'est plus considéré comme exerçant des services du personnel roulant (Statut du Personnel – Chapitre XVI) et tombe alors sous l'application du régime général des primes de productivité (avis 53 H-HR/2006) ;
- Il ne peut plus obtenir de mutation sur demande (RGPS – Fascicule 535) ;
- Il n'entre plus en ligne de compte pour une promotion (ou un changement de grade) dans un grade "normalement accessible" (RGPS – Fascicule 501), sauf si cette inaptitude ne concerne pas le grade de promotion. Si l'agent bénéficie d'une désignation, celle-ci est annulée à la date de l'inaptitude médicale. Le cas échéant, il ne bénéficie plus des suppléments liés à une promotion de grade ou à la réussite de certaines épreuves donnant lieu à une promotion de grade (RGPS – Fascicule 520).

17 Par dérogation aux dispositions du paragraphe 16, l'agent définitivement inapte maintient, pendant la réutilisation, son taux de traitement à 100 % et l'avancement normal dans son grade, si l'inaptitude est la conséquence d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

II. Inaptitude partielle et définitive : la réaffectation

18 L'agent dont l'inaptitude partielle est définitivement limitée par certaines restrictions est réaffecté :

- sur son poste, si des remaniements d'attributions ou des aménagements matériels le permettent (voir §8) ;
- dans le cas contraire, sur un autre poste vacant de son emploi dont il pourra assurer les attributions dans les conditions fixées par le service médical.

19 Si le siège de travail n'offre aucune possibilité de réaffectation, celle-ci est recherchée dans d'autres sièges de travail.

20 L'avancement dans le même grade est accordé à l'agent réaffecté, dès la reprise de ses fonctions normales pendant une durée ininterrompue de 90 jours. A ce moment, l'avancement tenu en instance est accordé rétroactivement.

III. **Inaptitude totale et définitive : le reclassement**

21 En ce qui concerne l'agent totalement et définitivement inapte, l'objectif final de la réutilisation est de pouvoir reclasser l'agent. Celui-ci dispose de 5 jours ouvrables pour accepter ou refuser la remise au travail. Il n'est pas admis à revenir sur sa décision ou à conditionner celle-ci. L'absence de réponse est considérée comme un refus.

22 L'agent totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales est reclassé dans un poste du cadre compatible avec ses aptitudes restantes et obtient le grade correspondant.

Ce poste est recherché parmi tous ceux auxquels l'agent peut administrativement avoir accès et non pas uniquement parmi ceux qui sont réservés aux agents à reclasser.

A cet effet, l'agent totalement et définitivement inapte à ses fonctions normales bénéficie d'un accompagnement personnalisé organisé à l'initiative de HR Rail. L'objectif est de lui proposer au moins deux emplois dans lesquels un reclassement est envisagé (grade d'un rang équivalent ou inférieur).

1. Attributions des postes réservés aux agents à reclasser

23 Certains postes sont réservés aux agents totalement et définitivement incapes à leurs fonctions normales. Ces postes sont attribués aux agents qui ne sont pas encore reclassés (et qui ne peuvent pas l'être) dans des postes non réservés d'un niveau au moins équivalent à celui du poste réservé.

24 Le classement des candidats est déterminé par l'ancienneté de service.

Afin d'optimiser les possibilités de reclassement, des dérogations à la règle de l'ancienneté de service pourront éventuellement être apportées.

2. Attribution des postes non réservés

25 Pour l'attribution d'un poste non réservé, le classement des candidats est déterminé selon les règles prévues par le RGPS – Fascicule 535.

26 Pour l'application de ce règlement, il y a lieu de considérer les agents à reclasser dans un autre emploi comme candidats d'office aux postes de cet emploi à partir de la date de la déclaration d'inaptitude totale et définitive aux fonctions normales.

- 27** Afin d'optimiser les possibilités de reclassement, des dérogations aux règles d'attribution des postes dont il est question aux paragraphes 25 et 26 (ancienneté de service) pourront éventuellement être apportées.
3. Pré-essai
- 28** L'agent auquel un poste peut être attribué par application des dispositions prévues aux paragraphes 23 à 27, est mis en pré-essai sur ce poste. Le pré-essai consiste en une période d'un mois pendant laquelle l'agent est remis effectivement au travail sur le poste vacant qui lui est destiné.
4. Mise à l'essai
- 29** En cas de pré-essai concluant, l'agent est mis à l'essai sur le poste concerné et le grade correspondant lui est attribué. L'agent est dès lors considéré comme reclassé. Les modalités relatives à cet essai et les conditions de régularisation sont celles prévues par le RGPS – Fascicule 501 pour le grade concerné.
5. Rémunération de l'agent reclassé
- 30** L'agent reclassé obtient la rémunération liée à son nouveau grade. Une rémunération minimum correspondant à 90 % du taux de traitement acquis au moment de la déclaration d'inaptitude médicale est cependant garantie à l'agent reclassé dans un grade inférieur.
- A titre d'encouragement, l'agent récupère 80% du manque à gagner relatif à l'application du paragraphe 16 ci-dessus. Le montant est calculé pour une période maximale d'un an et est octroyé au terme de l'essai, si celui-ci est positif.
- 31** Par dérogation aux dispositions du paragraphe 30, l'agent dont l'inaptitude résulte d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle obtient un complément de reclassement qui représente la différence entre le montant de traitement global dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été déclaré inapte et le montant de traitement global obtenu dans son nouveau grade.
- 32** Sur décision de HR Rail, le complément de reclassement peut être retiré à l'agent qui ne fait pas preuve de bonne volonté ou ne donne pas satisfaction dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.

IV. Dispositions communes à la réaffectation et au reclassement

33 L'agent peut refuser d'être réaffecté ou reclassé si la durée d'absence de son domicile pour assurer son service dépasse 11 heures. Toutefois, s'il s'avère que la durée d'absence du domicile calculée en vue d'une réaffectation ou d'un reclassement est supérieure à 11 heures mais reste inférieure ou égale à l'absence correspondante au moment où l'agent a été déclaré inapte, le reclassement ou la réaffectation pourront être notifiés.

Si l'agent utilise le train, la durée d'absence du domicile sera déterminée en additionnant les périodes suivantes :

- le temps de trajet aller/retour par la route entre le domicile de l'agent et la gare qui le dessert. A cet effet, 1 kilomètre sera comptabilisé à raison de 1 minute;
- le temps s'écoulant entre le moment de l'embarquement et celui du retour après prestation à la gare qui dessert le domicile de l'agent.

La gare à prendre en considération pour déterminer l'absence du domicile est la gare la plus appropriée au départ de laquelle l'agent pourra effectuer toutes les prestations prévues dans le délai d'absence le plus court.

Si le siège de travail n'est desservi par aucune gare voyageurs ou qu'il est impossible d'assurer toutes les prestations prévues dans la limite des 11 heures en utilisant le train, il sera tenu compte du trajet par la route pour calculer la limite des 11 heures d'absence du domicile. A cet effet, 1 kilomètre sera comptabilisé à raison de 1 minute.

PARTIE III PENSION D'INVALIDITE PREMATUREE

A. PRINCIPES

34 L'agent totalement et définitivement inapte qui renonce à la remise au travail en vertu du paragraphe 21 ou qui refuse d'être reclassé, sans préjudice des dispositions prévues au paragraphe 33 :

- s'il est régularisé, est placé en section d'attente le lendemain de la date de son refus pour être pensionné le premier jour du mois suivant (Statut du personnel – chapitre XVI – art.13) ;
- s'il n'est pas encore régularisé, tombe sous le coup d'une cessation des fonctions (Statut du personnel – chapitre XV – article 1).

35 Si l'on constate au cours de la réutilisation de l'agent définitivement inapte que cette remise au travail est inopérante et que la réaffectation ou le reclassement s'avère impossible, l'agent est placé en section d'attente le lendemain de ce constat pour être pensionné le premier jour du mois suivant ou tombe sous le coup d'une cessation des fonctions.

36 Il en est de même si, à l'expiration d'un délai de 2 ans à partir de la date de la déclaration d'inaptitude aux fonctions normales, l'agent déclaré totalement et définitivement inapte qui a bénéficié de l'accompagnement personnalisé dont il est question au paragraphe 22 n'est pas reclassé.

Cette dernière disposition ne s'applique pas aux agents dont l'inaptitude résulte d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

B. PENSION TEMPORAIRE

37 En cas de mise à la pension par application des dispositions des paragraphes 34, 35 ou 36, la pension est accordée à titre temporaire pour un délai maximum de 2 ans. Le poste délaissé par l'agent est considéré comme définitivement vacant.

38 Pendant la période de pension temporaire, le service médical peut décider de réexaminer l'intéressé.

L'intéressé peut solliciter un réexamen médical lorsqu'il s'est écoulé plus de 6 mois depuis l'examen précédent.

39 Si, à la suite de l'examen médical visé au paragraphe 38, il s'avère que l'agent peut reprendre ses fonctions normales, il ne peut refuser cette reprise de service sous peine d'être considéré comme démissionnaire.

40 Lorsque l'agent est repris en service, la période pendant laquelle il a bénéficié de sa pension temporaire n'est pas prise en considération pour déterminer son ancienneté dans l'échelle de traitement attachée au grade concerné.

41 La période pendant laquelle l'agent a bénéficié d'une pension temporaire intervient cependant dans le calcul de la pension de retraite pour autant que l'intéressé ait repris le service pendant au moins un an.

C. PENSION DEFINITIVE

42 Sans préjudice des dispositions du paragraphe 39, la pension temporaire devient définitive à l'expiration de la période de 2 ans si l'agent n'a pas été repris en service et au plus tard à l'âge prévu par le Statut du personnel (chapitre XVI – art.6).