

CHAPITRE I - GENERALITES.**A. PRINCIPES.**

1. Le présent règlement disciplinaire ne s'applique qu'aux membres du personnel statutaire.

Les mesures disciplinaires ont pour objectif de réprimer les comportements décrits dans le présent règlement mais aussi tout autre comportement non explicitement visé considéré comme punissable en vertu du pouvoir d'appréciation de l'autorité disciplinaire.

Une infraction disciplinaire peut consister en un acte ou un comportement, y compris une omission, qui constitue une infraction aux obligations professionnelles ou qui est, notamment, 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.

2. Les supérieurs hiérarchiques doivent suivre le principe de la gradation des mesures disciplinaires en tenant compte des mesures disciplinaires non prescrites conformément au paragraphe 54.

Le chef immédiat ou son remplaçant fait usage de son pouvoir d'appréciation pour proposer la mesure disciplinaire appropriée en tenant compte, notamment :

- de la gravité des faits commis ;
- du principe de proportionnalité ;
- de la récidive et du principe de gradation des mesures disciplinaires.

Les mesures disciplinaires sont classées en deux degrés suivant leur importance.

B. LISTE ET CLASSIFICATION DES MESURES DISCIPLINAIRES.

3. Mesures disciplinaires du premier degré:

1° la réprimande;

2° la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée d'un jour;

3° la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de deux jours;

4° la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de cinq jours;

4. Mesures disciplinaires du second degré:

1° la suspension de fonctions disciplinaire;

2° la démission disciplinaire ;

3° la révocation.

C. MESURE D'ORDRE DE SUSPENSION DE FONCTIONS PREVENTIVE.

5. Le membre du personnel peut être suspendu préventivement de ses fonctions lorsque sa présence est jugée comme étant incompatible avec l'intérêt du service.

La suspension de fonctions préventive constitue une mesure d'ordre et non une mesure disciplinaire.

Elle peut, notamment, être appliquée lorsque le membre du personnel est soupçonné d'avoir commis des faits d'une certaine gravité susceptibles de donner lieu ou donnant lieu à des poursuites disciplinaires, ou qu'il est soupçonné d'avoir commis des faits susceptibles de donner lieu ou donnant lieu à une information judiciaire, à une instruction judiciaire ou à des poursuites pénales.

6. Le chef immédiat, ou son remplaçant, est compétent pour proposer que le membre du personnel relevant de sa responsabilité fasse l'objet d'une mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive.

Conformément au paragraphe 41, lorsque le membre du personnel a émis une justification suite à la proposition émise à son encontre, le chef immédiat, ou son remplaçant, est tenu de rendre un avis motivé sur cette justification.

Ensuite, l'autorité compétente rend, à son tour, un avis motivé. Il s'agit :

- de l'autorité compétente, au sein d'Infrabel ou de la SNCB, à l'égard du personnel qui lui est mis à disposition (cet avis motivé constitue la proposition motivée conforme au sens de l'article 107 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges) ;
- de l'autorité compétente au sein de HR Rail, à l'égard du personnel qui n'est pas mis à disposition de la SNCB ou d'Infrabel et qui demeure employé au sein de HR Rail.

La mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive est prise par décision formelle du directeur général ou de l'adjoint du directeur général de HR Rail suite à l'avis précité.

Un appel peut être introduit auprès du Conseil d'appel à l'encontre de cette décision dans les formes et le délai prévu au paragraphe 45. Le recours auprès du Conseil d'appel n'est pas suspensif.

Le Conseil d'appel cumulera ledit appel avec l'appel introduit à l'encontre d'une éventuelle mesure disciplinaire.

7. La rémunération du membre du personnel suspendu préventivement cesse d'être liquidée jusqu'à ce qu'il ait été statué définitivement à son égard.

Pendant la durée de la suspension préventive, il est alloué au membre du personnel une indemnité de chômage équivalente à celle de l'allocation de chômage du régime légal, dans les conditions prévues par l'Office National de l'Emploi et pour autant que l'intéressé ne puisse pas y prétendre à la charge de celui-ci.

Le droit aux indemnités de chômage cesse définitivement dès que le membre du personnel exerce une occupation lucrative ou qu'il est mis fin à la mesure d'ordre de suspension préventive.

Lorsqu'il est mis fin à la mesure d'ordre de suspension préventive, la différence entre l'indemnité que le membre du personnel a perçue pendant cette période de suspension et son traitement normal lui est payée rétroactivement.

En dérogation au paragraphe précédent, le membre du personnel démis disciplinairement ou révoqué n'a droit à aucun paiement rétroactif de traitement.

Le membre du personnel qui fait l'objet d'une condamnation pénale en raison des faits pour lesquels il a été suspendu préventivement n'a également droit à aucun paiement rétroactif de traitement.

Lorsqu'à l'issue d'une mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive, un paiement rétroactif de traitement est à opérer en faveur du membre du personnel concerné, il convient de déduire les rémunérations que celui-ci aurait obtenues par ailleurs pendant la période de suspension de fonctions préventive et éventuellement les allocations sociales perçues.

Il convient également de tenir compte dans le calcul, de la période éventuelle de suspension de fonctions disciplinaire impliquant la privation totale de rémunération pour toute sa durée, conformément au paragraphe 16 du présent règlement.

8. La présente mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive s'exerce sans préjudice de l'article 70 §3 du Code ferroviaire.

D. CUMUL DES MANQUEMENTS OU DES MESURES.

9. Pour un même manquement ou pour plusieurs manquements commis simultanément, il est interdit de cumuler plusieurs mesures disciplinaires mentionnées dans les paragraphes 3 et 4.

Est toutefois autorisé pour les mêmes faits, le cumul d'une mesure disciplinaire avec une mesure d'ordre.

10. Un nouveau manquement commis par un membre du personnel se trouvant sous le coup d'une décision faisant l'objet d'un appel ou d'une proposition de mesure disciplinaire doit être signalé au chef immédiat ou à son remplaçant. Ce dernier veille à compléter le formulaire de mesure disciplinaire originaire ou à le remplacer en tout ou en partie (mesure proposée, libellé, justification, avis des chefs intervenants) de manière à ce qu'une proposition de mesure disciplinaire et enfin, une décision puisse être prise sur l'ensemble des manquements dont le membre du personnel s'est rendu coupable.

Le membre du personnel est invité à viser toute modification apportée au libellé de la mesure disciplinaire proposée ou à ses motifs et, s'il le juge utile, complète en conséquence sa justification.

11. Après la fin d'une procédure disciplinaire, une nouvelle procédure disciplinaire peut être entamée si un nouveau manquement est commis. Il en va de même si un manquement resté ignoré est découvert après la fin d'une procédure disciplinaire, et ce même si le manquement resté ignoré est antérieur aux faits ayant donné lieu à la procédure disciplinaire déjà terminée.

E. MENACES PREALABLES DE CERTAINES MESURES DISCIPLINAIRES.

12. Les mesures disciplinaires proposées et/ou infligées peuvent être accompagnées de la menace de mesures disciplinaires plus sévères, notamment en cas de manquement grave ou de récidive.

F. MESURES ADMINISTRATIVES NE CONSTITUANT PAS DES MESURES DISCIPLINAIRES.

13. Outre les mesures disciplinaires prévues par le présent règlement, il peut éventuellement être pris en raison des mêmes faits des mesures administratives en application de la réglementation des Chemins de fer belges.

A. SUSPENSION DE FONCTIONS DISCIPLINAIRE.

14. La suspension de fonctions disciplinaire est une mesure disciplinaire qui est proposée et, le cas échéant, infligée lorsque les manquements commis par leur auteur sont considérés comme particulièrement graves ou en raison de la gradation des mesures disciplinaires, sans toutefois qu'il ne soit considéré que le lien de confiance entre le membre du personnel concerné et les Chemins de fer belges est définitivement rompu.

15. La suspension de fonctions disciplinaire est toujours infligée en nombre de semaines calendrier ou mois calendrier. Cette mesure disciplinaire peut être proposée et/ou infligée pour une durée d'au minimum une semaine calendrier et de maximum 6 mois calendrier.

16. Le membre du personnel concerné ne preste pas durant la suspension de fonctions disciplinaire. La suspension de fonctions disciplinaire entraîne également la privation de rémunération pendant la durée pour laquelle elle est prononcée.

Toute période de suspension de fonctions disciplinaire est déduite de l'ancienneté de grade et de service.

Si la suspension de fonctions disciplinaire à infliger est précédée d'une mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive visée au Chapitre I point C. du présent règlement, la suspension de fonctions disciplinaire prend cours rétroactivement à la date du début de la mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive.

B. DEMISSION DISCIPLINAIRE.

17. La démission disciplinaire est une mesure proposée, et le cas échéant infligée, lorsque les manquements commis par le membre du personnel concerné sont de nature à rompre définitivement et irrémédiablement le lien de confiance avec les Chemins de fer belges, mais sans que le membre du personnel ne soit devenu indigne de bénéficier de la pension publique prévue pour les membres du personnel statutaire.

Cette mesure implique la fin du lien statutaire et la cessation de toutes fonctions au sein des Chemins de fer belges.

Contrairement à la révocation décrite au paragraphe suivant, la démission disciplinaire n'entraîne pas la perte du droit à la pension publique, et ce en application de l'article 50 de la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

C. REVOCATION.

18. La révocation est proposée, comme mesure disciplinaire la plus lourde, lorsque la gradation des mesures disciplinaires et/ou la gravité, la fréquence ou la nature des manquements l'exigent.

Cette ultime mesure disciplinaire est proposée, et le cas échéant infligée, lorsque les manquements commis par le membre du personnel concerné sont non seulement de nature à rompre définitivement et irrémédiablement le lien de confiance avec les Chemins de fer belges, mais aussi, de par leur gravité, à rendre le membre du personnel indigne de bénéficier de la pension publique prévue pour les membres du personnel statutaire.

Cette mesure implique la fin du lien statutaire et la cessation de toutes fonctions au sein des chemins de fer belges ainsi que la perte du droit à la pension publique dont bénéficient les membres du personnel statutaire, et ce en application de l'article 50 de la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

A. FAITS D'ORDRE PRIVE.

19. Des faits de la vie privée, même s'ils sont commis en-dehors de la sphère de l'activité professionnelle, sont susceptibles d'être considérés comme des faits disciplinaires lorsqu'ils constituent des manquements aux obligations professionnelles ou sont de nature à mettre en péril la dignité de la fonction ou à porter atteinte à l'image des Chemins de fer belges.

B. REPRESSION DES ETATS DUS A LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DES ETATS ANALOGUES.**20. Principe.**

Les Chemins de fer belges peuvent infliger des mesures disciplinaires aux membres du personnel lorsqu'ils se trouvent dans l'un des états cités ci-après, susceptibles de nuire à l'exécution du service, à leur propre sécurité ou à celle d'autrui :

- état d'intoxication alcoolique;
- état d'ivresse ou
- état analogue résultant de l'emploi de drogues ou de produits psychotropes.

21. Classification des cas.

Il y a lieu de distinguer deux groupes de cas:

a) 1° le taux d'alcool dans le sang, déterminé par test-haleine était, au moment du constat, d'au moins 0,8 gramme par litre;

2° le membre du personnel se trouve dans un état, dûment constaté, analogue à celui de l'ivresse, résultant de l'emploi de drogues ou de produits psychotropes;

3° le constat dressé a conclu à un état d'ivresse caractérisée; cette hypothèse vise le cas où le test-haleine et/ou salivaire n'a pu être effectué pour un motif légitime;

4° le membre du personnel s'est soustrait ou a refusé de se soumettre au test-haleine ou au test salivaire sans motif légitime approuvé, ou a sciemment faussé, par un moyen quelconque, les résultats du test-haleine ou du test salivaire;

b) le taux d'alcool dans le sang, déterminé par test-haleine était, au moment du constat, d'au moins 0,2 gramme par litre, sans cependant que ce cas soit l'un de ceux visés sous a) ci-avant.

22. Gradation des mesures disciplinaires.

Principe.

La gradation des mesures disciplinaires à proposer à charge des membres du personnel tient compte de la nature des fonctions exercées, des constatations relatives à leur état et de la récidive éventuelle.

Pour l'application de la récidive, les supérieurs hiérarchiques doivent suivre le principe de la gradation des mesures disciplinaires en tenant compte des mesures disciplinaires non prescrites conformément au paragraphe 54.

Si le membre du personnel a commis d'autres faits en plus de ceux réprimés par les dispositions du point B du présent chapitre, une autre mesure disciplinaire plus sévère allant jusqu'à la révocation peut être proposée par le chef immédiat ou son remplaçant.

D'autres mesures disciplinaires non prescrites, autres que celles résultant de l'application des dispositions du point B du présent chapitre, peuvent également être prises en compte afin de proposer une mesure disciplinaire plus sévère allant jusqu'à la révocation.

23. Membres du personnel chargés de fonctions de sécurité.

Par membre du personnel chargé de fonctions de sécurité, il faut entendre le membre du personnel chargé ou pouvant potentiellement être chargé de l'une ou de plusieurs des fonctions de sécurité définies comme telles par l'entité auprès de laquelle le membre du personnel est mis à disposition.

Il s'agit notamment des membres du personnel chargés, même à titre occasionnel ou temporaire, de fonctions de sécurité, soit au moment où ils exercent leurs fonctions de sécurité, soit au moment où ils sont appelés à les exercer et ce, avant même de prendre leur service.

a) Les membres du personnel chargés de fonctions de sécurité sont passibles de la démission disciplinaire du seul fait de se trouver dans l'un des cas visés dans le paragraphe 21 sous a).

b) Les mesures disciplinaires énoncées ci-après doivent être proposées à charge des membres du personnel chargés de fonctions de sécurité, du seul fait de se trouver dans le cas visé dans le paragraphe 21, sous b):

- 1ère fois*: la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de cinq jours avec menace de démission disciplinaire;
- 2ème fois **: la démission disciplinaire.

** Par le passé, le membre du personnel n'a fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire non prescrite résultant de l'application des dispositions du point B du présent chapitre.*

*** Par le passé, le membre du personnel a déjà fait l'objet d'au moins une autre mesure disciplinaire non prescrite résultant de l'application des dispositions du point B du présent chapitre.*

24. Membres du personnel non chargés de fonctions de sécurité.

a) Les mesures disciplinaires suivantes sont proposées lorsque ces membres du personnel se trouvent dans l'une des situations énumérées dans le paragraphe 21 sous a):

- 1ère fois*: la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de cinq jours avec menace de démission disciplinaire;

- 2ème fois** : la démission disciplinaire.

** Par le passé, le membre du personnel n'a fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire non prescrite résultant de l'application des dispositions du point B du présent chapitre.*

*** Par le passé, le membre du personnel a déjà fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire non prescrite résultant de l'application des dispositions du point B du présent chapitre.*

b) Les mesures disciplinaires suivantes sont proposées lorsque ces membres du personnel se trouvent dans l'une des situations énumérées dans le paragraphe 21, sous b) :

- 1ère fois* : la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de deux jours;
- 2ème fois ** : la retenue de 1/5 du traitement journalier global brut appliquée pendant une durée de cinq jours avec menace de démission disciplinaire;
- 3ème fois *** : la démission disciplinaire.

** Par le passé, le membre du personnel n'a fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire non prescrite résultant de l'application des dispositions du point B du présent chapitre.*

*** Par le passé, le membre du personnel a déjà fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire non prescrite résultant de l'application des dispositions du point B du présent chapitre.*

**** Par le passé, le membre du personnel a déjà fait l'objet d'au moins deux autres mesures disciplinaires non prescrites résultant de l'application des dispositions du point B du présent chapitre.*

C. INDISCIPLINE.

25. Les actes d'indiscipline sont punis d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation compte tenu des circonstances propres au cas visé.

De manière non-exhaustive, il peut s'agir des cas suivants :

- le refus de service et/ou d'ordre ;
- l'attitude grossière et/ou agressive envers un dirigeant ou un collègue ;
- l'endommagement ou la destruction volontaire de biens, ou toute complicité vis-à-vis de ces actes ;
- le manquement intentionnel ayant pour effet de nuire à la sécurité ferroviaire ;
- les violences, les brimades et le harcèlement au travail.

D. ACTES DE NATURE À NUIRE À L'IMAGE DES CHEMINS DE FER BELGES.

26. Les actes de nature à nuire à l'image des Chemins de fer belges sont punis d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation compte tenu des circonstances propres au cas visé.

De manière non-exhaustive, il peut s'agir des cas suivants :

- les propos calomnieux ou injurieux émis à l'égard des Chemins de fer belges ;
- tout acte répréhensible commis en public par un membre du personnel pouvant jeter le discrédit sur les Chemins de fer belges ;
- la diffusion vers des tiers d'informations ou données confidentielles qui sont détenues par les Chemins de fer belges;
- la diffusion, via les médias sociaux ou tout autre moyen de communication, de messages et/ou d'images pouvant ternir l'image des Chemins de fer belges.

F. ACTES FRAUDULEUX.

27. Principe.

Tout acte frauduleux (au sens courant du terme) entraîne - sans préjudice de poursuites judiciaires – la proposition de révocation du membre du personnel coupable et éventuellement de son ou de ses complices.

28. Faits considérés comme actes frauduleux.

Les faits énumérés ci-dessous s'entendent dans leur sens courant, et non dans le sens pénal du terme lorsqu'il en existe un. Ils peuvent être sanctionnés même en l'absence de toute poursuite pénale.

Sont considérés comme actes frauduleux et réprimés comme tels, notamment :

a) tout vol, participation à un vol ou tentative de vol de biens appartenant ;

- aux Chemins de fer belges ;
- à un membre du personnel des Chemins de fer Belges ;
- à un collaborateur externe ou un sous-traitant qui travaille pour les Chemins de fer Belges ou une filiale des Chemins de fer belges ;
- à l'un des clients des Chemins de fer belges ;
- à toute autre personne pendant les heures de service ;

b) la corruption ou la complicité de corruption, notamment en matière de marchés publics ;

c) le fait de solliciter des dons en nature ou en argent auprès des clients des Chemins de fer belges, des voyageurs, des particuliers ou des établissements à l'occasion de l'exercice des fonctions ou suite à des relations d'affaires ;

d) tout déficit volontaire, tout prélèvement, même momentané, dans les caisses des Chemins de fer Belges ;

e) tout usage à des fins personnelles, même suivi de remboursement, de fonds appartenant aux Chemins de fer belges ;

f) toute appropriation d'objets ou de matières (même hors d'usage ou de peu de valeur) trouvés dans les installations des Chemins de fer belges ;

Les membres du personnel qui découvrent dans les installations des Chemins de fer belges, des objets, même hors d'usage ou de peu de valeur, doivent les remettre ou les signaler à leur chef immédiat ;

g) l'appropriation indue à des fins personnelles d'informations ou de données confidentielles obtenues au sein des Chemins de fer belges ;

h) l'utilisation à des fins privées du véhicule de service ;

i) la détention, sans autorisation, à son domicile, de quantités importantes de fournitures de bureau ou de tout autre matériel provenant des Chemins de fer belges;

j) l'utilisation personnelle abusive des moyens de communication et autres équipements (e-mail, téléphone, GSM, photocopieuses, fax, ordinateurs, ...), ainsi que des programmes ou des applications informatiques, mis à la disposition du personnel pour les besoins du service ;

k) toute fraude à l'égard du fonds des œuvres sociales comme par exemple la falsification d'un certificat médical ou d'une prescription de médicaments ;

l) les faux en écriture et l'utilisation de fausses pièces ;

m) les fraudes en matière de pointage lorsque des heures non prestées sont comptabilisées en heures de travail suite à des missions indument encodées par le membre du personnel concerné.

L'énumération ci-avant est donnée à titre d'exemple et n'est pas limitative.

G. INFRACTIONS AUX HORAIRES DE PRESTATION

29. Les infractions aux horaires de prestation sont sanctionnées d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation compte tenu des circonstances propres au cas visé et notamment, la gradation des mesures disciplinaires en cas de récidive.

Il s'agit, de manière non-exhaustive :

- des arrivées tardives ;
- du non-respect des horaires fixes ou variables ;
- du non-respect des horaires de pause, en ce compris la plage dévolue au temps de midi ;
- des heures d'absence irrégulières pendant le service (abandon de service);
- des jours d'absence non-justifiés.

Une infraction aux horaires de prestation qui a pour effet de nuire ou pouvant nuire à la ponctualité du trafic constitue une circonstance aggravante.

CHAPITRE IV - DES POURSUITES ET DES CONDAMNATIONS JUDICIAIRES.

A. INFORMATIONS A DONNER PAR LE MEMBRE DU PERSONNEL.

30. Tout membre du personnel doit immédiatement informer son chef immédiat et lui remettre les pièces justificatives requises (p. ex. assignation, jugement, arrêt, etc.) :

- a) des poursuites judiciaires en matière pénale exercées contre lui en raison des faits s'étant produits soit au cours, soit en dehors de l'exercice de ses fonctions;
- b) des décisions judiciaires prononcées en matière pénale à son égard.

B. SUSPENSION DE L'ACTION DISCIPLINAIRE.

31. L'ouverture d'une information judiciaire, d'une instruction judiciaire ou l'entame de poursuites pénales contre le membre du personnel en raison de faits donnant lieu ou susceptibles de donner lieu à des poursuites disciplinaires, ne suspend l'action disciplinaire que si l'autorité disciplinaire ne dispose pas d'éléments suffisants pour permettre l'entame ou la poursuite de la procédure disciplinaire.

C. REPERCUSSIONS DES DECISIONS JUDICIAIRES.

32. L'action disciplinaire s'exerce sans préjudice de la responsabilité civile et pénale du membre du personnel concerné.

Sauf si les faits sur lesquels se base l'action disciplinaire 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 du membre du personnel concerné, indépendamment des résultats de l'action civile ou pénale.

Les condamnations judiciaires prononcées peuvent donner lieu à l'application d'une des peines disciplinaires prévues par le présent règlement.

33. Même si le manquement ayant donné lieu à la condamnation encourue est étranger au service, elle est passible d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation si celle-ci est de nature à porter atteinte à :

- l'honneur du membre du personnel concerné ;
- la dignité de la fonction ;
- l'autorité dont le membre du personnel a besoin dans l'exercice de sa fonction ;
- l'image des Chemins de fer Belges.

D. MENTIONS AU DOSSIER PERSONNEL.

34. Les jugements et arrêts rendus en matière pénale autres que ceux rendus par les tribunaux de police sont repris dans le dossier personnel du membre du personnel qui en fait l'objet. Les jugements en matière pénale prononcés par les tribunaux de police y sont également mentionnés lorsqu'ils portent sur des faits d'ivresse ou de drogue et concernent des membres du personnel chargés de fonctions de sécurité ou lorsqu'ils portent sur des accidents ferroviaires.

CHAPITRE V – PROCEDURE DISCIPLINAIRE.

A. INSTRUCTION DES FAITS.

35. Préalablement ou au cours de la procédure disciplinaire, si les faits ne sont pas suffisamment établis, l'autorité appelée à se prononcer sur le plan disciplinaire demande au service d'inspection compétent qu'il soit procédé à une enquête interne. Après avoir pris connaissance des résultats de l'enquête, l'autorité précitée décidera, le cas échéant, d'entamer ou de poursuivre une procédure disciplinaire à l'encontre du membre du personnel concerné.

B. AUTORITES COMPETENTES.

36. Le chef immédiat ou son remplaçant, d'une part, et l'autorité immédiatement supérieure au chef immédiat ou le remplaçant de l'autorité immédiatement supérieure au chef immédiat, d'autre part, interviennent, selon les cas, soit au nom d'Infrabel ou de la SNCB pour le personnel qui leur est mis à disposition, soit au nom de HR Rail à l'égard du personnel qui n'est pas mis à disposition.

En cas d'absence du membre du personnel, sans rupture du lien statutaire (détachement, congé sans rémunération,...), le chef immédiat compétent est celui sous l'autorité duquel le membre du personnel reviendrait à la fin de son absence.

37. L'initiative de l'établissement d'une proposition de mesure disciplinaire émane du chef immédiat du membre du personnel concerné ou de son remplaçant.

Le chef immédiat est le supérieur hiérarchique détenant un grade de rang 3 ou plus (ou faisant fonction à ce niveau) et qui est, à ce niveau, le supérieur le plus direct du membre du personnel concerné.

En cas d'empêchement ou d'absence du chef immédiat, son remplaçant est compétent pour établir une proposition de mesure disciplinaire.

38. La décision infligeant une mesure disciplinaire est adoptée par les autorités visées ci-dessous, et ce, après que le membre du personnel ait eu la faculté de se justifier conformément au paragraphe 40 du présent règlement.

Hormis la révocation et la démission disciplinaire, les mesures disciplinaires sont infligées par l'autorité immédiatement supérieure au chef immédiat ou par le remplaçant de l'autorité immédiatement supérieure au chef immédiat.

La révocation et la démission disciplinaire sont infligées formellement par l'adjoint du directeur général de HR Rail ou son délégué suite à un avis motivé:

- de l'autorité compétente au sein d'Infrabel ou de la SNCB à l'égard du personnel qui lui est mis à disposition (cet avis motivé constitue la proposition motivée conforme au sens de l'article 107 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges) ;
- de l'autorité compétente au sein de HR RAIL à l'égard du personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB et qui demeure employé au sein de HR Rail.

Seules les mesures disciplinaires du second degré peuvent faire l'objet d'un recours interne auprès du Conseil d'appel conformément au paragraphe 44 du présent règlement.

C. FORMULAIRES.

39. L'introduction d'une proposition de mesure disciplinaire et/ou d'une mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive doit se faire via le formulaire ad hoc.

Le document est rédigé dans la langue du rôle linguistique auquel le membre du personnel appartient.

Il est établi en un seul exemplaire et doit être complété conformément aux mentions qui y sont prescrites.

D. JUSTIFICATION ET RESTITUTION.

40. Lorsqu'une mesure est proposée à son encontre, le membre du personnel concerné aura la faculté de se défendre par écrit. Il peut faire valoir sa justification dans un délai de quinze jours calendrier via le formulaire qui lui a été remis et qu'il est tenu de restituer à son chef immédiat, ou son remplaçant, dans le même délai.

Ce délai commence à courir à partir de la notification du formulaire au membre du personnel concerné, c'est-à-dire :

- en cas de remise en mains propres : à la date de la signature qui en accuse réception.

Si le membre du personnel refuse d'accuser réception du formulaire, le chef immédiat ou son remplaçant indique sur le formulaire que l'intéressé en a reçu communication. Ce refus, à faire attester par deux témoins, ne constitue pas un motif d'aggravation de la mesure disciplinaire mais fait courir le délai de justification.

- en cas d'envoi par lettre recommandée : le troisième jour ouvrable (tous les jours sauf le dimanche et les jours fériés) qui suit l'envoi de la lettre recommandée au domicile du membre du personnel tel qu'il est connu par les Chemins de fer belges.

E. TRANSMISSION DU DOSSIER.

41. Lorsque le membre du personnel se justifie, suite à la proposition d'une mesure émise à son encontre, le chef immédiat ou son remplaçant est tenu de donner son avis motivé sur cette justification.

Ensuite, la proposition de mesure disciplinaire ou de mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive suit la voie hiérarchique jusqu'à l'autorité compétente pour décider.

F. DEFENSE DU MEMBRE DU PERSONNEL.

42. Lorsqu'un membre du personnel fait l'objet d'une procédure disciplinaire à son encontre, celui-ci peut recourir à l'assistance d'un membre du personnel en service ou pensionné ou d'un délégué d'une organisation de personnel (qui répond aux conditions fixées par le RGPS – Fascicule 548, partie I) ou d'un avocat.

G. DEMISSION PRESENTEE POUR ECHAPPER A UNE MESURE DISCIPLINAIRE.

43. Le membre du personnel concerné dispose, tant que la procédure disciplinaire est en cours, de la faculté de démissionner pour échapper à l'infliction d'une mesure disciplinaire. En cas de recours devant le Conseil d'appel, il peut le faire jusqu'au jour de sa comparution.

Le membre du personnel en cause doit remettre sa démission par écrit, datée et signée, au chef immédiat.

La démission ainsi présentée entraîne l'abandon de la procédure disciplinaire.

CHAPITRE VI - CONSEIL D'APPEL.

A. OUVERTURE, EFFETS ET FORMALITES DE RECOURS.

44. Sont susceptibles de recours devant le Conseil d'appel :

- les mesures disciplinaires du second degré reprises au paragraphe 4 ;
- la mesure d'ordre de suspension de fonctions préventive ;

- la démission d'office en application des articles 8 a) et 9 du Chapitre XV du Statut du personnel.

Lorsqu'un recours est valablement introduit à l'encontre d'une mesure disciplinaire du second degré, l'exécution de cette mesure est suspendue jusqu'au terme de la procédure disciplinaire.

45. Le recours devant le Conseil d'appel doit être introduit dans un délai de 15 jours calendrier.

Ce délai commence à courir à partir de la notification de la décision susceptible de recours, c'est-à-dire :

- en cas de remise en mains propres de la décision : à la date de la signature qui en accuse réception.

Si le membre du personnel refuse d'accuser réception de la décision, deux témoins attestent du fait qu'il a bien reçu communication de la décision mais refuse d'en accuser réception. Ce refus ne constitue pas un motif d'aggravation de la mesure disciplinaire mais fait courir le délai de recours devant le Conseil d'appel.

- En cas d'envoi par lettre recommandée de la décision : le troisième jour ouvrable (tous les jours sauf le dimanche et les jours fériés) qui suit l'envoi de la lettre recommandée au domicile du membre du personnel tel qu'il est connu par les Chemins de fer belges.

Le recours devant le Conseil d'appel doit être introduit par le biais d'un acte écrit, qui peut contenir un argumentaire, et qui doit soit être remis en mains propres au chef immédiat ou à son remplaçant, soit être envoyé par envoi recommandé au greffe du Conseil d'appel.

B. FORCLUSION DU DROIT DE RECOURS.

46. Si l'intéressé n'a pas introduit le recours devant le Conseil d'appel selon les formalités prescrites au paragraphe 45, il est forclus de son droit de recours devant le Conseil d'appel et la décision en cause devient définitive.

C. CONSTITUTION DU DOSSIER D'APPEL.

47. Le dossier d'appel est constitué notamment des éléments suivants :

- le formulaire de proposition de mesure dûment complété ;
- le dossier complet de l'instruction ;

- le rapport sur la conduite professionnelle du membre du personnel concerné ;
- le rapport d'HR Rail relatif à la cause ;
- tout autre document sur la base duquel le Conseil d'appel peut se forger un jugement.

L'ensemble des documents originaux doit être transmis au greffe du Conseil d'appel.

D. FORMALITES DE COMPARUTION.

48. L'appelant a le droit de comparaître assisté d'un défenseur tel que visé au paragraphe 42 du présent règlement.

Outre les membres du Conseil d'appel, les personnes appelées à se présenter à l'audience sont les suivantes : l'appelant, son défenseur, le chef immédiat ou son représentant et le cas échéant, la personne qui était le supérieur hiérarchique de l'appelant au moment où les manquements ont été commis. Ceux-ci peuvent prendre connaissance à titre confidentiel et uniquement pour les besoins de la cause de toutes les pièces du dossier d'appel.

Le greffe du Conseil d'appel convoque en temps utile les différentes parties concernées à la séance du Conseil d'appel et les informe de la date prévue pour la consultation du dossier ainsi que de la date limite pour laquelle les pièces et conclusions de la défense doivent être déposées. A moins d'un élément nouveau dont l'appelant ne pouvait avoir connaissance préalablement, passé le délai imparti, les pièces déposées seront écartées des débats et non versées au dossier d'appel.

Par la même occasion, le greffe communique à l'appelant le tableau des assesseurs convoqués.

L'appelant dispose de la faculté de récuser, d'une part, un des assesseurs représentant les Chemins de fer belges, qui le cas échéant, sera remplacé par un des assesseurs suppléants, et d'autre part, un des assesseurs représentant le personnel, qui le cas échéant 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 mesure, soit pour formuler un avis ou un témoignage au sujet des faits invoqués.

A moins d'un empêchement légitime, l'appelant doit comparaître en personne. Si l'intéressé régulièrement convoqué s'abstient sans excuse valable de comparaître, le Conseil d'appel statue par défaut.

Le greffier-rapporteur lit à l'audience le rapport relatif à la cause.

49. Lorsqu'une affaire est soumise au Conseil d'appel, il faut que les enquêtes soient complètement terminées, que le membre du personnel concerné ait pu faire valoir ses moyens de défense et que le dossier contienne tous les éléments de nature à permettre au Conseil d'appel de prendre une décision 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.

E. COMPOSITION.

50. Le Conseil d'appel est composé:

- d'un magistrat président, désigné par le premier président de la Cour d'appel de Bruxelles;
- d'un greffier-rapporteur, sans voix délibérative, désigné par le Conseil d'administration de HR Rail;
- de 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 composés 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 trente ans d'âge et cinq ans de bons services¹.

Les assesseurs doivent appartenir au même rôle linguistique que l'appelant. En outre, ils doivent être d'un rang au moins égal à celui de l'appelant.

Leur mandat est de quatre ans. En cas de vacance de mandat, les nouveaux assesseurs, effectifs ou suppléants, achèvent le mandat de leurs prédécesseurs.

¹ Par cinq ans de bons services, on entend cinq années de service prestées au sein des Chemins de fer belges sans avoir encouru de mesure disciplinaire.

Parmi les assesseurs désignés, au moins un d'entre eux relève du service des Chemins de fer belges au sein duquel travaille l'appelant.

F. OBLIGATIONS DU CHEF IMMEDIAT.

51. Les chefs immédiats prennent les dispositions nécessaires pour que l'appelant et son défenseur éventuel puissent donner suite aux convocations du greffe du Conseil d'appel, aux jours et aux heures indiqués.

G. DECISION DU CONSEIL D'APPEL.

52. Après examen, le Conseil d'appel prend une décision motivée.

La décision du Conseil d'appel mentionne par quel nombre de voix, pour ou contre, le vote secret a été émis. La décision est notifiée à l'appelant par le greffe du Conseil d'appel.

CHAPITRE VII – DATE D'INFLICTION ET PRESCRIPTION

A. DATE D'INFLICTION.

53. Par date d'infliction de la mesure disciplinaire (soit, selon les cas, la mesure disciplinaire du premier degré, la mesure disciplinaire susceptible de recours devant le Conseil d'appel mais qui n'a pas fait l'objet d'un recours, ou la mesure disciplinaire prononcée par le Conseil d'appel après

recours) il convient d'entendre la date de notification de celle-ci au membre du personnel concerné, c'est-à-dire :

- en cas de remise de la mesure en mains propres : à la date de la signature qui en accuse réception ou, en cas de refus de signature, à la date à laquelle deux témoins ont attesté que la mesure a été remise en mains propres au membre du personnel concerné mais qu'il a refusé d'en accuser réception.
- En cas d'envoi de la mesure par lettre recommandée de la mesure : le troisième jour ouvrable (tous les jours sauf le dimanche et les jours fériés) qui suit l'envoi de la lettre recommandée au domicile du membre du personnel tel qu'il est connu par les Chemins de fer belges.

B. PRESCRIPTION.

54. La prescription des mesures disciplinaires intervient d'office pour les mesures disciplinaires du 1er degré après un délai de trois ans.

La prescription des mesures disciplinaires intervient d'office pour les suspensions de fonctions disciplinaires après un délai de dix ans.

Les délais commencent à courir à compter de la date d'infliction de la mesure disciplinaire.

Les mesures disciplinaires prescrites ne sont plus prises en compte pour l'application du principe de gradation des mesures disciplinaires.