

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 maart 2026

WETSONTWERP

**tot wijziging van de wet van 23 juli 1926
betreffende de NMBS en het personeel
van de Belgische spoorwegen, betreffende
de modernisering van het personeelsbeheer
van de Belgische Spoorwegen (I)**

Inhoud	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet.....	14
Impactanalyse	21
Advies van de Raad van State.....	35
Wetsontwerp	47
Coördinatie van de artikelen	55

**DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 mars 2026

PROJET DE LOI

**modifiant la loi du 23 juillet 1926
relative à la SNCB et au personnel
des Chemins de fer belges, en ce qui concerne
la modernisation de la gestion du personnel
des Chemins de fer belges (I)**

Sommaire	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de loi	14
Analyse d'impact.....	28
Avis du Conseil d'État	35
Projet de loi	47
Coordination des articles	73

**L'URGENCE A ÉTÉ DEMANDÉE PAR LE GOUVERNEMENT
CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

03263

<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 11 maart 2026 ingediend.</i>	<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 11 mars 2026.</i>
<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 13 maart 2026 door de Kamer ontvangen.</i>	<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 13 mars 2026.</i>

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

SAMENVATTING

Om de Belgische spoorbedrijven voor te bereiden op een toekomst waarin flexibiliteit en aanpassingsvermogen cruciaal zullen zijn, is het noodzakelijk om het personeelsbeleid te moderniseren. Net als bij andere Europese operatoren is een geleidelijke aanpassing van het personeelsbeheer onontbeerlijk om het concurrentievermogen van de NMBS (die tegen 2032 geconfronteerd zal worden met concurrentiedruk in het kader van de toewijzing van openbare dienstcontracten voor nationale personenvervoersdiensten, overeenkomstig de vereisten van Verordening nr. 1370/2007 betreffende het openbaar personenvervoer per spoor en over de weg), de continuïteit van de openbare dienst en de bestendigheid van de essentiële opdrachten te waarborgen. De HR-strategie moet daarom evolueren naar een flexibeler model, met behoud van een niveau van duurzame sociale bescherming. Zo wordt de bevoegdheid voor selectie en aanwerving van het personeel toevertrouwd aan de NMBS en Infrabel. HR Rail behoudt echter een belangrijke rol. Zij blijft de enige juridische werkgever en behoudt tevens een cruciale rol op het gebied van organisatie en beheer van de sociale dialoog. Gezien de expertise van deze vennootschap blijft zij de NMBS en Infrabel bijstaan en adviseren op het gebied van human resources en sociaal recht.

Met het oog op de liberalisering van de markt voor personenvervoersdiensten per spoor en om de verschillende vennootschappen in staat te stellen hun personeel op de meest flexibele wijze te beheren, zal de aanwerving vanaf 1 juni 2026 uitsluitend contractueel gebeuren. Deze evolutie naar contractualisering van het openbaar ambt wordt bovendien ook vastgesteld bij verschillende andere overheidsinstellingen.

De procedures voor de uitwerking van een reeks statutaire reglementeringen worden eveneens gewijzigd, zodat het uitblijven van een tweederde meerderheid binnen de Nationale paritaire commissie niet langer blokkerend is, en dit met het oog op het behoud van belang van de dienst, de effectiviteit van het bestuurlijk optreden en de continuïteit van de openbare dienst.

RÉSUMÉ

Afin de préparer les entreprises ferroviaires belges à un avenir où la flexibilité et l'adaptabilité seront cruciales, il est nécessaire de moderniser la politique de personnel. À l'instar des autres opérateurs européens, une adaptation progressive de la gestion des ressources humaines est indispensable pour garantir la compétitivité de la SNCB (laquelle est appelée à faire face à des pressions concurrentielles dans le cadre de l'attribution des contrats de service public de transport national de voyageurs à l'horizon 2032 conformément aux exigences du règlement n° 1370/2007 relatif aux services publics de transport de voyageurs par chemin de fer et par route), la continuité du service public et la pérennité des missions essentielles. La stratégie en matière de ressources humaines doit dès lors évoluer vers un modèle plus souple tout en maintenant un niveau de protection sociale durable. Ainsi, la compétence de sélection et de recrutement du personnel est confiée à la SNCB et à Infrabel. HR Rail conserve toutefois un rôle important. Elle conserve la qualité d'employeur juridique unique. Elle conserve également un rôle crucial en matière d'organisation et de gestion du dialogue social. Vu l'expertise de cette société, elle continue à accompagner et conseiller la SNCB et Infrabel en matière de ressources humaines et de droit social.

Tenant notamment compte de la libéralisation du marché de transport ferroviaire de passagers et afin de pouvoir permettre aux différentes sociétés de gérer leur personnel de la manière la plus flexible possible, le recrutement sera exclusivement réalisé par la voie contractuelle à partir du 1^{er} juin 2026. Cette évolution vers une contractualisation de la fonction publique est d'ailleurs constatée en parallèle au sein de différentes institutions publiques.

Les procédures d'élaboration d'une série de réglementations statutaires sont également modifiées, de sorte que l'absence de majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale ne soit plus bloquante, et ceci en vue de préserver l'intérêt du service, l'efficacité de l'action administrative et le principe de continuité du service public.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

HR Rail is een naamloze vennootschap van publiek recht. Het is een gezamenlijke dochtervennootschap van NMBS en Infrabel, met deelname van de staat. De oprichting van HR Rail was onderdeel van de spoorhervorming in 2013, samen met de fusie van NMBS-Holding en NMBS, en de partiële splitsing van de NMBS-Holding naar Infrabel.

HR Rail is belast met personeelsopdrachten voor beide ondernemingen.

Om de Belgische spoorbedrijven voor te bereiden op een toekomst waarin flexibiliteit en aanpassingsvermogen cruciaal zullen zijn, is het noodzakelijk om het personeelsbeleid te moderniseren. Net als bij andere Europese operatoren is een geleidelijke aanpassing van het personeelsbeheer onontbeerlijk om het concurrentievermogen van de NMBS (die tegen 2032 geconfronteerd zal worden met concurrentiedruk in het kader van de toewijzing van openbare dienstcontracten voor nationale personenvervoersdiensten, overeenkomstig de vereisten van Verordening nr. 1370/2007 betreffende het openbaar personenvervoer per spoor en over de weg), de continuïteit van de openbare dienst en de bestendigheid van de essentiële opdrachten te waarborgen. De HR-strategie moet daarom evolueren naar een flexibeler model, met behoud van een niveau van duurzame sociale bescherming.

Er moet ook rekening worden gehouden met de praktijkervaring die sinds de oprichting van HR Rail is opgedaan. Infrabel en de NMBS hebben immers hun eigen ontwikkeling doorgemaakt, zodat het vandaag aangewezen is bepaalde aspecten van de wet van 23 juli 1926 te wijzigen.

Zo wordt de bevoegdheid voor selectie en aanwerving van het personeel dat hen ter beschikking wordt gesteld, toevertrouwd aan de NMBS en Infrabel.

HR Rail behoudt echter een belangrijke rol. Zij blijft de enige juridische werkgever en behoudt tevens een cruciale rol op het gebied van organisatie en beheer van de sociale dialoog. Gezien de expertise van deze vennootschap blijft zij de NMBS en Infrabel bijstaan

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

HR Rail est une société anonyme de droit public. Il s'agit d'une filiale commune de la SNCB et d'Infrabel dans laquelle l'État détient une participation. La création de HR Rail a eu lieu dans le cadre de la réforme des chemins de fer de 2013, au même moment que la fusion de la SNCB Holding et de la SNCB, et de la scission partielle du patrimoine de la SNCB Holding au bénéfice d'Infrabel.

HR Rail se charge de missions liées au personnel pour les deux entreprises.

Afin de préparer les entreprises ferroviaires belges à un avenir où la flexibilité et l'adaptabilité seront cruciales, il est nécessaire de moderniser la politique du personnel. À l'instar des autres opérateurs européens, une adaptation progressive de la gestion des ressources humaines est indispensable pour garantir la compétitivité de la SNCB (laquelle est appelée à faire face à des pressions concurrentielles dans le cadre de l'attribution des contrats de service public de transport national de voyageurs à l'horizon 2032 conformément aux exigences du règlement n° 1370/2007 relatif aux services publics de transport de voyageurs par chemin de fer et par route), la continuité du service public et la pérennité des missions essentielles. La stratégie en matière de ressources humaines doit dès lors évoluer vers un modèle plus souple tout en maintenant un niveau de protection sociale durable.

Il y a également lieu de tenir compte de l'expérience pratique engrangée depuis la création de HR Rail. Infrabel et la SNCB ont en effet connu leur propre développement, de sorte qu'il est indiqué aujourd'hui de modifier certains aspects de la loi du 23 juillet 1926.

Ainsi, la compétence de sélection et de recrutement du personnel qui sera mis à leur disposition est confiée à la SNCB et à Infrabel.

HR Rail conserve toutefois un rôle important. Elle conserve la qualité d'employeur juridique unique. Elle conserve également un rôle crucial en matière d'organisation et de gestion du dialogue social. Vu l'expertise de cette société, elle continue à accompagner et conseiller

en adviseren op het gebied van human resources en sociaal recht.

Met het oog op de liberalisering van de markt voor personenvervoersdiensten per spoor en om de verschillende vennootschappen in staat te stellen hun personeel op de meest flexibele wijze te beheren, zal de aanwerving vanaf 1 juni 2026 uitsluitend contractueel gebeuren. Deze evolutie naar contractualisering van het openbaar ambt wordt bovendien ook vastgesteld bij verschillende andere overheidsinstellingen.

De procedures voor de uitwerking van een reeks statutaire reglementeringen worden eveneens gewijzigd, zodat het uitblijven van een tweederde meerderheid binnen de Nationale paritaire commissie niet langer blokkerend is, en dit met het oog op het behoud van het belang van de dienst, de effectiviteit van het bestuurlijk optreden en de continuïteit van de openbare dienst.

Samenvattend beoogt dit wetsontwerp de doeltreffendheid van het personeelsbeleid binnen de spoorwegen te versterken, om hen zo goed mogelijk voor te bereiden op de uitdagingen van de toekomst, en in het bijzonder op de geliberaliseerde markt voor personenvervoersdiensten per spoor. Het gaat om het moderniseren van de strategie van human resources binnen de Belgische spoorwegen, met het oog op het behoud van de doeltreffendheid van de openbare dienst die zij leveren.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel verduidelijkt de grondwettelijke basis inzake de bevoegdheid.

Art. 2 tot 4

Deze artikelen beogen de uitdrukking “niet statutair” personeel te vervangen door de uitdrukking “contractueel personeel”. De terminologische wijziging verhoogt de leesbaarheid van de tekst en voorkomt een definitie op basis van een negatie, hetgeen meer passend lijkt aangezien de contractuele werving de regel zal worden.

Art. 5

Dit artikel heeft tot doel het maatschappelijk doel van HR Rail te bepalen.

la SNCB et Infrabel en matière de ressources humaines et de droit social.

Tenant notamment compte de la libéralisation du marché de transport ferroviaire de passagers et afin de pouvoir permettre aux différentes sociétés de gérer leur personnel de la manière la plus flexible possible, le recrutement sera exclusivement réalisé par la voie contractuelle à partir du 1^{er} juin 2026. Cette évolution vers une contractualisation de la fonction publique est d’ailleurs constatée en parallèle au sein de différentes institutions publiques.

Les procédures d’élaboration d’une série de réglementations statutaires sont également modifiées, de sorte que l’absence de majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale ne soit plus bloquante, et ceci en vue de préserver l’intérêt du service, l’efficacité de l’action administrative et le principe de continuité du service public.

En résumé, ce projet de loi vise à renforcer l’efficacité de la politique de gestion du personnel au sein des chemins de fer, en vue de préparer ceux-ci au mieux pour les défis du futur, et notamment le marché libéralisé de transport ferroviaire de voyageurs. Il s’agit de moderniser la stratégie des ressources humaines au sein des Chemins de fer belges en vue de préserver la performance du service public qui est assuré.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Art. 2 à 4

Ces articles visent à remplacer l’expression personnel “non statutaire” par l’expression “personnel contractuel”. La modification terminologique améliore la lisibilité du texte et évite une définition basée sur une négation, ce qui paraît plus adéquat compte tenu du fait que le recrutement contractuel est appelé à devenir le principe.

Art. 5

Cet article vise à déterminer l’objet social de HR Rail.

Wat het personeel betreft dat ter beschikking zal worden gesteld van de NMBS en Infrabel, zullen de selectie en de aanwerving worden uitgevoerd door de NMBS en Infrabel. HR Rail behoudt de rol van juridische werkgever.

De beschrijving van het beheer van de personeelsaanlegenheden wordt vereenvoudigd en houdt rekening met de rol van NMBS en Infrabel, die de besluitvorming beheren voor het aan hen ter beschikking gestelde personeel.

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk werd uitbesteed. Voortaan, zonder afbreuk te doen aan de bestaande overeenkomst, zullen de entiteiten verantwoordelijk zijn voor de aanwijzing van deze externe dienst, overeenkomstig hun verantwoordelijkheid inzake welzijn (zie artikel 141 van de wet).

Art. 6

Dit artikel verduidelijkt bepaalde basisopdrachten van HR Rail.

Voor het personeel dat ter beschikking wordt gesteld aan de NMBS en Infrabel, zijn de opdrachten inzake selectie en aanwerving overgedragen aan de NMBS en Infrabel. Dit verhindert niet dat mobiliteit van personeelsleden tussen de verschillende vennootschappen mogelijk blijft.

De opleiding van het ter beschikking gestelde personeel zal voortaan eveneens integraal door de NMBS en Infrabel worden verzekerd.

De overige aanpassingen hebben betrekking op de bijwerking van de basisopdrachten van HR Rail. HR Rail staat niet langer in voor de betaling van de kinderbijslag. Het Fonds van de sociale documentatie bestaat niet meer. De organisatie en de aanwijzing van de externe dienst vallen bovendien niet langer uitsluitend onder de bevoegdheid van HR Rail.

Art. 7

Dit artikel heeft tot doel vanaf 1 juni 2026 de algemene contractuele aanwerving te voorzien.

Men is van oordeel dat het model dat gebaseerd is op de algemene statutaire aanwerving niet langer in staat is om met de vereiste soepelheid in te spelen op de uitdagingen van morgen. Het betreft trouwens een tendens die ook in het buitenland wordt vastgesteld.

En ce qui concerne le personnel appelé à être mis à disposition de la SNCB et d'Infrabel, la sélection et le recrutement seront effectués par la SNCB et Infrabel. HR Rail conserve le rôle d'employeur juridique.

La description de la gestion des affaires du personnel est simplifiée et tient compte du rôle que jouent la SNCB et Infrabel qui gèrent le processus décisionnel pour le personnel mis à leur disposition.

Le service externe pour la prévention et la protection au travail a été externalisé. Dorénavant, sans préjudice du contrat existant, les entités auront la responsabilité de la désignation de ce service externe, conformément à leur responsabilité en matière de bien-être (voir l'article 141 de la loi).

Art. 6

Cet article précise certaines missions de base de HR Rail.

Pour ce qui concerne le personnel mis à disposition de la SNCB et d'Infrabel, les tâches de sélection et de recrutement ont été transférées à la SNCB et à Infrabel. Ceci n'empêche pas la mobilité des membres du personnel entre les différentes sociétés.

La formation du personnel mis à disposition sera également désormais entièrement assurée par la SNCB et Infrabel.

Les autres adaptations visent à mettre à jour les missions de base de HR Rail. HR Rail n'effectue plus le paiement des allocations familiales. Le Fonds de la documentation sociale n'existe plus. L'organisation et la désignation du service externe ne sont par ailleurs plus de la compétence exclusive de HR Rail.

Art. 7

Cet article vise à prévoir le recrutement généralisé par voie contractuelle à partir du 1^{er} juin 2026.

Il est considéré que le modèle fondé sur le recrutement statutaire généralisé ne permet plus de répondre avec la souplesse nécessaire aux défis de demain. Il s'agit d'ailleurs d'une tendance également constatée à l'étranger.

Dit geldt des te meer, gelet op de nieuwe patronale bijdrage die vanaf 1 juni 2026 van toepassing zal zijn op statutaire aanwervingen op het federaal niveau.

De veralgemening van de contractuele aanwerving sluit aan bij een tendens die in de rest van het openbaar ambt wordt vastgesteld, waaronder bij de autonome overheidsbedrijven bpost en Proximus, die worden geconfronteerd met de druk van de marktliberalisering (zie artikel 54/3 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven).

Ook voor Infrabel zal het belangrijk zijn om een gelijk speelveld te hebben en bijgevolg competitief te kunnen blijven voor haar activiteiten.

De datum van 1 juni 2026 maakt het mogelijk om de inwerkingtreding van de bepaling af te stemmen op de toepassing van de hierboven vermelde nieuwe patronale bijdrage.

De personeelsleden die vóór 1 juni 2026 als statutair personeelslid werden aangeworven, blijven statutair.

Art. 8

Dit artikel beoogt de wijziging van artikel 102 van de wet van 23 juli 1926. Aangezien de selectie en aanwerving voortaan door artikel 106 zullen worden geregeld, wordt het tweede lid van artikel 102 van de wet opgeheven (de zin: "Onder personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte worden ook de eerste aanwervingsbeslissingen begrepen, waardoor een personeelslid wordt aangeworven door HR Rail, ongeacht of hij ter beschikking wordt gesteld aan Infrabel of NMBS").

Art. 9

Dit artikel vertrouwt de bevoegdheden inzake selectie en aanwerving toe aan de NMBS en Infrabel. Deze vennootschappen werven het personeel aan dat nodig is voor de uitoefening van hun opdrachten. Het personeel wordt tot en met 31 mei 2026 statutair of contractueel aangeworven, en vanaf 1 juni 2026 wordt de contractuele aanwerving veralgemeend, overeenkomstig artikel 7.

Aangezien HR Rail de enige juridische werkgever van het personeel blijft, legt het bevoegde orgaan van de NMBS of Infrabel een eensluidend gemotiveerd voorstel voor aan HR Rail. HR Rail stelt vervolgens het personeel ter beschikking van de NMBS of Infrabel, overeenkomstig artikel 66 van de wet van 23 juli 1926. De terbeschikkingstelling zal dus in de eerste plaats gebeuren aan de

C'est d'autant plus le cas, compte tenu de la nouvelle cotisation patronale qui sera applicable aux recrutements statutaires au niveau fédéral à partir du 1^{er} juin 2026.

La généralisation du recrutement contractuel correspond à une tendance rencontrée dans le reste de la fonction publique, et notamment au niveau des entreprises publiques autonomes bpost et Proximus, soumises à la pression de la libéralisation du marché (voir l'article 54/3 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques).

Pour Infrabel, il sera également important d'être sur un pied d'égalité et par conséquent, de pouvoir rester compétitif en ce qui concerne ses activités.

La date du 1^{er} juin 2026 permet d'aligner l'entrée en vigueur de la disposition avec l'application de la nouvelle cotisation patronale susmentionnée.

Les membres du personnel recrutés comme agent statutaire avant le 1^{er} juin 2026 restent statutaires.

Art. 8

Cet article vise à adapter l'article 102 de la loi du 23 juillet 1926. Étant donné que la question de la sélection et du recrutement sera désormais régie par l'article 106, le deuxième alinéa de l'article 102 de la loi est abrogé (la phrase: "Parmi les décisions en matière de personnel à portée individuelle sont également incluses les premières décisions de recrutement, par lesquelles un membre du personnel est recruté par HR Rail, qu'il soit ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB").

Art. 9

Cet article confie les compétences de sélection et de recrutement à la SNCB et à Infrabel. Ces sociétés recrutent le personnel nécessaire à l'exercice de leurs missions. Le personnel est recruté par voie statutaire ou contractuelle jusqu'au 31 mai 2026, et le recrutement contractuel est généralisé à partir du 1^{er} juin 2026, conformément à l'article 7.

Étant donné que HR Rail demeure l'employeur juridique unique du personnel, l'organe compétent de la SNCB ou d'Infrabel soumet une proposition motivée conforme à HR Rail. HR Rail met ensuite le personnel à disposition de la SNCB ou d'Infrabel, conformément à l'article 66 de la loi du 23 juillet 1926. La mise à disposition s'effectuera donc en premier lieu vers la société qui a organisé le

vennootschap die het selectie- en aanwervingsproces heeft georganiseerd, onverminderd de eventuele latere mobiliteit van het personeelslid binnen de Spoorwegen.

HR Rail blijft belast met de selectie en aanwerving van het personeel dat nodig is voor de uitoefening haar eigen opdrachten.

De overdracht zal in de loop van 2026 binnen HR Rail worden voorbereid, met het oog op een inwerkingtreding op 1 januari 2027.

Art. 10

Dit artikel wijzigt artikel 107. Het artikel splitst zich voortaan in twee paragrafen op: § 1 herneemt het huidige artikel 106, § 2 herneemt het huidige artikel 107.

Art. 11

Dit artikel heeft tot doel de procedure voor de uitwerking van het personeelsstatuut, het syndicaal statuut, de personeelsreglementering inzake “Dienst- en rusttijden” en de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling van het personeel aan te vullen.

Op heden maken deze reglementeringen het voorwerp uit van een onderhandelingsprocedure binnen de Nationale paritaire commissie, die afsluit met een beslissing bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Elke aldus goedgekeurde reglementering bindt de raad van bestuur van HR Rail.

Deze onderhandelingsprocedure, evenals de stemming met een tweederde meerderheid binnen de Nationale paritaire commissie, blijft behouden. Het huidige artikel wordt aldus § 1 van artikel 75. Een nieuwe procedure wordt ingevoerd die toelaat dat de reglementering, indien nodig, ook kan worden aangenomen zonder tweederde meerderheid in de Nationale paritaire commissie. Deze procedure is vastgelegd in de paragrafen 2 tot 6.

In het kader van artikel 23 van de Grondwet (dat het *standstill*-beginsel bepaalt) wordt benadrukt dat de aanpassing niet leidt tot een disproportionele vermindering van het bestaande beschermingsniveau en het algemeen belang nastreeft. Het nieuwe mechanisme stelt de Spoorwegen in de mogelijkheid om te beschikken over de instrumenten die een zo goed mogelijke werking verzekeren, en aldus om hun opdrachten van openbare dienstverlening te vervullen.

processus de sélection et de recrutement, sans préjudice de la mobilité ultérieure éventuelle du membre du personnel au sein des Chemins de fer.

HR Rail reste en charge du processus de sélection et de recrutement du personnel nécessaire à l'exécution de ses propres missions.

Le transfert des compétences sera préparé au sein de HR Rail en 2026 en vue d'une application au 1^{er} janvier 2027.

Art. 10

Cet article vise à modifier l'article 107. Cet article se décompose désormais en deux paragraphes: le § 1^{er} reprend l'article 106 actuel, et le § 2 reprend l'article 107 actuel.

Art. 11

Cet article vise à compléter la procédure d'élaboration du statut du personnel, du statut syndical, de la réglementation du personnel en matière de “Prestations et repos” et des conventions de mise à disposition du personnel.

Actuellement, ces réglementations font l'objet d'une procédure de négociation au sein de la Commission paritaire nationale, au terme de laquelle celle-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Chaque réglementation ainsi votée lie le conseil d'administration de HR Rail.

Cette procédure de négociation, et le vote à la majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale, est maintenue. L'article actuel devient ainsi le § 1^{er} de l'article 75. Une nouvelle procédure est créée permettant que la réglementation puisse le cas échéant être adoptée même sans la majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale. Cette procédure est prévue aux paragraphes 2 à 6.

Dans le cadre de l'article 23 de la Constitution (qui prévoit le principe de *standstill*), il est souligné que l'adaptation n'entraîne pas une réduction disproportionnée du niveau de protection existant et poursuit l'intérêt général. Le nouveau mécanisme permet aux Chemins de fer de disposer des instruments assurant le meilleur fonctionnement possible et, ainsi, de mener à bien leurs missions de services publics.

De wijziging van de procedure, in die zin dat een eventuele blokkering op het niveau van de Nationale paritaire commissie kan worden overbrugd, wordt gerechtvaardigd door het belang van de dienst, de effectiviteit van het bestuurlijk optreden en de continuïteit van de openbare dienst: de activiteiten van de Spoorwegen moeten voortdurend op de meest optimaal mogelijke wijze kunnen worden verzekerd, en de Spoorwegen moeten over de reglementeringen kunnen beschikken die dit mogelijk maken. Een eventuele blokkering binnen de Nationale paritaire commissie mag de aanneming van een nieuwe, als noodzakelijk beschouwde reglementering niet in de weg staan.

Bovendien kan het feit dat de reglementering kan worden aangenomen ondanks een meningsverschil tussen de sociale partners worden beschouwd als een kenmerk van een statutair regime, overeenkomstig het veranderlijkheidsbeginsel. Deze mogelijkheid bestaat bijvoorbeeld ook in het kader van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en haar uitvoeringsbesluiten, evenals in het kader van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven (zie artikelen 30 e.v.).

Om de sociale dialoog een maximale kans op slagen te geven, kan een reglementeringsvoorstel dat in de Nationale paritaire commissie niet bij een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen is aangenomen na een termijn van ten minste één maand, worden voorgelegd aan het Sturingscomité. Het voorstel wordt dan behandeld in het kader van een onderhandelingsprocedure in het Sturingscomité, waarbij aanpassingen aan de tekst kunnen worden voorgesteld, en waar het Sturingscomité besluit bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Na een termijn van ten minste één maand kan het Escalatiecomité worden gevat.

Het betreft een ad hoc-comité, samengesteld uit de leden van het Sturingscomité, met inbegrip van de waarnemers voorzien in artikel 123, 5° van de wet van 23 juli 1926, maar ook uit de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, voorzitter van de raad van bestuur van de NMBS en de voorzitter van de raad van bestuur van Infrabel. De voorzitters van de raden van bestuur van HR Rail, de NMBS en Infrabel kunnen hun stem laten horen, zodat de debatten zo open en volledig mogelijk kunnen plaatsvinden met betrekking tot de betrokken belangen.

Indien het Escalatiecomité besluit tot de goedkeuring bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen,

La modification de la procédure dans un sens permettant de passer outre un éventuel blocage au niveau de la Commission paritaire nationale est justifiée par l'intérêt du service, l'efficacité de l'action administrative et le principe de continuité du service public: l'activité des Chemins de fer doit pouvoir être continuellement assurée de la manière la plus optimale possible, et les Chemins de fer doivent être en mesure de disposer des réglementations le leur permettant. Un éventuel blocage au niveau de la Commission paritaire nationale ne peut faire obstacle à l'adoption d'une nouvelle réglementation, jugée comme nécessaire.

En outre, le fait de pouvoir adopter la réglementation malgré un désaccord entre les partenaires sociaux peut être considéré comme une caractéristique d'un régime statutaire, en application de la loi du changement. Cette possibilité existe ainsi dans le cadre de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de ses arrêtés d'exécution et dans le cadre de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques (voir les articles 30 et s.).

Afin de donner le maximum de chances de réussite à la concertation sociale, une proposition de réglementation qui n'a pas fait l'objet d'un vote favorable à la majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale après un délai d'au moins un mois peut être soumise au Comité de pilotage. La proposition fait alors l'objet d'une procédure de négociation au sein du Comité de pilotage, lors de laquelle des adaptations au texte peuvent être formulées, et au terme de laquelle celui-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Après un délai d'au moins un mois, le Comité d'escalade peut être saisi.

Il s'agit d'un comité *ad hoc*, qui est composé des membres du Comité de pilotage, y compris les observateurs visés à l'article 123, 5° de la loi du 23 juillet 1926, mais également du président du conseil d'administration de HR Rail, du président du conseil d'administration de la SNCB et du président du conseil d'administration d'Infrabel. Les présidents des conseils d'administration de HR Rail, de la SNCB et d'Infrabel peuvent donc faire entendre leur voix, afin que les débats puissent être les plus ouverts et complets possibles quant aux intérêts en présence.

Si le Comité d'escalade se prononce à la majorité des deux tiers des voix exprimées, le Conseil d'administration

is de raad van bestuur van HR Rail gebonden door deze beslissing en neemt zij de vaststelling of wijziging aan.

De opmerkingen die door de afdeling Wetgeving van de Raad van State werden geformuleerd in het advies nr. 78.743/4 van 18 februari 2026 werden in aanmerking genomen.

De procedure verschilt van degene voorzien in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven en die van toepassing is op de autonome overheidsbedrijven bpost, Proximus en Skeyes.

De bepalingen van de wet van 21 maart 1991 over de aanpassing van de statutaire reglementering zijn niet van toepassing op de Belgische spoorwegen. De artikelen 163ter (voor de NMBS) en 215 (voor Infrabel) van de wet van 21 maart 1991 bepalen immers dat de bepalingen van titel I, hoofdstuk VIII niet van toepassing zijn (met uitzondering van artikel 31). HR Rail is geen autonoom overheidsbedrijf in de zin van de wet van 21 maart 1991.

Wat de aanneming van de reglementering van toepassing op het statutair personeel betreft, kan worden vastgesteld dat de Belgische spoorwegen op heden reeds beschikken over een systeem dat verschilt van de autonome overheidsbedrijven, waarop de artikelen 34 en 35 van de wet van 21 maart 1991 van toepassing zijn. In het kader van de artikelen 34 en 35 van de wet van 21 maart 1991 zijn slechts bepaalde regelgevingen onderworpen aan de tweederde meerderheid-regel binnen het paritair comité die de raad van bestuur bindt, namelijk enkel degene die vooraf door het paritair comité werden aangewezen met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Op het niveau van de Belgische spoorwegen zijn alle regels van het personeelsstatuut, het syndicaal statuut en de personeelsreglementering inzake dienst- en rusttijden onderworpen aan een tweederde meerderheid binnen de Nationale paritaire commissie. Bovendien verhindert het systeem vervat in de artikelen 34 en 35 van de wet van 21 maart 1991 niet dat de raad van bestuur rechtstreeks beslist bij ontbreken van een tweederde meerderheid, voor de regels bedoeld in artikel 34, § 2, onderdelen F en G, en dit zonder tussenkomen van het Comité Overheidsbedrijven.

Overigens laten de bepalingen van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel toe dat de overheid statutaire reglementeringen aanneemt, zelfs bij onenigheid van de vakorganisaties, en dit in het kader van relatief soepele procedures (namelijk onderhandeling en overleg, waarbij slechts één paritair samengesteld orgaan tussenkomt), en die de overheid

de HR Rail est lié par cette décision et arrête l'adoption ou la modification.

Les observations émises par la section de législation du Conseil d'État dans le cadre de son avis n° 78.743/4 du 18 février 2026 ont bien été prises en considération.

La procédure diffère de celle prévue dans le cadre de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et qui est applicable aux entreprises publiques autonomes bpost, Proximus et Skeyes.

Les dispositions de la loi du 21 mars 1991 relatives à l'adaptation de la réglementation statutaire ne sont pas applicables aux Chemins de fer belges. Les articles 163ter (pour la SNCB) et 215 (pour Infrabel) de la loi du 21 mars 1991 prévoient en effet que les dispositions du titre I, chapitre VIII ne s'appliquent pas (à l'exception de l'article 31). Pour ce qui est de HR Rail, il ne s'agit pas d'une entreprise publique autonome au sens de la loi du 21 mars 1991.

En ce qui concerne l'adoption de la réglementation applicable au personnel statutaire, il peut être observé que les Chemins de fer belges disposent déjà, à l'heure actuelle, d'un système différent de celui des entreprises publiques autonomes auxquelles s'appliquent les articles 34 et 35 de la loi du 21 mars 1991. Dans le cadre du système des articles 34 et 35 de la loi du 21 mars 1991, seules certaines règles font l'objet de la règle selon laquelle la majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire lie le conseil d'administration, à savoir celles qui ont au préalable été désignées par la Commission paritaire à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Au niveau des Chemins de fer belges, l'ensemble des règles reprises dans le statut du personnel, dans la réglementation en matière de prestations et repos et dans le statut syndical sont soumises à la majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale. Par ailleurs, dans le cadre du système des articles 34 et 35 de la loi du 21 mars 1991, l'absence de majorité des deux tiers n'empêche pas le conseil d'administration de statuer directement, sans passage à la Commission Entreprises publiques, pour les règles visées à l'article 34, § 2, subdivisions F et G.

En outre, les dispositions prévues dans la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités permettent à l'autorité publique d'adopter des réglementations statutaires même en cas de désaccord des syndicats, et cela dans le cadre de procédures relativement souples (à savoir la négociation et la concertation, lesquelles n'impliquent l'intervention

niet beletten te beslissen, zelfs bij gebrek aan akkoord van een van de representatieve vakorganisaties.

In deze context vindt het bij deze wet ingevoerde systeem inspiratie bij de procedure voorzien in artikel 35 van de wet van 21 maart 1991, waarbij rekening wordt gehouden met de eigenheden van de Belgische spoorwegen, die een ad hoc oplossing rechtvaardigen.

De Spoorwegen kennen immers reeds verschillende specifieke organen voor sociaal overleg, waaronder de Nationale paritaire commissie en het Sturingscomité. Tevens moet rekening worden gehouden met de structuur van de Belgische spoorwegen, die wordt gekenmerkt door het bestaan van drie vennootschappen: de NMBS, Infrabel en HR Rail. HR Rail is een gemeenschappelijke dochteronderneming, die geen autonoom overheidsbedrijf is, die de juridische werkgever is van al het personeel en die bevoegd is voor de personeelsaangelegenheden.

Het is meer coherent te voorzien in de tussenkomst van het Sturingscomité dan van het Comité Overheidsbedrijven. Dit Sturingscomité werd specifiek voor de Belgische spoorwegen opgericht, na de oprichting van het Comité Overheidsbedrijven. Artikel 124 van de wet van 23 juli 1926 preciseert reeds als volgt "het sturingscomité pleegt samspraak indien nodig voor de punctuele begeleiding van de uitbouw van nieuwe structuren, bij sociale conflicten en problemen in verband met operationeel beheer of wanneer de geëigende sociale dialoog geen oplossing biedt. Het sturingscomité kan tussenkomen bij betwistingen of nakende betwistingen tussen erkende syndicale organisaties en de vennootschappen." Het toevertrouwen van een rol aan dit comité in het kader van de escalatieprocedure is bijgevolg coherent met de opdrachten die reeds in de wet zijn omschreven.

Bovendien zetelt in het Sturingscomité een waarnemer van elke representatieve vakorganisatie die niet als erkende vakorganisatie is aangemerkt, maar die wel vertegenwoordigd is in de Nationale paritaire commissie. Zo wordt rekening gehouden met de specifieke syndicale vertegenwoordiging binnen de Belgische spoorwegen. Hoewel deze waarnemers slechts een raadgevende stem hebben (hetgeen om redenen van rechtszekerheid in de wet wordt verduidelijkt) en deze stem dus niet in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de meerderheid, wordt zodoende toch beter rekening gehouden met de eigenheden van de Spoorwegen dan indien het Comité Overheidsbedrijven zou tussenkomen.

que d'une seule instance paritairement composée) et n'empêchent pas l'autorité de décider même en l'absence d'accord d'une des organisations syndicales représentatives.

Dans ce contexte, le système instauré par la présente loi s'inspire de la procédure prévue à l'article 35 de la loi du 21 mars 1991, tout en prenant en considération les spécificités des Chemins de fer belges, qui justifient une solution *ad hoc*.

Ainsi, les Chemins de fer connaissent déjà plusieurs organes de concertation sociale spécifiques, à savoir la Commission paritaire nationale et le Comité de pilotage. Il y a également lieu de tenir compte de la structure des Chemins de fer belges, marquée par l'existence de trois sociétés: la SNCB, Infrabel et HR Rail. HR Rail est une filiale commune, qui ne constitue pas une entreprise publique autonome, qui est l'employeur juridique de tout le personnel et qui est responsable pour les affaires de personnel.

Il est plus cohérent de prévoir l'intervention du Comité de pilotage à la place de celle de la Commission Entreprises publiques. Ce Comité a été créé spécifiquement pour les Chemins de fer belges, postérieurement à l'instauration de la Commission Entreprises publiques. L'article 124 de la loi du 23 juillet 1926 précise déjà, actuellement, que "le comité de pilotage se concerta si nécessaire pour l'accompagnement ponctuel de l'élaboration de nouvelles structures, en cas de conflits sociaux et de problèmes de gestion opérationnelle, ou si le dialogue social prévu n'apporte pas de solution. Le comité de pilotage peut intervenir en cas de litiges ou de litiges imminents entre organisations syndicales reconnues et les sociétés". Lui confier un rôle dans le cadre de la procédure d'escalade est donc cohérent avec les missions qui sont d'ores et déjà décrites dans la loi.

En outre, le Comité de pilotage est composé d'un observateur de chaque organisation syndicale représentative qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège à la Commission paritaire nationale. Il est ainsi tenu compte de la représentation syndicale spécifique au sein des Chemins de fer belges. Même si ces observateurs n'ont qu'une voix consultative (ce qui est précisé, par sécurité juridique, dans la loi), et que cette voix n'est donc pas prise en compte pour le calcul de la majorité de vote, il est ainsi mieux tenu compte des spécificités des Chemins de fer que si la Commission Entreprises publiques intervenait.

De tussenkomst van het Sturingscomité zorgt ervoor dat het dossier wordt behandeld door een orgaan dat beter vertrouwd is met de problematieken binnen de Belgische spoorwegen dan de leden van het Comité Overheidsbedrijven. Voorts kan worden opgemerkt dat de vertegenwoordiger van HR Rail binnen het Comité Overheidsbedrijven slechts een raadgevende stem heeft, hetgeen moeilijk verzoenbaar lijkt met de belangrijke rol die HR Rail speelt bij de aanneming van de reglementering.

De tussenkomst van het Escalatiecomité houdt eveneens rekening met de eigenheden van de Spoorwegen. De besproken reglementering is bestemd om van toepassing te zijn op drie vennootschappen, wat een verschil uitmaakt met de andere autonome overheidsbedrijven (onderworpen aan de wet van 21 maart 1991). De voorzitters van de raden van bestuur van HR Rail, de NMBS en Infrabel zijn bijgevolg vertegenwoordigd. De samenstelling van het Escalatiecomité laat bovendien een ruimere syndicale vertegenwoordiging toe dan wanneer de raad van bestuur van HR Rail rechtstreeks zou beslissen. Het betreft geen paritair samengesteld orgaan dat bestaat uit vertegenwoordigers van de vakorganisaties en vertegenwoordigers van de vennootschappen. Dit is evenwel niet ongebruikelijk. Het Escalatiecomité komt immers pas tussen na tussenkomst van twee paritair samengestelde organen. Bovendien bevindt het zich in een fase waarin, bij de andere autonome overheidsbedrijven, de raad van bestuur beslist. In het kader van de procedures voorzien in de wet van 19 december 1974 en haar uitvoeringsbesluiten zijn de vakorganisaties niet vertegenwoordigd op het niveau van de instanties die zich uitspreken na de afsluiting van de onderhandeling of het overleg.

De beslissingen van het Escalatiecomité worden aangenomen met tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

§ 6 voorziet in een specifiek toezichtmechanisme, geïnspireerd op het mechanisme vervat in artikel 35, § 4 van de wet van 21 maart 1991. Er wordt een termijn van veertien dagen voorzien, teneinde dezelfde termijn te hanteren als degene bedoeld in artikel 54, § 6 van de wet inzake het vernietigingstoezicht wegens strijdigheid met de wet of de statuten. Om redenen van coherentie en om te voorkomen dat twee sterk gelijklopende procedures naast elkaar zouden bestaan, zijn de § 5 en § 6 van artikel 54 niet van toepassing op de escalatieprocedure.

Art. 12

De algemene opdrachtenbrief wordt opgeheven. Dit instrument wordt niet gebruikt in de praktijk.

L'intervention du Comité de pilotage permet le traitement du dossier par un organe qui est coutumier des problématiques rencontrées au sein des Chemins de fer belges, plus que ne le sont les membres de la Commission Entreprises publiques. Il peut en outre être observé que le représentant de HR Rail ne dispose que d'une voix consultative au sein de la Commission Entreprises publiques, ce qui paraît peu compatible avec le rôle important que joue HR Rail dans le cadre de l'adoption de la réglementation.

L'intervention du Comité d'escalade permet également de tenir compte des spécificités des Chemins de fer. La réglementation discutée est appelée à s'appliquer à trois sociétés, ce qui constitue une différence avec les autres entreprises publiques autonomes (soumises à la loi du 21 mars 1991). Les présidents des Conseils d'administration de HR Rail, de la SNCB et d'Infrabel sont dès lors représentés. La composition du Comité d'escalade permet par ailleurs une représentation syndicale plus importante que si le conseil d'administration de HR Rail pouvait se prononcer directement. Il ne s'agit pas d'un organe paritairement composé entre les représentants des syndicats et des sociétés, mais ceci n'est pas anormal étant donné que le Comité d'escalade intervient après deux organes paritairement composés et à une étape où c'est le conseil d'administration qui se prononce pour les autres entreprises publiques autonomes. Dans le cadre des procédures prévues par la loi du 19 décembre 1974 et ses arrêtés d'exécution, les organisations syndicales ne sont pas représentées au niveau des instances appelées à se prononcer après la clôture de la négociation ou de la concertation.

Les décisions du Comité d'escalade sont adoptées à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Le § 6 prévoit un mécanisme spécifique de tutelle, inspiré de celui existant dans l'article 35, § 4 de la loi du 21 mars 1991. Un délai de quatorze jours est prévu, afin de prévoir le même délai que celui visé à l'article 54, § 6 de la loi s'agissant de la tutelle d'annulation pour contrariété à la loi ou aux statuts. Par souci de cohérence, et pour éviter la coexistence de deux procédures très proches, les § 5 et 6 de l'article 54 ne sont pas applicables à la procédure d'escalade.

Art. 12

La lettre générale de missions est abrogée. Cet instrument n'est pas utilisé dans la pratique.

Art. 13-14

Deze artikelen hebben tot doel de verwijzingen naar de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk te schrappen (CPS).

Voortaan, zonder afbreuk te doen aan de bestaande overeenkomst, zullen de entiteiten verantwoordelijk zijn voor de aanwijzing van deze externe dienst, overeenkomstig hun verantwoordelijkheid inzake welzijn (zie artikel 141 van de wet).

Art. 15

Dit artikel beoogt de opheffing van § 5 van artikel 35 van de wet van 21 maart 1991 houdende hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.

Vóór de inwerkingtreding van deze wet bepaalden de artikelen 163ter en 215 van de wet van 21 maart 1991 reeds dat het volledige hoofdstuk VIII, met uitzondering van artikel 31, niet van toepassing was op de NMBS en Infrabel. Deze paragraaf was dus in werkelijkheid reeds achterhaald.

Art. 16

Dit artikel heeft betrekking op de inwerkingtreding van de wet.

De veralgemening van de contractuele aanwerving zal op 1 juni 2026 in werking treden.

De overdracht van de bevoegdheden inzake selectie, aanwerving en opleiding zal op 1 januari 2027 in werking treden, hetgeen de Spoorwegen in staat stelt deze op serene wijze voor te bereiden.

De minister van Mobiliteit,

Jean-Luc Crucke

Art. 13-14

Ces articles visent à supprimer les références au service externe pour la prévention et la protection au travail (CPS).

Dorénavant, sans préjudice du contrat existant, les entités auront la responsabilité de la désignation de ce service externe, conformément à leur responsabilité en matière de bien-être (voir l'article 141 de la loi).

Art. 15

Cet article vise à supprimer le § 5 de l'article 35 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Avant l'entrée en vigueur de la présente loi, les articles 163ter et 215 de la loi du 21 mars 1991 prévoyaient déjà que l'intégralité du chapitre VIII, à l'exception de l'article 31, ne s'appliquait pas à la SNCB et Infrabel. Ce paragraphe était donc en réalité déjà obsolète.

Art. 16

Cet article est relatif à l'entrée en vigueur de la loi.

La généralisation du recrutement contractuel entrera en vigueur le 1^{er} juin 2026.

Le transfert des compétences en matière de sélection, recrutement et formation entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027, ce qui permettra aux Chemins de fer de le préparer sereinement.

Le ministre de la Mobilité,

Jean-Luc Crucke

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, betreffende de modernisering van het personeelsbeheer van de Belgische Spoorwegen

Hoofdstuk 1 – Inleidende bepaling

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Hoofdstuk 2 – Terminologische wijzigingen in Boek 2 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen (Het personeel van de Belgische Spoorwegen)

Art. 2. Artikel 21 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen wordt met de twee volgende definities aangevuld:

“- Statutair personeel: personeel dat statutair is aangeworven, bij of krachtens een beslissing van de raad van bestuur van HR Rail, en dat tewerkgesteld is krachtens het personeelsstatuut en de personeelsreglementering.

— Contractueel personeel: personeel dat aangeworven en tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten”

Art. 3. De titel van hoofdstuk 4 van titel 3 van Boek 2 van dezelfde wet wordt als volgt vervangen:

“Bijzondere bepalingen met betrekking tot de contractuele personeelsleden”.

Art. 4. In de artikelen 23, 66, 67, 72, 74, 77, 78, 79, 81, 102, 106, 118 en 143 van Boek 2 van dezelfde wet, worden de woorden “niet statutair personeel” telkens vervangen door de woorden “contractueel personeel”

Hoofdstuk 3 – Wijziging van het sociaal doel en basisopdrachten van HR Rail

Art. 5. In artikel 23 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, laatst gewijzigd bij wet van 18 maart 2016, worden § 1 en § 2 door hetgeen volgt vervangen:

“§ 1 HR Rail heeft tot doel:

1° de terbeschikkingstelling aan Infrabel en NMBS van het statutair en contractueel personeel dat nodig is voor de uitvoering van de opdrachten van Infrabel en de NMBS, en het optreden als juridisch werkgever van al het personeel van de Belgische Spoorwegen;

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l’avis du Conseil d’État

Avant-projet de loi modifiant la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, en ce qui concerne la modernisation de la gestion du personnel des Chemins de fer belges

Chapitre 1^{ER} – Disposition introductive

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l’article 74 de la Constitution.

Chapitre 2 – Modifications terminologiques dans le Livre 2 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges (Le personnel des Chemins de fer belges)

Art. 2. L’article 21 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges est complété par deux définitions, rédigées comme suit:

“- personnel statutaire: personnel recruté de manière statutaire, par ou en vertu d’une décision du conseil d’administration de HR Rail et employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel.

— personnel contractuel: personnel recruté et occupé en vertu de contrats de travail régis par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail”.

Art. 3. L’intitulé du chapitre 4 du titre 3 du Livre 2 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Dispositions particulières quant aux membres du personnel contractuel”.

Art. 4. Dans les articles 23, 66, 67, 72, 74, 77, 78, 79, 81, 102, 106, 118 et 143 du Livre 2 de la même loi, les mots “personnel non statutaire” sont chaque fois remplacés par les mots “personnel contractuel”.

Chapitre 3 – Modifications de l’objet social et des missions de base de HR Rail

Art. 5. Dans l’article 23 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, modifié en dernier lieu par la loi du 18 mars 2016, les § 1 et 2 sont remplacés par ce qui suit:

“§ 1 HR Rail a pour objet:

1° la mise à la disposition d’Infrabel et de la SNCB du personnel statutaire et contractuel nécessaire à la réalisation des missions d’Infrabel et de la SNCB et l’intervention en tant qu’employeur juridique de l’ensemble du personnel des Chemins de fer belges;

2° het beheer van personeelszaken, met inbegrip van de implementatie van het HR-beleid, het HR-beheer en de HR-uitvoering zoals respectievelijk vastgesteld door Infrabel, de NMBS of HR Rail;

3° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen;

4° [...];

5° [...];

6° de terbeschikkingstelling van statutair personeel dat nodig is voor de uitvoering van hun opdrachten aan vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS en/of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben;

7° de andere opdrachten waarmee zij belast is door of krachtens de wet;

§ 2 HR Rail kan de taken bedoeld in paragraaf 1, 2° ook uitvoeren ten dienste van vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS en/of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben en, in de mate deze taken bijkomstig zijn aan de taken bedoeld in paragraaf 1, ten dienste van derden.”

Art. 6. Artikel 81 van dezelfde wet wordt door hetgeen volgt vervangen:

“HR Rail zal voor wat betreft het ter beschikking gestelde personeel minstens instaan voor:

1° [...];

2° de betaling van de bezoldigingen en wedden van het statutair en contractueel personeel;

3° [...];

4° [...];

5° het opvolgen van het beheer en van de uitvoering van de activiteiten van de Kas der Geneeskundige verzorging, onverminderd de bevoegdheden van haar bestuursorgaan;

6° het beheer en de uitvoering van alle aspecten verbonden met het Fonds van de Sociale Werken, onverminderd de bevoegdheden van zijn bestuursorgaan;

7° [...];

8° [...];

9° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen;

2° la gestion des affaires du personnel en ce compris l'implémentation de la politique RH, la gestion RH et l'exécution RH telles que définies par respectivement Infrabel, la SNCB ou HR Rail;

3° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;

4° [...];

5° [...];

6° la mise à disposition des sociétés, associations et institutions de droit public ou privé dans lesquelles Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail ont un lien de participation, du personnel statutaire nécessaire à l'exécution de leur mission;

7° les autres missions dont elle est chargée par ou en vertu de la loi;

§ 2 HR Rail peut aussi exécuter les tâches visées au paragraphe 1^{er}, 2° au service de sociétés, d'associations et d'institutions de droit public ou privé avec lesquels Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail ont un lien de participation, ainsi qu'au service de tiers dans la mesure où ces tâches sont complémentaires aux tâches visées au paragraphe 1^{er}.”

Art. 6. L'article 81 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“HR Rail devra au moins se charger des missions suivantes en ce qui concerne le personnel mis à disposition:

1° [...];

2° le paiement des rémunérations et traitements du personnel statutaire et contractuel;

3° [...];

4° [...];

5° le suivi de la gestion et de l'exécution des activités de la Caisse des soins de santé, sans préjudice des compétences de son organe de gestion;

6° la gestion et l'exécution de tous les aspects liés au Fonds des Oeuvres Sociales, sans préjudice des compétences de son organe de gestion;

7° [...];

8° [...];

9° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;

10° de ondersteuning bij de HR-uitvoering en bij het HR-beleid, en organisatie en behoud van de kennis van het personeelsstatuut.”

Hoofdstuk 4 – Wijzigingen aan artikel 67 van de wet van 23 juli 1926

Art. 7. Artikel 67 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen wordt als volgt vervangen:

“Onverminderd het personeel dat in statutair dienstverband is aangeworven voor 1 juni 2026, wordt het personeel van de Belgische Spoorwegen aangeworven en tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

Hoofdstuk 5 – Wijzigingen aan de artikelen 102, 106 en 107 van de wet van 23 juli 1926, met het oog op het verduidelijken van de besluitvorming inzake selectie en aanwerving

Art. 8. In artikel 102 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 9. Artikel 106 van dezelfde wet wordt door hetgeen volgt vervangen:

“De personeelsdiensten van NMBS en Infrabel voorzien elk voor hun vennootschap in het selectie- en aanwervingsproces van het personeel dat nodig is voor uitoefening van hun opdrachten.

Het bevoegde orgaan van de NMBS of Infrabel legt, naargelang het geval, een gemotiveerd eensluidend voorstel voor aan HR Rail met het oog op de aanwerving van een personeelslid. Artikel 108, § 2 tot 5 is van toepassing op het eensluidend gemotiveerd voorstel.

HR Rail is belast met de selectie en aanwerving van het personeel dat nodig is voor de uitoefening van haar eigen opdrachten.”

Art. 10. Artikel 107 van dezelfde wet wordt door hetgeen volgt vervangen:

“§ 1 HR Rail neemt alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte ten aanzien van het statutair en contractueel personeel dat niet ter beschikking is of zal worden gesteld van Infrabel en NMBS.

§ 2 Onverminderd artikelen 111, 112 en 113, neemt HR Rail formeel alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte voor een personeelslid dat aan Infrabel of NMBS ter beschikking is of zal worden gesteld op eensluidend gemotiveerd voorstel van het bevoegd orgaan van Infrabel of NMBS, al naargelang het geval.”

10° le soutien pour l'exécution RH et la politique RH, ainsi que pour l'organisation et le maintien des connaissances du statut du personnel.”

Chapitre 4 – Modifications de l'article 67 de la loi du 23 juillet 1926

Art. 7. L'article 67 de la loi 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges est remplacé par ce qui suit:

“Sans préjudice du personnel recruté de manière statutaire avant le 1^{er} juin 2026, le personnel des Chemins de fer belges est recruté et occupé en vertu de contrats de travail régis par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”

Chapitre 5 – Modifications des articles 102, 106 et 107 de la loi du 23 juillet 1926, en vue de préciser la prise de décision en matière de sélection et de recrutement

Art. 8. Dans l'article 102 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 9. L'article 106 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Les services du personnel de la SNCB et d'Infrabel sont chargés, chacun pour sa société, du processus de sélection et de recrutement du personnel nécessaire à l'exécution des missions de la société.

L'organe compétent de la SNCB ou d'Infrabel, selon le cas, soumet une proposition motivée conforme à HR Rail en vue du recrutement d'un membre du personnel. L'article 108, § 2 à 5, est applicable à cette proposition conforme.

HR Rail est chargé du processus de sélection et de recrutement du personnel nécessaire à l'exécution de ses propres missions.”

Art. 10. L'article 107 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er} HR Rail prend toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle vis-à-vis du personnel statutaire et contractuel qui n'est pas mis à disposition ou ne sera pas mis à disposition d'Infrabel et de la SNCB.

§ 2 Sans préjudice des articles 111, 112 et 113, HR Rail prend formellement toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle pour un membre du personnel mis à la disposition ou qui y sera mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas.”

Hoofdstuk 6 – Invoering van een escalatiemechanisme met het oog op de vaststelling van de regelgeving die van toepassing is op het statutaire en contractuele personeel

Art. 11. Artikel 75 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen wordt door hetgeen volgt vervangen:

§ 1 Elk voorstel houdende vaststelling of wijziging van het personeelsstatuut, van het syndicaal statuut of van de personeelsreglementering inzake “Dienst- en rusttijden” of een overeenkomst inzake terbeschikkingstelling van het personeel overeenkomstig artikel 72 van deze wet, wordt voor onderhandeling voorgelegd aan de Nationale paritaire commissie overeenkomstig het personeelsstatuut.

Elk voorstel bedoeld in het eerste lid maakt het voorwerp uit van een onderhandelingsprocedure in de Nationale paritaire commissie, waarna deze beslist bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Elke reglementering aldus gestemd door de Nationale paritaire commissie, is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.

§ 2 Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur van HR Rail bindende reglementering aangenomen door de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van de Nationale paritaire commissie, kan een lid van de Nationale paritaire commissie het voorstel voorleggen aan het Sturingscomité zoals bedoeld in Onderafdeling III van Hoofdstuk 6.

Het voorstel wordt onderhandeld in schoot van het Sturingscomité, tijdens dewelke aanpassingen aan de tekst kunnen worden aangebracht, en aan het einde waarvan het Sturingscomité beslist met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Elke door het Sturingscomité aangenomen tekst bindt de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.

§ 3 Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur van HR Rail bindende reglementering aangenomen door het Sturingscomité binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van het Sturingscomité, kan een lid van het Sturingscomité het voorstel voorleggen aan het Escalatiecomité.

§ 4 Het Escalatiecomité bestaat uit de personen bedoeld in artikel 123, eerste lid, 1° tot 4°, de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, de voorzitter van de raad van bestuur van de NMBS en de voorzitter van de raad van bestuur van Infrabel.

§ 5 Het Escalatiecomité beslist bij gewone meerderheid.

Chapitre 6 – Introduction d’un mécanisme d’escalation en vue de l’adoption de la réglementation applicable au personnel statutaire et contractuel

Art. 11. L’article 75 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er} Chaque proposition portant fixation ou modification du statut du personnel, du statut syndical, de la réglementation du personnel en matière de “Prestations et repos” ou d’une convention de mise à disposition du personnel conformément à l’article 72 de la présente loi, est soumise pour négociation à la Commission paritaire nationale, conformément au statut du personnel.

Chaque proposition visée à l’alinéa 1^{er} fait l’objet d’une procédure de négociation au sein de la Commission paritaire nationale au terme de laquelle celle-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Chaque réglementation ainsi votée par la Commission paritaire nationale lie le conseil d’administration de HR Rail qui arrête la modification.

§ 2 À défaut d’une réglementation liant le conseil d’administration de HR Rail arrêtée par la Commission paritaire nationale dans un délai d’au moins un mois après la communication de la proposition au président de la Commission paritaire nationale, un membre de la Commission paritaire nationale peut soumettre la proposition au Comité de pilotage, visé à la sous-section III du Chapitre 6.

La proposition fait l’objet d’une procédure de négociation au sein du Comité de pilotage, lors de laquelle des adaptations au texte peuvent être formulées, et au terme de laquelle celui-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Chaque réglementation ainsi votée par le Comité de pilotage lie le conseil d’administration de HR Rail qui arrête la modification.

§ 3 À défaut d’une réglementation liant le conseil d’administration de HR Rail arrêté par le Comité de pilotage dans un délai d’au moins un mois après la communication de la proposition au président du Comité de pilotage, un membre du Comité de pilotage peut soumettre la proposition au Comité d’escalation.

§ 4 Le Comité d’escalation est composé des personnes visées à l’article 123, alinéa 1^{er}, 1° à 4°, du président du conseil d’administration de HR Rail, du président du conseil d’administration de la SNCB et du président du conseil d’administration d’Infrabel.

§ 5 Le Comité d’escalation statue à la majorité simple.

Elke door het Escalatiecomité op dergelijke wijze aangenomen voorstel van reglementering is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.”

Art. 12. Artikel 77 van dezelfde wet wordt door hetgeen volgt vervangen:

§ 1 In de schoot van de Nationale paritaire commissie kunnen, bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen, collectieve overeenkomsten worden gesloten die de individuele en collectieve betrekkingen met betrekking tot de contractuele personeelsleden regelen.

§ 2 De collectieve overeenkomsten gesloten in de Nationale paritaire commissie binden Infrabel, NMBS en HR Rail, de contractuele personeelsleden van HR Rail ongeacht of deze al dan niet ter beschikking zijn gesteld van Infrabel of NMBS, en de syndicale organisaties.

§ 3 Bij ontstentenis van een collectieve overeenkomst afgesloten in schoot van de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van de Nationale paritaire commissie, kan een lid van de Nationale paritaire commissie het voorstel voorleggen aan het Sturingscomité zoals bedoeld in Onderafdeling III van Hoofdstuk 6.

Het Sturingscomité kan aanpassingen aanbrengen aan de tekst.

De collectieve overeenkomsten afgesloten met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen binden Infrabel, de NMBS en HR Rail, contractuele personeelsleden, ongeacht ze ter beschikking gesteld zijn aan Infrabel of de NMBS, en de vakorganisaties.

§ 4 Bij ontstentenis van afsluiting van een collectieve overeenkomst binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van het Sturingscomité, kan een lid van het Sturingscomité het voorstel voorleggen aan het Escalatiecomité met het oog op het eventueel aannemen van reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst.

§ 5 Het Escalatiecomité bestaat uit de personen bedoeld in artikel 123, eerste lid, 1° tot 4°, de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, de voorzitter van de raad van bestuur van de NMBS en de voorzitter van de raad van Bestuur van Infrabel.

§ 6 Het Escalatiecomité beslist bij gewone meerderheid.

Elke door het Escalatiecomité op dergelijke wijze aangenomen voorstel van reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.

§ 7 Deze collectieve overeenkomsten worden genummerd, geregistreerd bij HR Rail en door HR Rail ter beschikking gesteld van de contractuele personeelsleden die daarom verzoeken.

Chaque proposition de réglementation ainsi votée par le Comité d'escalation lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.”

Art. 12. L'article 77 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er} Il peut être conclu au sein de la Commission paritaire nationale, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, des conventions collectives qui règlent les relations individuelles et collectives avec les membres du personnel contractuel.

§ 2 Les conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire nationale lient Infrabel, la SNCB et HR Rail, les membres du personnel contractuel de HR Rail, qu'ils soient ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, ainsi que les organisations syndicales.

§ 3 À défaut d'une convention collective conclue au sein de la Commission paritaire nationale dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition de texte au président de la Commission paritaire nationale, un membre de la Commission paritaire nationale peut soumettre la proposition au Comité de pilotage, visé à la sous-section III du Chapitre 6.

Le Comité de pilotage peut apporter des adaptations au texte.

Les conventions collectives conclues au sein du Comité de pilotage à la majorité des deux tiers des voix exprimées lient Infrabel, la SNCB et HR Rail, les membres du personnel contractuel, qu'ils soient ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, ainsi que les organisations syndicales.

§ 4 À défaut d'une convention collective conclue dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition au président du Comité de pilotage, un membre du Comité de pilotage peut soumettre la proposition au Comité d'escalation en vue de l'adoption éventuelle d'une réglementation ayant valeur de convention collective.

§ 5 Le Comité d'escalation est composé des personnes visées à l'article 123, alinéa 1^{er}, 1° à 4°, du président du conseil d'administration de HR Rail, du président du conseil d'administration de la SNCB et du président du conseil d'administration d'Infrabel.

§ 6 Le Comité d'escalation statue à la majorité simple.

Chaque proposition de réglementation ayant valeur de convention collective ainsi votée par le Comité d'escalation lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.

§ 7 Les conventions collectives sont numérotées, enregistrées auprès de HR Rail et mises par HR Rail à la disposition des membres du personnel contractuel qui en font la demande.”

Art. 13. In artikel 78 van dezelfde wet, wordt § 1 aangevuld met de volgende woorden:

“3° De collectieve overeenkomsten gesloten in de schoot van de Nationale paritaire commissie, alsook de reglementeringen met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst vastgesteld door de raad van bestuur op grond van artikel 77, § 6.”

Art. 14. In dezelfde wet wordt een artikel 77/1 ingevoegd:

“§ 1 Het arbeidsreglement wordt vastgesteld en gewijzigd in schoot van de Nationale paritaire commissie, die beslist met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

§ 2 Bij ontstentenis van een tweederde meerderheid in schoot van de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel van vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement is overgezonden aan de voorzitter van de Nationale paritaire commissie, kan een lid van de Nationale paritaire commissie het voorstel van vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement voorleggen aan het Sturingscomité zoals bedoeld in Onderafdeling III van Hoofdstuk 6.

Het voorstel wordt onderworpen aan een onderhandelingsprocedure in schoot van het Sturingscomité, tijdens dewelke aanpassingen aan de tekst kunnen worden aangebracht, en aan het einde waarvan het Sturingscomité beslist met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Elk door het Sturingscomité aangenomen voorstel tot vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement, bindt de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.

§ 3 Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur van HR Rail bindend voorstel van vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement aangenomen door het Sturingscomité binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van het Sturingscomité, kan een lid van het Sturingscomité het voorstel voorleggen aan het Escalatiecomité.

§ 4 Het Escalatiecomité bestaat uit de personen bedoeld in artikel 123, eerste lid, 1° tot 4°, de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, de voorzitter van de raad van bestuur van de NMBS en de voorzitter van de raad van bestuur van Infrabel.

§ 5 Het Escalatiecomité beslist bij gewone meerderheid.

Elke door het Escalatiecomité op dergelijke wijze aangenomen voorstel tot opstel of wijziging van het arbeidsreglement is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die het opstel of de wijziging vaststelt.

Hoofdstuk 7 – Opheffingsbepalingen

Afdeling 1. – Opheffing van de algemene opdrachtenbrief

Art. 13. Dans l'article 78 de la même loi, le § 1^{er}, 3° est complété par les mots suivants:

“ainsi que les réglementations ayant valeur de convention collective fixées par le conseil d'administration en vertu de l'article 77, § 6.”

Art. 14. Dans la même loi, il est inséré un article 77/1, rédigé comme suit:

“§ 1^{er} Le règlement de travail est établi et modifié au sein de la Commission paritaire nationale, qui statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

§ 2 À défaut d'une majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition d'établissement ou de modification du règlement de travail au président de la Commission paritaire nationale, un membre de la Commission paritaire nationale peut soumettre la proposition d'établissement ou de modification du règlement de travail au Comité de pilotage, visé à la sous-section III du Chapitre 6.

La proposition fait l'objet d'une procédure de négociation au sein du Comité de pilotage, lors de laquelle des adaptations au texte peuvent être formulées, et au terme de laquelle celui-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Chaque proposition d'établissement ou de modification du règlement de travail ainsi votée par le Comité de pilotage lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.

§ 3 À défaut d'une proposition d'établissement ou de modification du règlement de travail liant le conseil d'administration de HR Rail arrêtée par le Comité de pilotage dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition au président du Comité de pilotage, un membre du Comité de pilotage peut soumettre la proposition au Comité d'escalation.

§ 4 Le Comité d'escalation est composé des personnes visées à l'article 123, alinéa 1^{er}, 1° à 4°, du président du conseil d'administration de HR Rail, du président du conseil d'administration de la SNCB et du président du conseil d'administration d'Infrabel.

§ 5 Le Comité d'escalation statue à la majorité simple.

Chaque proposition d'établissement ou de modification du règlement de travail ainsi votée par le Comité d'escalation lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête l'établissement ou la modification.”

Chapitre 7 – Dispositions abrogatoires

Section 1. – Abrogation de la lettre générale de missions

Art. 15. Afdeling 5 van hoofdstuk 1 van Titel II van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.

Afdeling 2. – Schrapping van de verwijzing naar de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Art. 16. In artikel 21 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, wordt het woord “, CPS” opgeheven in het achtste lid.

Art. 17. Artikel 150 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Hoofdstuk 8 – Inwerkingtreding

Art. 18. Deze wet treedt in werking de tweede dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van artikel 7, dat op 1 juni 2026 in werking treedt en met uitzondering van artikel 5 in de mate dat het § 1, 1° en 6° van artikel 23 van de wet van 23 juli 1926 wijzigt, artikel 6 in de mate dat het § 1, 1° en 3° van artikel 81 van dezelfde wet wijzigt, alsook de artikelen 9 en 10 die allemaal op 1 januari 2027 in werking treden.

Art. 15. La section 5 du chapitre 1^{er} du Titre II de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges est abrogé.

Section 2. – Suppression des références au service externe pour la prévention et la protection au travail

Art. 16. Dans l'article 21 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, le mot “, CPS” est abrogé au huitième alinéa.

Art. 17. L'article 150 de la même loi est abrogé.

Chapitre 8 – Entrée en vigueur

Art. 18. La présente loi entre en vigueur le deuxième jour qui suit sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception de l'article 7, qui entre en vigueur le 1^{er} juin 2026 et à l'exception de l'article 5 en ce qu'il modifie le § 1, 1° et 6° de l'article 23 de la loi du 23 juillet 1926, de l'article 6 en ce qu'il modifie le § 1, 1° et 3° de l'article 81 de la même loi, ainsi que des articles 9 et 10, qui entrent tous en vigueur le 1^{er} janvier 2027

Regelgevingsimpactanalyse

RIA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De heer Jean-Luc Crucke
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Gaël Deloge, Gael.Deloge@crucke.fed.be
Overheidsdienst	FOD Mobiliteit en Vervoer
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Jérémy Voglaire, jeremy.voglaire@mobilite.fgov.be tel: 02/ 27 36 17

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, betreffende de modernisering van het personeelsbeheer van de Belgische Spoorwegen
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Dit dossier heeft tot doel de hervorming van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen op gang te brengen, die betrekking heeft op HR Rail om uit te voeren wat voorzien is in het regeerakkoord, dat beoogt de strategie inzake human resources binnen de Belgische Spoorwegen te moderniseren met het oog op het vrijwaren van de prestaties van de openbare dienst voor het spoorwegvervoer van reizigers.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ <input checked="" type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Inspecteur van Financiën, akkoord van de Minister van Begroting, advies van de Nationale Paritaire Commissie en de Raad van State
--	---

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	/
--	---

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

12/12/2025

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.



Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's **3, 10, 11** en **21**, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

Positieve impact

Negatieve impact



Leg uit.

Geen impact

--

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

Positieve impact

Negatieve impact



Leg uit.

Geen impact

--

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

[De nieuwe tekst heeft geen impact op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen](#)



Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

--



Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

--

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

--



Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

 Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact**Werkgelegenheid .5.**

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

 Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

Het Belgische model, dat gebaseerd is op een algemene statutaire aanwerving, laat niet langer toe om met de nodige flexibiliteit in te spelen op de uitdagingen van morgen. Net zoals bij andere Europese operatoren is een geleidelijke aanpassing van het HR-kader noodzakelijk om de concurrentiekracht van de NMBS en Infrabel, de continuïteit van de openbare dienstverlening en de duurzaamheid van de essentiële opdrachten te waarborgen. De HR-strategie moet dan ook evolueren naar een flexibeler contractueel model, met behoud van een duurzaam beschermingsniveau. Deze evolutie, die de relevante passages uit het regeerakkoord omzet, steunt op de volgende principes: 1. HR Rail behouden als enige juridische werkgever van het personeel van de Belgische Spoorwegen, teneinde zijn centrale rol te vrijwaren op het vlak van het statuut, de verloning (met inbegrip van de aspecten inzake de medische dienst, de sociale prestaties en de Ziekenkas) en het sociaal overleg; 2. Het principe behouden van de terbeschikkingstelling van het personeel door HR Rail aan de Entiteiten; 3. De bevoegdheden en middelen inzake selectie, aanwerving en opleiding van het statutair en contractueel personeel dat aan hen ter beschikking wordt gesteld, alsook het beheer van het besluitvormingsproces met betrekking tot dat personeel, overdragen aan de NMBS en Infrabe; 4. De rol van HR Rail schrappen in het kader van de organisatie van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, zodat de entiteiten de vrijheid krijgen om deze te organiseren op de wijze die zij het meest aangewezen achten; 5. De contractuele aanwerving veralgemenen voor nieuwe instromers vanaf 1 juni 2026, met behoud van het statuut en de verworven rechten van het bestaande personeel; 6. In eerste instantie een escalatiemechanisme invoeren. Tot op heden was het, wanneer een voorstel van reglementering geen tweederdemeerderheid behaalde binnen de Nationale Paritaire Commissie (NPC), niet mogelijk dit aan te passen of te wijzigen. Deze situatie kon leiden tot blokkeringen die de uitvoering van nochtans noodzakelijke maatregelen om de goede werking en de verdere ontwikkeling van de spoorwegen te waarborgen, verhinderden. Om aan deze rigiditeit te verhelpen en de mogelijkheid te bieden de onontbeerlijke aanpassingen door te voeren in het belang van de spoorwegsector, wordt het escalatieprincipe voorgesteld.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

 Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact**Economische ontwikkeling .7.**

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

 Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

Dit voorstel heeft als doel de NMBS voor te bereiden op het aangaan van concurrentiedruk in het kader van de toewijzing van openbare-dienstcontracten voor het nationaal reizigersvervoer tegen 2032, overeenkomstig de vereisten van Verordening nr. 1370/2007 betreffende de openbare diensten voor

personenvervoer per spoor en over de weg. De afloop van de overgangperiode waarin deze verordening voorziet, maakt immers dat de concurrerende toewijzing van openbare-dienstcontracten voor het reizigersvervoer per spoor het essentiële uitgangspunt wordt.

Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbb.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

[Deze tekst heeft geen specifieke impact op KMO's](#)

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

--

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

--

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

--

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. /

b. /

<p>↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.</p> <p>2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?</p> <p>a. --*</p> <p>b. --**</p> <p>3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?</p> <p>a. --*</p> <p>b. --**</p> <p>4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?</p> <p>a. --*</p> <p>b. --**</p> <p>5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?</p> <p>--</p>	<p>↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.</p>
--	---

Energie .12.

Energimix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit. Geen impact

--

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit. Geen impact

Dit voorstel heeft als doel de NMBS voor te bereiden op het aangaan van concurrentiedruk in het kader van de toewijzing van openbare-dienstcontracten voor het nationaal reizigersvervoer tegen 2032, overeenkomstig de vereisten van Verordening nr. 1370/2007 betreffende de openbare diensten voor personenvervoer per spoor en over de weg. De afloop van de overgangperiode waarin deze verordening voorziet, maakt immers dat de concurrerende toewijzing van openbare-dienstcontracten voor het reizigersvervoer per spoor het essentiële uitgangspunt wordt.

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit. Geen impact

--

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit. Geen impact

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Buiten- en binnenlucht .17.

Lucht kwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- voedselveiligheid
- gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
- waardig werk
- lokale en internationale handel
- inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
- mobiliteit van personen
- leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
- vrede en veiligheid

Indien er geen enkel ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.
[Het steunmechanisme heeft geen impact op ontwikkelingslanden](#)

Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplist). Zie bijlage

--

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Monsieur Jean-Luc Crucke
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Gaël Deloge, Gael.Deloge@crucke.fed.be
Administration compétente	SPF Mobilité et Transports
Contact administration (nom, email, tél.)	Jérémy Voglaire, jeremy.voglaire@mobilite.fgov.be tel: 02/ 27 36 17

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi modifiant la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, en ce qui concerne la modernisation de la gestion du personnel des Chemins de fer belges	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le présent dossier vise à initier la réforme de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges ayant trait à HR Rail afin de mettre en œuvre ce que prévoit l'accord de gouvernement qui vise à moderniser la stratégie des ressources humaines au sein des Chemins de fer belges en vue de préserver la performance du service public de transport ferroviaire de voyageurs.	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspecteur des finances, accord du Ministre du Budget, avis de la Commission paritaire nationale et du Conseil d'Etat.
---	--

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	/
---	---

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

12/12/2025

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes. Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème. S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs. Pour les thèmes **3, 10, 11** et **21**, des questions plus approfondies sont posées. Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

Impact positif Impact négatif Expliquez. Pas d'impact

--

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

Impact positif Impact négatif Expliquez. Pas d'impact

--

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

[Le nouveau texte n'a pas d'impact sur l'égalité entre les hommes et les femmes](#)

Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

--

S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

--

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

--

S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

 Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

 Pas d'impact**Emploi .5.**

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

 Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

 Pas d'impact

Le modèle belge, fondé sur le recrutement statutaire généralisé, ne permet plus de répondre avec la souplesse nécessaire aux défis de demain. À l'instar des autres opérateurs européens, une adaptation progressive du cadre RH est indispensable pour garantir la compétitivité de la SNCB et d'Infrabel, la continuité du service public et la pérennité des missions essentielles. La stratégie RH doit dès lors évoluer vers un modèle contractuel plus souple tout en maintenant un niveau de protection durable. Cette évolution qui traduit ainsi les extraits pertinents de l'accord de gouvernement repose sur les principes suivants : (1) Maintenir HR Rail comme employeur juridique unique du personnel des Chemins de fer belges afin de préserver son rôle central en matière de gestion du statut, de la rémunération (en ce compris les aspects liés au service médical, aux prestations sociales et à la Caisse des soins de santé) et de dialogue social ; (2) Conserver le principe de la mise à disposition du personnel par HR Rail vers les Entités ; (3) Transférer à la SNCB et Infrabel les compétences et les ressources relatives à la sélection, au recrutement et à la formation relative au personnel statutaire et contractuel qui est mis à leur disposition ainsi que la gestion du processus décisionnel concernant le personnel mis à leur disposition ; (4) Supprimer le rôle de HR Rail dans le cadre de l'organisation du service externe en matière de prévention et de protection au travail afin de laisser aux entités la faculté de l'organiser de la manière qu'elles jugeront la plus adéquate ; (5) Généraliser l'engagement contractuel pour les nouveaux entrants à partir du 1er juin 2026, tout en préservant le statut et les droits acquis pour le personnel en place. (5) Introduire d'abord un mécanisme d'escalation. Jusqu'à présent, lorsqu'une proposition de réglementation n'obtenait pas la majorité des deux tiers au sein de la Commission Paritaire Nationale (CPN), il n'était pas possible de l'adapter ou de la modifier. Cette situation pouvait conduire à des blocages, empêchant la mise en œuvre de mesures pourtant nécessaires pour garantir le bon fonctionnement et l'évolution des chemins de fer. Afin de remédier à cette rigidité et de donner la possibilité d'apporter les ajustements indispensables dans l'intérêt du secteur ferroviaire, le principe d'escalation est proposé.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

 Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

 Pas d'impact**Développement économique .7.**

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

 Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

 Pas d'impact

Il s'agit ainsi de préparer la SNCB à faire face à des pressions concurrentielles dans le cadre de l'attribution des contrats de service public de transport national de voyageurs à l'horizon 2032 conformément aux exigences du règlement n°1370/2007 relatif aux services publics de transport de voyageurs par chemin de fer et par route. En effet, la fin de la période transitoire consacrée par ce

règlement fait de l'attribution concurrentielle des contrats de service public de transport de voyageurs par rail le principe essentiel

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

Impact positif Impact négatif Expliquez.

Pas d'impact

--

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

Impact positif Impact négatif Expliquez.

Pas d'impact

--

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1 Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

- Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

[Ce texte n'a pas d'impact spécifique sur les PME](#)

Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

--

S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

--

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

--

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1 Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

- S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. /

b. /

<p>↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.</p> <p>2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?</p> <p>a. --*</p> <p>3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?</p> <p>a. --*</p> <p>4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?</p> <p>a. --*</p> <p>5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?</p> <p>--</p>	<p>↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.</p> <p>b. --**</p> <p>b. --**</p> <p>b. --**</p>
---	--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

Impact positif
 Impact négatif
 ↓ Expliquez.
 Pas d'impact

--

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif
 Impact négatif
 ↓ Expliquez.
 Pas d'impact

Il s'agit ainsi de préparer la SNCB à faire face à des pressions concurrentielles dans le cadre de l'attribution des contrats de service public de transport national de voyageurs à l'horizon 2032 conformément aux exigences du règlement n°1370/2007 relatif aux services publics de transport de voyageurs par chemin de fer et par route. En effet, la fin de la période transitoire consacrée par ce règlement fait de l'attribution concurrentielle des contrats de service public de transport de voyageurs par rail le principe essentiel

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif
 Impact négatif
 ↓ Expliquez.
 Pas d'impact

--

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

Impact positif
 Impact négatif
 ↓ Expliquez.
 Pas d'impact

Ressources naturelles .16.

Gestion efficace des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif
 Impact négatif
 Expliquez.
 Pas d'impact

--

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif
 Impact négatif
 Expliquez.
 Pas d'impact

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif
 Impact négatif
 Expliquez.
 Pas d'impact

--

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif
 Impact négatif
 Expliquez.
 Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif
 Impact négatif
 Expliquez.
 Pas d'impact

--

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1 Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

sécurité alimentaire	revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
santé et accès aux médicaments	mobilité des personnes
travail décent	environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
commerce local et international	paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

[Le mécanisme d'aide n'a pas d'impact sur les pays en développement](#)

S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

--

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 78.743/4 VAN 18 FEBRUARI 2026**

Op 24 december 2025 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Mobiliteit, Klimaat en Ecologische Transitie verzocht binnen een termijn van zestig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, betreffende de modernisering van het personeelsbeheer van de Belgische Spoorwegen'.

Het voorontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 18 februari 2026. De kamer was samengesteld uit Bernard BLERO, kamervoorzitter, voorzitter, Patrick RONVAUX, kamervoorzitter, Géraldine ROSOUX, staatsraad, Christian BEHRENDT, assessor, en Béatrice DRAPIER FACCO, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Yves CHAUFFOUREAUX, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Géraldine ROSOUX.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 18 februari 2026.

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving zich, overeenkomstig artikel 84, § 3, van de gecoördineerde wetten, voornamelijk tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, de rechtsgrond[‡] en de vraag of de voorgeschreven vormvereisten zijn vervuld.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP EN OVEREENSTEMMING MET
DE HOGERE RECHTSNORMEN

1.1. Zoals in de adviesaanvraag gesteld wordt, streeft het voorontwerp hoofdzakelijk de volgende drie doelen na.

1° Overdracht aan Infrabel en aan de NMBS van bepaalde bevoegdheden inzake personeelsbeheer van de Belgische spoorwegen die thans door HR Rail worden uitgeoefend, met name inzake de selectie, aanwerving en transversale opleiding van het personeel dat ter beschikking is gesteld van Infrabel en van de NMBS, de vaststelling van het HR-beleid¹ en de oprichting van een dienst voor preventie en bescherming op het werk (hoofdstukken 3 en 5). HR Rail zal die bevoegdheden evenwel blijven uitoefenen voor het personeel dat nodig

[‡] Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

¹ Dit begrip wordt gedefinieerd in artikel 21 van de wet van 23 juli 1926.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 78.743/4 DU 18 FÉVRIER 2026**

Le 24 décembre 2025, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de la Mobilité, du Climat et de la Transition environnementale à communiquer un avis dans un délai de soixante jours sur un avant-projet de loi 'modifiant la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, en ce qui concerne la modernisation de la gestion du personnel des Chemins de fer belges'.

L'avant-projet a été examiné par la quatrième chambre le 18 février 2026. La chambre était composée de Bernard BLERO, président de chambre, président, Patrick RONVAUX, président de chambre, Géraldine ROSOUX, conseiller d'État, Christian BEHRENDT, assesseur, et Béatrice DRAPIER FACCO, greffier.

Le rapport a été présenté par Yves CHAUFFOUREAUX, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Géraldine ROSOUX.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 18 février 2026.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite essentiellement son examen à la compétence de l'auteur de l'acte, au fondement juridique[‡] ainsi qu'à l'accomplissement des formalités prescrites, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées.

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET ET CONFORMITÉ AUX NORMES
SUPÉRIEURES

1.1. Comme l'indique la demande d'avis, l'avant-projet poursuit principalement les trois objectifs suivants:

1° transférer à Infrabel et à la SNCB certaines compétences en matière de gestion du personnel des Chemins de fer belges actuellement exercées par HR Rail, concernant notamment la sélection, le recrutement et la formation transversale du personnel mis à la disposition d'Infrabel et de la SNCB, la détermination de la politique RH¹ et la mise en place d'un service pour la prévention et la protection au travail (chapitres 3 et 5); HR Rail conservant toutefois l'exercice de ces compétences pour le personnel nécessaire à l'exécution de ses propres

[‡] S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

¹ Cette notion est définie à l'article 21 de la loi du 23 juillet 1926.

is voor het vervullen van haar eigen opdrachten, en blijft juridisch gesproken werkgever van het voltallige personeel van de Belgische spoorwegen.²

2° Veralgemeende contractuele aanwerving vanaf 1 juni 2026 (hoofdstuk 4).

3° Invoering van een zogenaamd “escalatiemechanisme” (hoofdstuk 6) waardoor Infrabel, de NMBS en HR Rail blokkeringen in de sociale dialoog kunnen voorkomen, zowel voor de vaststelling of wijziging van het personeelsstatuut, van het syndicaal statuut, van de personeelsreglementering inzake “dienst- en rusttijden” of van een overeenkomst inzake terbeschikkingstelling van het personeel (artikel 11), als voor het sluiten van collectieve overeenkomsten tot regeling van de individuele en collectieve betrekkingen met de contractuele personeelsleden (artikel 12) en de vaststelling en wijziging van het arbeidsreglement (artikel 14).

1.2. De invoering van het escalatiemechanisme leidt ertoe dat de rechten van de personeelsleden van de Belgische spoorwegen op het vlak van sociaal overleg worden beperkt.

De huidige versie van artikel 75 van de wet van 23 juli 1926 ‘betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen’ bepaalt immers het volgende met betrekking tot het statutaire personeel:

“Elk voorstel houdende vaststelling of wijziging van het personeelsstatuut, van het syndicaal statuut of van de personeelsreglementering inzake “Dienst- en rusttijden” wordt voor onderhandeling voorgelegd aan de Nationale Paritaire Commissie overeenkomstig het personeelsstatuut.

Elk voorstel bedoeld in het eerste lid maakt het voorwerp uit van een onderhandelingsprocedure in de Nationale Paritaire Commissie, waarna deze beslist bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Elke regeling aldus gestemd door de Nationale Paritaire Commissie, is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.”

Met betrekking tot het contractuele personeel bepaalt artikel 77 ook het volgende:

“§ 1. In de schoot van de Nationale Paritaire Commissie kunnen, bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte

² Zoals wordt uitgelegd in het verslag aan de Koning dat bij de bekendmaking van het koninklijk besluit van 11 december 2013 ‘houdende het personeel van de Belgische Spoorwegen’ gevoegd is:

“Infrabel en (nieuwe) NMBS zijn niet de juridische werkgever van het personeel dat aan hen ter beschikking is gesteld; zij zijn te beschouwen als de feitelijke werkgever van dat personeel, aangezien zij over dat personeel het uitsluitende werkgeversgezag uitoefenen. Zij zijn ook te beschouwen als de economische werkgever van dat personeel, aangezien zij de financiële last van de tewerkstelling dragen, zoals verder bepaald in artikel 72, § 3, in te voegen in de wet van 23 juli 1926, zoals hieronder bepaald.” (Belgisch Staatsblad, 16 december 2013, ed. 2, 98889).

missions et restant l’employeur juridique de l’ensemble du personnel des Chemins de fer belges²;

2° généraliser le recrutement contractuel à partir du 1^{er} juin 2026 (chapitre 4);

3° introduire un mécanisme dit d’“escalation” (chapitre 6) permettant à Infrabel, à la SNCB et à HR Rail “d’éviter les blocages dans la concertation sociale”, tant pour la fixation ou la modification du statut du personnel, du statut syndical, de la réglementation du personnel en matière de “Prestations et repos” ou d’une convention de mise à disposition du personnel (article 11), que pour la conclusion de conventions collectives qui règlent les relations individuelles et collectives avec les membres du personnel contractuel (article 12) et l’établissement et la modification du règlement de travail (article 14).

1.2. La mise en œuvre du mécanisme d’escalation entraîne une diminution des droits des membres du personnel des Chemins de fer belges en matière de concertation sociale.

Dans sa rédaction actuelle, l’article 75 de la loi du 23 juillet 1926 ‘relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges’ dispose en effet, pour ce qui concerne le personnel statutaire:

“Chaque proposition portant fixation ou modification du statut du personnel, du statut syndical ou de réglementation du personnel en matière de ‘Prestations et repos’ est soumise pour négociation à la Commission paritaire nationale, conformément au statut du personnel.

Chaque proposition visée à l’alinéa 1^{er} fait l’objet d’une procédure de négociation au sein de la Commission paritaire nationale au terme de laquelle celle-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Chaque réglementation ainsi votée par la Commission paritaire nationale lie le conseil d’administration de HR Rail qui arrête la modification”.

Pour ce qui concerne le personnel contractuel, l’article 77 dispose également:

“§ 1^{er}. Il peut être conclu au sein de la Commission paritaire nationale, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, des

² Comme l’explique le rapport au Roi accompagnant la publication de l’arrêté royal du 11 décembre 2013 ‘relatif au personnel des Chemins de fer belges’:

“Infrabel et la (nouvelle) SNCB ne sont pas l’employeur juridique du personnel qui est mis à leur disposition; elles doivent être considérées comme l’employeur de fait de ce personnel étant donné qu’elles exercent l’autorité patronale exclusive sur ce personnel. Elles doivent également être considérées comme l’employeur économique de ce personnel étant donné qu’elles assument la charge financière de l’emploi, comme stipulé à l’article 72, § 3, à insérer dans la loi du 23 juillet 1926, comme énoncé ci-dessous” (Moniteur belge, 16 décembre 2013, 2^e éd., p. 98889).

stemmen, collectieve overeenkomsten worden gesloten die de individuele en collectieve betrekkingen met betrekking tot de niet statutaire personeelsleden regelen.

§ 2. De collectieve overeenkomsten gesloten in de Nationale Paritaire Commissie binden Infrabel, NMBS en HR Rail, de niet statutaire personeelsleden van HR Rail ongeacht of deze al dan niet ter beschikking zijn gesteld van Infrabel of NMBS, en de syndicale organisaties.

§ 3. Deze collectieve overeenkomsten worden genummerd, geregistreerd bij HR Rail en door HR Rail ter beschikking gesteld van de niet statutaire personeelsleden die daarom verzoeken.”

Volgens de bespreking van de artikelen 11 en 12 van het voorontwerp³ is het de bedoeling dat de drie Belgische spoorwegmaatschappijen zich in de toekomst kunnen wenden tot het “escalatiecomité”, een ad-hocorgaan dat bij gewone meerderheid uitspraak doet en waarin de vakbondsvetegenwoordiging in de minderheid is,⁴ om een uitweg te vinden indien binnen het Sturingscomité,⁵ bedoeld in de artikelen 123 tot 126 van de wet van 23 juli 1926, een tweede onderhandeling is mislukt die zelf het gevolg was van het uitblijven van een beslissing van de Nationale paritaire commissie.

1.3. Het recht op collectief onderhandelen maakt deel uit van de economische en sociale rechten die gewaarborgd worden door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet. Dat recht vloeit voort uit de vrijheid van vereniging, beschermd door artikel 27 van de Grondwet, artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, de artikelen 5 en 6 van het herziene Europees Sociaal Handvest, artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 22 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, alsook door de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, nr. 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen en nr. 154 betreffende de bevordering van het collectief overleg.⁶

Het Grondwettelijk Hof heeft op het volgende gewezen:

“Artikel 23, tweede lid en derde lid, 1°, van de Grondwet bevat een *standstill*-verplichting die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau van het recht

³ Waarnaar wordt verwezen in de toelichting bij artikel 14, dat tot doel heeft in de wet van 23 juli 1926 een nieuw artikel 77/1 betreffende de procedure voor de uitwerking van het arbeidsreglement in te voegen.

⁴ Zie opmerking 2.2.

⁵ In het verslag aan de Koning bij de bekendmaking van het koninklijk besluit van 11 december 2013 ‘houdende het personeel van de Belgische Spoorwegen’ wordt met betrekking tot dat comité het volgende gesteld: “Het Sturingscomité is opgezet als forum waar de top van de vennootschappen en van de syndicale organisaties met elkaar in contact treden over punctuele aangelegenheden” (*Belgisch Staatsblad*, 16 december 2013, ed. 2, 98886).

⁶ Zie onder meer GwH 26 juli 2017, nr. 101/2017, B.13.1 e.v., en GwH 14 mei 2020, nr. 67/2020, B.6.6 tot B.6.8.

conventions collectives qui règlent les relations individuelles et collectives avec les membres du personnel non statutaire.

§ 2. Les conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire nationale lient Infrabel, la SNCB et HR Rail, les membres du personnel non statutaire de HR Rail, qu’ils soient ou non mis à la disposition d’Infrabel ou de la SNCB, ainsi que les organisations syndicales.

§ 3. Les conventions collectives sont numérotées, enregistrées auprès de HR Rail et mises par HR Rail à la disposition des membres du personnel non statutaire qui en font la demande”.

Selon le commentaire des articles 11 et 12 de l’avant-projet³, leur auteur entend, à l’avenir, permettre aux trois sociétés des Chemins de fer belges de passer outre à l’échec d’une seconde négociation au sein du Comité de pilotage⁴ visé aux articles 123 à 126 de la loi du 23 juillet 1926, elle-même consécutive à l’absence de décision de la Commission paritaire nationale, en saisissant un organe *ad hoc*, appelé “comité d’escalation” statuant à la majorité simple et dans lequel la représentation syndicale est minorisée⁵.

1.3. Le droit à la négociation collective fait partie des droits économiques et sociaux garantis par l’article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution. Ce droit découle de la liberté d’association, protégée par l’article 27 de la Constitution, l’article 11 de la Convention européenne des droits de l’homme, les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne révisée, l’article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne, l’article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ainsi que par les Conventions de l’Organisation internationale du Travail n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, n° 98 sur le droit d’organisation et de négociation collective et n° 154 sur la négociation collective⁶.

Comme l’a rappelé la Cour constitutionnelle:

“L’article 23, alinéas 2 et 3, 1°, de la Constitution contient une obligation de *standstill* qui interdit au législateur compétent de réduire significativement le degré de protection du droit

³ Auxquels renvoie le commentaire de l’article 14, qui vise à insérer dans la loi du 23 juillet 1926 un nouvel article 77/1, concernant la procédure d’élaboration de règlement du travail.

⁴ Voir l’observation 2.2.

⁵ Dans le rapport au Roi accompagnant la publication de l’arrêté royal du 11 décembre 2013 ‘relatif au personnel des Chemins de fer belges’, ce comité fait l’objet du commentaire suivant: “Le Comité de Pilotage est constitué comme un forum où les dirigeants des sociétés et des organisations syndicales se rencontrent concernant des affaires ponctuelles” (*Moniteur belge*, 16 décembre 2013, 2^e éd., p. 98886).

⁶ Voir notamment C.C., 26 juillet 2017, n° 101/2017, B.13.1 et suivants, et C.C., 14 mai 2020, n° 67/2020, B.6.6 à B.6.8.

op collectief onderhandelen dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving, in aanzienlijke mate vermindert zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang.”⁷

Volgens de recente rechtspraak van het Hof is het verbod op een aanzienlijke achteruitgang dat uit de standstillverplichting voortvloeit, gekoppeld aan het ontbreken van een redelijke verantwoording. Om toelaatbaar te zijn ten aanzien van de standstillverplichting moet de bewerkstelligde achteruitgang, als die aanzienlijk blijkt, een legitiem doel nastreven en evenredig zijn met dat doel.

1.4. Het voorontwerp houdt een aanzienlijke achteruitgang in van de bescherming van het recht op collectief onderhandelen in de zin van artikel 23 van de Grondwet, in zoverre het, voor de wijziging van de in artikel 75 van de wet van 23 juli 1926 bedoelde reglementeringen, het huidige systeem van collectieve onderhandeling waarvoor een besluit vereist is dat met een gekwalificeerde tweederdemeerderheid is genomen, wil aanvullen met een nieuw systeem waarmee het uitblijven van een akkoord binnen de Nationale paritaire commissie kan worden ondervangen.

De toelaatbaarheid van die achteruitgang ten aanzien van artikel 23 van de Grondwet moet apart worden onderzocht naargelang het gaat om het vaststellen en wijzigen van de basisreglementering die van toepassing is op het statutaire personeel (ontworpen artikel 75), het sluiten van collectieve overeenkomsten die de individuele en collectieve betrekkingen met de contractuele personeelsleden regelen (ontworpen artikelen 77 en 78), of het vaststellen en wijzigen van het arbeidsreglement (ontworpen artikel 77/1).

2.1. Wat betreft de vaststelling en de wijziging van de basisreglementering die op het statutaire personeel van toepassing is, wordt een beslissingsmechanisme toegevoegd waarmee het uitblijven van een beslissing binnen de Nationale paritaire commissie, die met een tweederdemeerderheid van de uitgebrachte stemmen beslist (na een tweede onderzoek door het Sturingscomité, dat eveneens bij een tweederdemeerderheid beslist), kan worden ondervangen. Op die manier doet men de specifieke regels voor de vaststelling van het personeelsstatuut van de Belgische spoorwegen aansluiten bij de algemene regels die gelden voor het statutaire personeel van alle autonome overheidsbedrijven.

Artikel 35 van de wet van 21 maart 1991 ‘betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven’ bepaalt immers het volgende:

“§ 1. De raad van bestuur of de delegatie van een representatieve vakorganisatie die in het paritair comité zetelt, legt elk voorstel tot vaststelling of wijziging van de overeenkomstig artikel 34, § 2, aangeduide grondregelen van het personeelsstatuut of van het syndicaal statuut voor aan het paritair comité.

§ 2. Elke regeling vastgesteld door het paritair comité met tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen

⁷ GwH 14 mei 2020, nr. 67/2020, B.33.

de négociation collective offert par la législation applicable, sans qu’existent pour ce faire des motifs d’intérêt général”⁷.

Selon la jurisprudence récente de la Cour, l’interdiction de recul significatif déduite de l’obligation de *standstill* est liée à l’absence de justification raisonnable. Pour être admissible au regard de l’obligation de *standstill*, le recul opéré, s’il s’avère significatif, doit poursuivre un objectif légitime et être proportionné au regard de cet objectif.

1.4. En ce que l’avant-projet vise à compléter, pour la modification des réglementations visées à l’article 75 de la loi du 23 juillet 1926, le système actuel de négociation collective exigeant une décision arrêtée à la majorité qualifiée des deux tiers des membres par un nouveau système permettant de passer outre à une absence d’accord au sein de la Commission paritaire nationale, il emporte un recul significatif dans la protection du droit de négociation collective au sens de l’article 23 de la Constitution.

Son admissibilité au regard de l’article 23 de la Constitution doit être examinée de façon distincte selon qu’il concerne la fixation et la modification de la réglementation de base applicable au personnel statutaire (article 75 en projet), la conclusion de conventions collectives réglant les relations individuelles et collectives avec les membres du personnel contractuel (articles 77 et 78 en projet) ou l’établissement et la modification du règlement de travail (article 77/1 en projet).

2.1. Pour ce qui concerne la fixation et la modification de la réglementation de base applicable au personnel statutaire, l’ajout d’un mécanisme décisionnel permettant de passer outre à l’absence de décision au sein de la Commission paritaire nationale statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées (après un second examen au sein du Comité de pilotage statuant également à la majorité des deux tiers) aboutit à rapprocher les règles spécifiques applicables à la fixation du statut du personnel des Chemins de fer belges des règles générales applicables au personnel statutaire de l’ensemble des entreprises publiques autonomes.

L’article 35 de la loi du 21 mars 1991 ‘portant réforme de certaines entreprises publiques économiques’ dispose en effet:

“§ 1^{er}. Le conseil d’administration ou la délégation d’une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire soumet chaque proposition portant fixation ou modification des réglementations de base du statut du personnel ou du statut syndical, désignées conformément à l’article 34, § 2, à la commission paritaire.

§ 2. Le conseil d’administration est lié par toute réglementation arrêtée par la commission paritaire à la majorité des

⁷ C.C., 14 mai 2020, n° 67/2020, B.33.

betreffende aangelegenheden die het voorwerp uitmaken van een voorstel is bindend voor de raad van bestuur.

§ 3. Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur bindende regeling vastgesteld door het paritair comité binnen een termijn van één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van het paritair comité:

1° kan de raad van bestuur of de delegatie van een representatieve vakorganisatie die in het paritair comité zetelt, het voorstel voorleggen aan het Comité Overheidsbedrijven, ingeval het voorstel strekt tot vaststelling of wijziging van één der grondregelen bedoeld in artikel 34, § 2, onderafdelingen B, C, D en E, of van een algemeen beginsel betreffende één van de grondregels bedoeld in onderafdeling A;

2° kan de raad van bestuur over het voorstel beslissen met tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen, voor elk ander voorstel.

In het in 1° van het eerste lid bedoelde geval wordt de termijn van één maand verlengd met een bijkomende termijn van één maand, ingeval de raad van bestuur of de delegatie van een representatieve vakorganisatie, die zetelt in het paritair comité, de voorzitter van het Comité Overheidsbedrijven belast met een voorafgaande bemiddelingsopdracht.

§ 4. In geval van beroep zoals bedoeld in § 3, eerste lid, 1°, is elke regeling vastgesteld door het Comité Overheidsbedrijven met tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen betreffende aangelegenheden die het voorwerp uitmaken van een voorstel, dat aan de basis ligt van het beroep, bindend voor de raad van bestuur.

Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur bindende regeling binnen een termijn van één maand nadat het beroep is overgezonden aan de voorzitter van het Comité Overheidsbedrijven, kan de raad van bestuur over het voorstel beslissen bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. De Regeringscommissaris deelt de beslissing mede aan de minister onder wie het autonoom overheidsbedrijf ressorteert. De minister kan binnen een termijn van acht vrije dagen de beslissing vernietigen. Deze termijn gaat in op de dag van de vergadering waarop de beslissing werd genomen, voor zover de Regeringscommissaris daarop regelmatig was uitgenodigd, en, in het tegenovergestelde geval, de dag waarop hij van de beslissing kennis heeft gekregen.

§ 5. De §§ 3 en 4 zijn niet van toepassing op de Nationale Maatschappij der Belgische spoorwegen. Geen wijziging kan in de overeenkomstig artikel 34, § 2, aangeduide grondregelen worden aangebracht dan bij voor de raad van bestuur bindende regeling vastgesteld door de Nationale Paritaire Commissie bij deze Maatschappij."

2.2. In de bespreking van artikel 11 staat het volgende te lezen: "(...) het feit dat de reglementering kan worden aangenomen ondanks een meningsverschil tussen de sociale partners [kan] worden beschouwd als een kenmerk van een statutair regime", alsook: "[d]eze mogelijkheid bestaat bijvoorbeeld ook in het kader van de wet van 19 december 1974 tot regeling

deux tiers des voix exprimées au sujet de matières qui font l'objet d'une proposition.

§ 3. À défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration arrêtée par la commission paritaire dans un délai d'un mois après la communication de la proposition au président de la commission paritaire:

1° le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire peut soumettre la proposition à la Commission Entreprises publiques, au cas où la proposition vise à arrêter ou modifier l'une des réglementations de base visées, à l'article 34, § 2, subdivisions B, C, D et E, ou l'un des principes généraux des réglementations de base visées à la subdivision A;

2° le conseil d'administration peut décider sur la proposition à la majorité des deux tiers des voix exprimées, pour toutes les autres propositions.

Dans le cas visé au 1° de l'alinéa premier, le délai d'un mois est prorogé d'un délai supplémentaire d'un mois, au cas où le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire charge le président de la Commission Entreprises publiques d'une mission de conciliation préalable.

§ 4. En cas de recours visé au 1° de l'alinéa premier du § 3, le conseil d'administration est lié par toute réglementation arrêtée par la Commission Entreprises publiques à la majorité des deux tiers des voix exprimées au sujet de matières qui font l'objet de la proposition à l'origine du recours.

À défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration dans un délai d'un mois après la communication du recours au président de la Commission Entreprises publiques, le conseil d'administration peut décider sur la proposition à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Le commissaire du gouvernement communique la décision au ministre dont relève l'entreprise publique autonome. Le ministre dispose d'un délai de huit jours francs pour annuler la décision. Ce délai court à partir du jour de la réunion à laquelle la décision a été prise, pour autant que le commissaire du gouvernement y ait été régulièrement convoqué et, dans le cas contraire, à partir du jour où il en a reçu connaissance.

§ 5. Les §§ 3 et 4 ne sont pas applicables à la Société nationale des chemins de fer belges. Aucune modification ne pourra être apportée aux réglementations de base désignées conformément à l'article 34, § 2, sauf conformément à une réglementation liant le conseil d'administration, arrêtée par la Commission paritaire nationale auprès de cette Société."

2.2. Selon le commentaire de l'article 11, "le fait de pouvoir adopter la réglementation malgré un désaccord entre les partenaires sociaux peut être considéré comme une caractéristique d'un régime statutaire" et "[c]ette possibilité existe ainsi dans le cadre de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des

van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en haar uitvoeringsbesluiten, evenals in het kader van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven (zie artikelen 30 e.v.).”

Het voorontwerp kan worden geacht een legitiem doel na te streven in zoverre de steller, steunend op die overwegingen, de regeling voor de statutaire personeelsleden van HR Rail, die al dan niet ter beschikking zijn gesteld van Infrabel en van de NMBS, en de regeling voor de personeelsleden van de overige autonome overheidsbedrijven⁸ en meer in het algemeen van het federaal openbaar ambt in zijn geheel, beter op elkaar zou willen afstemmen.

De aanzienlijke achteruitgang die een dergelijke harmonisering met zich meebrengt voor de personeelsleden van Infrabel, HR Rail en de NMBS, die tot nu toe altijd onder de specifieke regels van de wet van 23 juli 1926 vielen, is ten aanzien van de standstillverplichting niettemin enkel toelaatbaar als de regeling die wordt ingevoerd door de nieuwe escalatieprocedure, bepaald in het ontworpen artikel 75, §§ 2 tot en met 5, voor de statutaire personeelsleden van die vennootschappen redelijk kan worden verantwoord met inachtneming van het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie, vastgelegd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

De regeling die door het voorontwerp van wet wordt ingevoerd, brengt echter ook een aantal verschillen mee in de behandeling van enerzijds de personeelsleden van Infrabel, van HR Rail en van de NMBS en anderzijds de personeelsleden van de overige autonome overheidsbedrijven. Die verschillen moeten redelijk kunnen worden verantwoord.

Ze hebben met name betrekking op het volgende.

1° In plaats van dat het Comité Overheidsbedrijven overeenkomstig artikel 35, § 3, 1°, van de wet van 21 maart 1991 optreedt ingeval de Nationale paritaire commissie onmogelijk tot een beslissing kan komen, treedt in dat geval het Sturingscomité op, bedoeld in de artikelen 123 tot 126 van de wet van 23 juli 1926.

2° Als er sprake is van een aanhoudende blokkering en het Sturingscomité onmogelijk tot een beslissing kan komen, wordt de uiteindelijke beslissing toevertrouwd aan het Escalatiecomité,

⁸ Over de specifieke behandeling die krachtens artikel 35, § 5, voorbehouden is aan de sociale dialoog bij de NMBS, wordt in de parlementaire voorbereiding van de wet van 21 maart 1991 (Verslag namens de commissie voor de infrastructuur) met name het volgende uiteengezet:

“De vice-eersteminister en minister van Verkeerswezen antwoordt dat in het ontwerp de uitzonderingen inzake de NMBS vooral betrekking hebben op het behoud van het Beperkt Comité (artikel 15), op de aanwezigheid in de raad van bestuur van vertegenwoordigers van de vakbonden (artikelen 18 en 22) en op de werking van het nationaal paritair comité. In principe zou het ontwerp wellicht coherenter zijn geweest indien er voor alle autonome overheidsbedrijven een identieke regeling was ingevoerd, maar het bleek moeilijk te zijn geen rekening te houden met de met de jaren gegroeide situatie” (*Parl. St.* Kamer 1989-90, nr. 1287/10, 85).

agents relevant de ces autorités et de ses arrêtés d'exécution et dans le cadre de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques (voir les articles 30 et s.).”

Dans la mesure où la volonté de l'auteur de l'avant-projet, étayée par ces considérations, serait d'opérer un rapprochement entre le régime applicable aux membres du personnel statutaire de HR Rail, mis à la disposition d'Infrabel et de la SNCB ou non, et celui applicable aux membres du personnel des autres entreprises publiques autonomes⁸ et plus généralement de la fonction publique fédérale dans son ensemble, l'avant-projet peut être considéré comme poursuivant un objectif légitime.

Pour que le recul significatif qu'un tel rapprochement implique vis-vis des membres du personnel d'Infrabel, de HR Rail et de la SNCB, qui ont jusqu'ici toujours été soumis aux règles spécifiques prévues par la loi du 23 juillet 1926, puisse être considéré comme admissible au regard de l'obligation de *standstill*, encore faut-il que le régime instauré par la nouvelle procédure d'escalation définie à l'article 75, §§ 2 à 5, en projet puisse être raisonnablement justifié pour les membres du personnel statutaire de ces sociétés, dans le respect du principe d'égalité et de non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution.

Le régime mis en place par l'avant-projet emporte cependant plusieurs différences de traitement entre les membres du personnel d'Infrabel, de HR Rail et de la SNCB, et les membres du personnel des autres entreprises publiques autonomes, qui doivent pouvoir être raisonnablement justifiées.

Ces différences de traitement concernent notamment:

1° en cas d'impossibilité pour la Commission paritaire nationale d'aboutir à une décision, l'intervention du Comité de pilotage, visé aux articles 123 à 126 de la loi du 23 juillet 1926 en lieu et place de la Commission entreprises publiques, conformément à ce que prévoit l'article 35, § 3, 1°, de la loi du 21 mars 1991;

2° en cas de blocage persistant et d'impossibilité pour le Comité de pilotage d'aboutir à une décision, le fait de confier la décision finale au Comité d'escalation, décidant à la majorité

⁸ À propos du traitement spécifique réservé par l'article 35, § 5, au dialogue social au sein de la SNCB, les travaux parlementaires de la loi du 21 mars 1991 (Rapport de la Commission de l'infrastructure) exposent notamment:

“Le Vice-Premier ministre et ministre des Communications répond que les exceptions dans le projet relatives à la SNCB ont trait essentiellement au maintien du comité restreint (article 15), au maintien de la présence de représentants des syndicats au conseil d'administration (articles 18 et 22) et au maintien du fonctionnement de la commission paritaire nationale. Certes, sur le plan du principe, le projet aurait gagné en cohérence s'il avait instauré un système identique dans toutes les EPA, mais il est apparu difficile de ne pas tenir compte des réalités historiques” (*Doc. parl.* Chambre, 1989-1990, n° 1287/10, p. 85).

dat bij gewone meerderheid beslist, in plaats van aan de raad van bestuur, die bij tweederdemeerderheid van de uitgebrachte stemmen beslist zoals bepaald in artikel 35, § 4, tweede lid, van de wet van 21 maart 1991. Die gewone meerderheid moet overigens gepaard gaan met de samenstelling van het ad-hoccomité, zijnde het Escalatiecomité, waarin, zoals in opmerking 1.2 is gesteld, de vakbondsvetegenwoordiging in de minderheid is. Terwijl artikel 123 van de wet van 23 juli 1926 in een paritaire samenstelling (3/3) voorziet voor het Sturingscomité, voorziet het ontworpen artikel 77, § 5, voor de samenstelling van het Escalatiecomité in een verdubbeling van het aantal vertegenwoordigers van de drie vennootschappen – aan de gedelegeerd bestuurders (Infrabel en NMBS) en de algemeen directeur (HR Rail) voegt het nog de voorzitters van hun raden van bestuur toe – maar laat het na de vertegenwoordiging van de erkende vakorganisaties in correlatie daarmee te verhogen. Bovendien schrapt het de post van waarnemer die elke representatieve vakorganisatie die geen erkende vakorganisatie is en die in de Nationale paritaire commissie zetelt, krijgt (zie *infra*, opmerking 2.3).

3° Bij het optreden van de regeringscommissaris (vernietigingstoezicht) waarin dezelfde bepaling voorziet, ontbreekt een procedure inzake controle door de minister waaronder het autonome overheidsbedrijf ressorteert.

In het dossier staat geen verantwoording voor het feit dat de regels waarin is voorzien voor de personeelsleden van Infrabel, de NMBS en HR Rail, verschillen van die waarin is voorzien voor de overige autonome overheidsbedrijven. In het bijzonder valt niet te begrijpen waarom niet is voorzien in het optreden van het Comité Overheidsbedrijven, noch waarom de samenstelling van het Escalatiecomité en de regels met betrekking tot de beslissingen die het met gewone meerderheid neemt, geen afspiegeling vormen van de regels inzake samenstelling en besluitvorming die gelden voor de raden van bestuur van HR Rail, Infrabel en de NMBS, noch ten slotte waarom er geen enkele procedure voor ministeriële controle wordt georganiseerd. In dat verband rijst de vraag of de ad-hocsamenstelling van het Escalatiecomité in combinatie met de regel van gewone meerderheid voor de stemming binnen dat comité niet leidt tot een disproportionele inbreuk op het recht op collectieve onderhandelingen, zoals dat destijds in de wet van 23 juli 1926 was opgevat voor de personeelsleden van Infrabel, NMBS en HR Rail. De steller van het voorontwerp moet ter zake een verantwoording kunnen geven en de evenredigheid kunnen aantonen, zodat men kan uitmaken of het ontworpen dispositief in overeenstemming is zowel met de standstillverplichting, vervat in artikel 23 van de Grondwet, met betrekking tot de bescherming van het recht op collectieve onderhandelingen, als met het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie, vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

2.3. De samenstelling van het Escalatiecomité wordt, op basis van de samenstelling van het Sturingscomité, bepaald in het ontworpen artikel 75, § 4. Die paragraaf luidt:

“Het Escalatiecomité bestaat uit de personen bedoeld in artikel 123, eerste lid, 1° tot 4°, de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, de voorzitter van de raad van bestuur van de NMBS en de voorzitter van de raad van bestuur van Infrabel.”

simple des voix, en lieu et place du Conseil d'administration statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées, comme le prévoit l'article 35, § 4, alinéa 2, de la loi du 21 mars 1991. Cette majorité simple doit par ailleurs se combiner avec la composition du comité *ad hoc* qu'est le Comité d'escalation, dans lequel, ainsi qu'il est exposé dans l'observation 1.2, la représentation syndicale est minorisée. Alors que l'article 123 de la loi du 23 juillet 1926 prévoit une composition paritaire (3/3) pour le Comité de pilotage, l'article 77, § 5, en projet prévoit pour ce qui concerne la composition du Comité d'escalation un doublement du nombre de représentants des trois sociétés par l'ajout des présidents de leurs conseils d'administration aux côtés des administrateurs délégués (Infrabel et SNCB) et directeur général (HR Rail), sans augmentation corrélative de la représentation des organisations syndicales reconnues. Il y prévoit, en outre, la suppression du poste d'observateur dont y bénéficie chaque organisation syndicale représentative qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège à la Commission paritaire nationale (voir *infra*, l'observation 2.3);

3° l'absence d'une procédure de contrôle par le ministre dont relève l'entreprise publique autonome, à l'intervention du Commissaire du gouvernement (tutelle d'annulation) prévue par cette même disposition.

Le dossier n'avance pas de justification quant au fait que les règles prévues pour les membres du personnel d'Infrabel, de la SNCB et d'HR Rail diffèrent de celles prévues pour les autres entreprises publiques autonomes. En particulier, il ne permet pas de comprendre pourquoi l'intervention de la Commission entreprises publiques n'est pas prévue, pour quelles raisons la composition du Comité d'escalation et les règles relatives aux décisions qu'il prend à la majorité simple ne sont pas conçues de manière à refléter les règles de composition et de décision applicables aux conseils d'administration de HR Rail, d'Infrabel et de la SNCB ni, enfin, pourquoi aucune procédure de contrôle par le ministre n'est organisée. À cet égard, la question se pose de savoir si la combinaison de la composition *ad hoc* du Comité d'escalation avec la règle de la majorité simple pour le vote au sein de ce Comité n'a pas pour effet de porter une atteinte disproportionnée au droit à la négociation collective, tel que celui-ci était conçu auparavant dans la loi du 23 juillet 1926 pour les membres du personnel d'Infrabel, de la SNCB et d'HR Rail. Il appartient à l'auteur de l'avant-projet de fournir ces éléments de justification et de proportionnalité de manière à établir la conformité du dispositif en projet tant à l'obligation de *standstill* consacrée par l'article 23 de la Constitution en ce qui concerne la protection du droit à la négociation collective qu'au principe d'égalité et de non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution.

2.3. La composition du Comité d'escalation est définie à l'article 75, § 4, en projet, sur la base de celle du Comité de pilotage. Ce paragraphe énonce:

“Le Comité d'escalation est composé des personnes visées à l'article 123, alinéa 1^{er}, 1° à 4°, du président du conseil d'administration de HR Rail, du président du conseil d'administration de la SNCB et du président du conseil d'administration d'Infrabel”.

Naast het feit dat de werkgeversvertegenwoordiging binnen dat orgaan wordt verdubbeld zonder dat de vakbondsvertegenwoordiging in correlatie daarmee wordt verhoogd, wordt de in artikel 123, eerste lid, 5°, voorgescreven aanwezigheid van “één waarnemer van elke representatieve syndicale organisatie die geen erkende syndicale organisatie is en zetelt in de Nationale Paritaire Commissie”, uit het Escalatiecomité geweerd doordat uitsluitend naar de punten 1° tot 4° van de voornoemde bepaling wordt verwezen.

Het is de afdeling Wetgeving niet duidelijk hoe die beperkende maatregel zou kunnen worden verantwoord ten aanzien van de bescherming van het in artikel 23 van de Grondwet vervatte recht op collectieve onderhandeling.

De bepaling moet dus worden aangevuld, tenzij een dergelijke toelaatbare verantwoording aangevoerd kan worden.

3.1. Wat het contractuele personeel betreft, beoogt het ontworpen artikel 77, §§ 3 tot 6, (artikel 12 van het voorontwerp) een procedure in te voeren die vergelijkbaar is met die welke artikel 75, §§ 2 tot 5, voor het statutaire personeel voorziet, en waarmee het Escalatiecomité de onmogelijkheid om binnen de Nationale paritaire commissie een paritaire overeenkomst te sluiten of een bestaande paritaire overeenkomst te wijzigen, kan ondervangen. Nadat de zaak voor het Sturingscomité is gebracht en wanneer binnen dat comité geen collectieve overeenkomst met tweederdemeerderheid wordt gesloten, krijgt het Escalatiecomité, dat bij gewone meerderheid beslist, de bevoegdheid om een “reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst” vast te stellen (artikel 75, §§ 4 en 6).

Die maatregel betekent een aanzienlijke achteruitgang van de bescherming van het recht op collectieve onderhandeling die door de huidige wetgeving wordt geboden, in de zin van artikel 23 van de Grondwet.

De bespreking van artikel 12 geeft de volgende verantwoording voor de maatregel:

“De wijziging van de procedure wordt als geschikt beschouwd in het kader van artikel 23 van de Grondwet (dat het standstill-beginsel bepaalt), aangezien zij niet leidt tot een disproportionele vermindering van het bestaande beschermingsniveau en het algemeen belang dient, om de redenen uiteengezet in artikel 11 (het belang van de dienst, de effectiviteit van het bestuurlijk optreden en de continuïteit van de openbare dienst), waarnaar wordt verwezen.

In de context van het tewerkstellen van personeelsleden via arbeids-overeenkomsten is de mogelijkheid om een reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst af te sluiten inderdaad specifiek voor de Spoorwegen. Deze modaliteit wordt als noodzakelijk geacht gezien het belang van de door hen geleverde openbare dienst en de uitdagingen waarmee de Spoorwegen worden geconfronteerd. Gezien de opdrachten van de Spoorwegen en de publiekrechtelijke context waarin zij opereren, kan de situatie van de Spoorwegen dan ook niet worden vergeleken met de privésector (systeem van de wet van 15 december 1968 betreffende de collectieve

Outre le doublement de la représentation patronale sans augmentation corrélative de la représentation syndicale au sein de cet organe, le renvoi aux seuls 1° à 4° de l'article 123, alinéa 1^{er}, aboutit à exclure du Comité d'escalation la présence d'un observateur de chaque organisation syndicale représentative qui n'est pas une organisation syndicale reconnue et siège à la Commission paritaire nationale” prévue au 5° de cette disposition.

La section de législation n'aperçoit pas quelle pourrait être la justification de cette mesure restrictive, au regard de la protection du droit à la négociation collective consacré par l'article 23 de la Constitution.

Sauf à pouvoir avancer une telle justification admissible, la disposition sera complétée en conséquence.

3.1. Pour ce qui concerne le personnel contractuel, l'article 77, §§ 3 à 6, en projet (article 12 de l'avant-projet) vise à instaurer une procédure similaire à celle prévue par l'article 75, §§ 2 à 5, pour le personnel statutaire, et permettant au Comité d'escalation de passer outre à l'impossibilité de conclure une convention paritaire ou de modifier une convention paritaire existante au sein de la Commission paritaire nationale. Après saisine du Comité de pilotage et en l'absence de convention collective conclue en son sein à la majorité des deux tiers, le Comité d'escalation, statuant à la majorité simple, se voit confier la compétence d'adopter une “réglementation ayant valeur de convention collective” (article 75, §§ 4 et 6).

Cette mesure emporte un recul significatif dans la protection du droit à la négociation collective offerte par la législation actuelle, au sens de l'article 23 de la Constitution.

Le commentaire de l'article 12 entend justifier cette mesure dans les termes suivants:

“La modification de la procédure est jugée adéquate dans le cadre de l'article 23 de la Constitution (qui prévoit le principe de *standstill*) dès lors qu'elle n'entraîne pas une réduction disproportionnée du niveau de protection existant et qu'elle répond à l'intérêt général, pour les raisons exprimées à l'article 11 (l'intérêt du service, l'efficacité de l'action administrative et le principe de continuité du service public), auquel il est renvoyé.

Dans le contexte d'emploi de membres du personnel par le biais de contrats de travail, la possibilité de conclure une réglementation ayant valeur de convention collective est certes spécifique aux Chemins de fer. Cette modalité est jugée comme étant nécessaire vu l'importance du service public assuré par ceux-ci, et les défis auxquels les Chemins de fer font face. Compte tenu des missions des Chemins de fer et du contexte de droit public dans lequel ils évoluent, la situation des Chemins de fer ne peut donc pas être comparée au secteur privé (système de la loi du 15 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires). Au niveau du

arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités). Binnen de publieke sector (niet onderworpen aan de wet van 15 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités) is de mogelijkheid om collectieve overeenkomsten af te sluiten momenteel niet voorzien voor andere instellingen. Het is belangrijk om deze bevoegdheid nu te koppelen aan de mogelijkheid om een reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst aan te nemen in geval van blokkering in de Nationale paritaire commissie en het Sturingscomité. Het hoofddoel blijft het behalen van een tweederde meerderheid in de Nationale paritaire commissie of het Sturingscomité, maar het belang van de dienst vereist dat, bij gebreke hiervan, de reglementeringen met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst kunnen worden aangenomen wanneer dit noodzakelijk blijkt, ondanks de blokkering.

De ervaring sinds de invoering van het mechanisme van collectieve overeenkomst bij de Spoorwegen toont aan dat het noodzakelijk is de mogelijkheid voor het aannemen van dergelijke reglementeringen met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst te voorzien. Zo werd in de praktijk een "Collectieve overeenkomst betreffende niet-statutair personeel bij de Spoorwegen" (zogenaamde CAO nr. 0) door de sociale partners afgesloten voor onbepaalde tijd. Bij afwezigheid van stemming binnen de Nationale paritaire commissie brengt de voortzetting van een collectieve overeenkomst van onbepaalde duur een rigiditeit met zich mee die moeilijk verenigbaar is met de mogelijk veranderende eisen opgelegd door het belang van de dienst. Op deze manier kunnen aanpassingen worden doorgevoerd, zelfs bij afwezigheid van een tweederde meerderheid binnen de Nationale paritaire commissie. De reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst op die manier aangenomen maakt een eenzijdige bestuurshandeling uit en is géén overeenkomst. Een dergelijke eenzijdige handeling kan dus aan de controle van de Raad van State worden onderworpen, hetgeen een gepaste rechterlijke controle waarborgt.

Het nieuwe systeem moet de Spoorwegen dus de noodzakelijke flexibiliteit bieden om de uitdagingen die hen te wachten staan, het hoofd te bieden."

3.2. Een dergelijke verantwoording kan evenwel niet als toereikend worden beschouwd, gelet op het buitensporige effect van die maatregel, zowel ten aanzien van het gemeen recht inzake het onderhandelen van collectieve arbeidsovereenkomsten (wet van 5 december 1968 'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités') en van het begrip "collectieve arbeidsovereenkomst" zelf, als ten aanzien van de wetgeving inzake arbeidsovereenkomsten (wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten') en van het beginsel van de overeenkomst-wet, vastgelegd in artikel 5.69 van het Burgerlijk Wetboek.⁹ Ze maakt het namelijk mogelijk dat een werkgever eenzijdig een regeling vaststelt waarvan de normatieve waarde identiek is aan die

⁹ Die bepaling luidt als volgt:
"Een contract dat geldig tot stand is gekomen, strekt degenen die het hebben gesloten tot wet" (wet van 28 april 2022 'houdende boek 5 "Verbintenissen" van het Burgerlijk Wetboek', artikel 2).

secteur public (non soumis à la loi du 15 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires), la faculté de conclure des conventions collectives n'est actuellement pas prévue pour d'autres institutions. Il est important de désormais assortir cette faculté de la possibilité d'adopter une réglementation ayant valeur de convention collective en cas de blocage au niveau de la Commission paritaire nationale et du Comité de pilotage. L'objectif premier doit être d'arriver à un vote aux deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale ou du Comité de pilotage mais l'intérêt du service commande de pouvoir à défaut adopter les réglementations ayant valeur de convention collective lorsque cela s'avère nécessaire, malgré le blocage.

L'expérience depuis l'introduction du mécanisme de convention collective au sein des Chemins de fer montre qu'il est nécessaire de prévoir la possibilité d'adopter de telles réglementations ayant valeur de convention collective. Ainsi, en pratique, une "Convention Collective sur l'emploi non statutaire aux Chemins de fer" (dite: CCT n° 0) a été conclue par les partenaires sociaux pour une durée indéterminée. En cas d'absence de vote au sein de la Commission paritaire nationale, la persistance d'une convention collective conclue de manière indéterminée implique une rigidité peu compatible avec les exigences potentiellement changeantes imposées par l'intérêt du service. De cette manière, des adaptations pourront être décidées, même en cas d'absence de vote à la majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale. La réglementation ayant valeur de convention collective ainsi adoptée constitue un acte administratif unilatéral et non plus une convention. Un tel acte unilatéral peut dès lors être soumis au contrôle du Conseil d'État, ce qui assure un contrôle juridictionnel adéquat.

Le nouveau dispositif doit donc permettre aux Chemins de fer de disposer de la souplesse nécessaire afin de faire face aux défis qui les attendent".

3.2. Une telle justification ne peut toutefois être considérée comme suffisante, compte tenu de l'effet exorbitant de cette mesure au regard tant du droit commun en matière de négociation de conventions collectives de travail (loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives et les commissions paritaires') et de la notion de convention collective de travail elle-même, que de la législation en matière de contrat de travail (loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail') et du principe de la convention-loi consacré par l'article 5.69 du Code civil⁹. Elle permet, en effet, à l'employeur agissant unilatéralement d'adopter une réglementation d'une valeur normative identique à celle d'une convention collective de travail, et donc supérieure à celle reconnue au contrat de

⁹ Lequel dispose:
"Le contrat valablement formé tient lieu de loi à ceux qui l'ont fait" (loi du 28 avril 2022 'portant le livre 5 "Les obligations" du Code civil', article 2).

van een collectieve arbeidsovereenkomst, en dus hoger dan die welke wordt toegekend aan een geschreven individuele arbeidsovereenkomst, zoals het ontworpen artikel 78, § 1 (artikel 13 van het voorontwerp) stelt.

Volgens de bespreking, die hier verwijst naar artikel 11, zou de ontworpen maatregel verantwoord zijn door “het belang van de dienst, de effectiviteit van het bestuurlijk optreden en de continuïteit van de openbare dienst”. Dergelijke verantwoordingen, die steunen op het veranderlijkheidsbeginsel dat geldt voor de regels die van toepassing zijn op personeelsleden die onder een statuut vallen, zijn in ieder geval in tegenspraak met de redenen die worden aangevoerd om overal tot contractuele aanwerving over te gaan (artikel 7, dat artikel 67 van de wet van 23 juli 1926 vervangt).

In de bespreking van artikel 11 wordt immers het volgende opgemerkt:

“(…) het feit dat de reglementering kan worden aangenomen ondanks een meningsverschil tussen de sociale partners [kan] worden beschouwd als een kenmerk van een statutair regime, overeenkomstig het veranderlijkheidsbeginsel”.

Het Grondwettelijk Hof heeft daarover ook het volgende gesteld:

“De specifieke kenmerken die het statuut ten opzichte van de arbeidsovereenkomst vertoont, kunnen naar gelang van het geval worden geanalyseerd als voordelen (dat is met name het geval voor de grotere vastheid van betrekking of de pensioenregeling, die voordeliger is), of als nadelen (zoals het veranderlijkheidsbeginsel, de discretie- en neutraliteitsplicht of de regeling inzake de cumulatie of de onverenigbaarheden).”¹⁰

De wil om “de Spoorwegen (...) de noodzakelijke flexibiliteit [te] bieden om de uitdagingen die hen te wachten staan, het hoofd te bieden” in een context van liberalisering en toenemende concurrentie, is evenmin een toereikende verantwoording voor een maatregel waarvoor geen enkel equivalent bestaat bij de overige autonome overheidsbedrijven of bij de concurrerende bedrijven uit de privésector.

3.3. Zonder dat in dit stadium hoeft te worden onderzocht of de voorliggende bepaling in overeenstemming is met de internationaalrechtelijke bepalingen, aangehaald in opmerking 1.3, die het recht op collectieve onderhandeling vastleggen, kan worden geconcludeerd dat die bepaling een aanzienlijke achteruitgang inhoudt van de bescherming van het recht op collectieve onderhandeling, vastgelegd in artikel 23 van de Grondwet. Voor die achteruitgang bestaat bij de huidige stand van het dossier geen redelijke verantwoording. Bovendien leidt de bepaling ten aanzien van het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie, verankerd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, tot een verschil in behandeling dat voor het contractuele personeel van de Belgische spoorwegen nadelig uitvalt, zowel in vergelijking met het personeel van de

travail individuel écrit, comme le précise l'article 78, § 1^{er}, en projet (article 13 de l'avant-projet).

Selon le commentaire, qui renvoie ici à l'article 11, la mesure en projet serait justifiée par “l'intérêt du service, l'efficacité de l'action administrative et le principe de continuité du service public”. De telles justifications, liées à l'invocation de la loi du changement qui vaut pour les règles applicables aux agents soumis à un statut, sont en toute hypothèse en contradiction avec les motifs invoqués pour généraliser le recrutement contractuel (article 7, remplaçant l'article 67 de la loi du 23 juillet 1926).

En effet, et comme le rappelle le commentaire de l'article 11:

“[...], le fait de pouvoir adopter la réglementation malgré un désaccord entre les partenaires sociaux peut être considéré comme une caractéristique d'un régime statutaire, en application de la loi du changement”.

La Cour constitutionnelle a également considéré à cet égard:

“Les spécificités que présente le statut par rapport au contrat de travail peuvent s'analyser, selon le cas, comme des avantages (c'est notamment le cas de la plus grande stabilité d'emploi ou du régime de pension plus avantageux) ou comme des désavantages (tels la loi du changement, le devoir de discrétion et de neutralité ou le régime en matière de cumul ou d'incompatibilités)”¹⁰.

La volonté de “permettre aux Chemins de fer de disposer de la souplesse nécessaire afin de faire face aux défis qui les attendent”, dans un contexte de libéralisation et de concurrence croissante, ne permet pas davantage de justifier à suffisance une mesure qui ne connaît aucun équivalent ni parmi les autres entreprises publiques autonomes ni pour les entreprises concurrentes du secteur privé.

3.3. En conclusion, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner à ce stade sa conformité aux dispositions de droit international consacrant le droit à la négociation collective rappelées dans l'observation 1.3, la disposition à l'examen emporte un recul significatif dans la protection du droit à la négociation collective consacré par l'article 23 de la Constitution qui, en l'état du dossier, est dénué de justification raisonnable. En outre, elle conduit, au regard du principe d'égalité et de non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution, à une différence de traitement au détriment du personnel contractuel des chemins de fer belges, tant par rapport au personnel des autres entreprises publiques autonomes et de l'ensemble de la fonction publique fédérale que de celui du secteur privé, différence qui ne paraît pas répondre, en l'état

¹⁰ GwH 23 maart 2023, nr. 52/2023, B.7.2.

¹⁰ C.C., 23 mars 2023, n° 52/2023, B.7.2.

overige autonome overheidsbedrijven en van het hele federaal openbaar ambt als in vergelijking met het personeel in de privésector. Dat verschil in behandeling lijkt bij de huidige stand van het voorontwerp niet te beantwoorden aan de eisen inzake rechtvaardiging en proportionaliteit.

4.1. Artikel 14 van het voorontwerp strekt ertoe in de wet van 23 juli 1926 een artikel 77/1 in te voegen dat voor het vaststellen en het wijzigen van het arbeidsreglement voorziet in een escalatieprocedure, vergelijkbaar met de procedures voorzien in artikel 12 voor de wijziging van de grondregeling die van toepassing is op het statutaire personeel en in artikel 13 voor de uitwerking van een reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst.

4.2. De procedure voor het uitwerken van arbeidsreglementen wordt thans voorzien in artikel 118, 6°, van de wet van 23 juli 1926, dat de tegenhanger vormt van artikel 30, § 2, 6°, van de wet van 21 maart 1991 en waarin het volgende wordt bepaald:

“Niettegenstaande elke andersluidende bepaling en onverminderd de andere bepalingen van deze wet, heeft de Nationale Paritaire Commissie de volgende bevoegdheden, ten aanzien van de Belgische Spoorwegen alsook waar van toepassing ten aanzien van elke vennootschap afzonderlijk:

(...)

6° met een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen een of meer arbeidsreglementen opstellen en wijzigen overeenkomstig artikel 11 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, waarbij de Nationale Paritaire Commissie de taken van de ondernemingsraad vervult;

(...).”

Noch die bepaling, noch artikel 11 van de wet van 8 april 1965 waarnaar ze verwijst, maakt het mogelijk dat enkel de werkgever het uitblijven van een beslissing van de Nationale paritaire commissie (of van de ondernemingsraad) ondervangt.

4.3. De escalatieprocedure waarin artikel 14 van het voorontwerp (ontworpen artikel 77/1) voorziet, leidt dan ook tot een aanzienlijke achteruitgang van de bescherming van het recht op collectief overleg. Ze geeft *mutatis mutandis* aanleiding tot gelijkaardige opmerkingen als hierboven geformuleerd over de artikelen 12 en 13 van het voorontwerp (ontworpen artikel 75 en 77), al naargelang ze betrekking heeft op de statutaire dan wel de contractuele personeelsleden van de Belgische spoorwegen.¹¹

¹¹ Voor laatstgenoemden kan evenwel rekening gehouden worden met het feit dat een arbeidsreglement hiërarchisch lager staat dan een geschreven individuele arbeidsovereenkomst (artikel 78, § 1, 5°, van de wet van 23 juli 1926).

actuel de l'avant-projet, aux exigences de justification et de proportionnalité.

4.1. L'article 14 de l'avant-projet vise à insérer dans la loi du 23 juillet 1926 un article 77/1 prévoyant une procédure d'escalation pour l'adoption et la modification de règlement de travail, similaire à celles prévues à l'article 12 pour la modification de la réglementation de base applicable au personnel statuaire et à l'article 13 pour l'élaboration d'une réglementation ayant valeur de convention collective.

4.2. Actuellement, la procédure d'élaboration des règlements de travail est prévue par l'article 118, 6°, de la loi du 23 juillet 1926, qui constitue le pendant de l'article 30, § 2, 6°, de la loi du 21 mars 1991 et qui dispose:

“Nonobstant toute disposition contraire et sans préjudice des autres dispositions de la présente loi, la Commission paritaire nationale dispose des compétences suivantes, vis-à-vis des Chemins de fer belges ainsi que, le cas échéant, vis-à-vis de chaque société distinctement:

[...]

6° avec une majorité de deux tiers des voix exprimées, établir et modifier un ou plusieurs règlements de travail, conformément à l'article 11 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la Commission paritaire nationale exerçant les tâches du conseil d'entreprise;

[...]”.

Ni cette disposition ni l'article 11 de la loi du 8 avril 1965 auquel elle renvoie, ne permettent à l'employeur seul de passer outre à l'absence de décision au sein de la Commission paritaire nationale (ou du Conseil d'entreprise).

4.3. La procédure d'escalation prévue par l'article 14 de l'avant-projet (article 77/1 en projet) entraîne dès lors un recul significatif dans la protection du droit à la négociation collective et appelle, *mutatis mutandis*, des observations similaires à celles formulées ci-avant à propos des articles 12 et 13 de l'avant-projet (article 75 et 77 en projet), selon qu'elle concerne les membres du personnel statuaire ou contractuel des Chemins de fer belges¹¹.

¹¹ Pour ces derniers, il peut toutefois être tenu compte du fait que les règlements de travail ont une valeur hiérarchique inférieure au contrat de travail individuel écrit (article 78, § 1^{er}, 5°, de la loi du 23 juillet 1926).

ONDERZOEK VAN HET VOORONTWERPArtikel 2

In de inleidende zin van artikel 2 moet worden vermeld dat artikel 21 van de wet van 23 juli 1926 is ingevoegd bij het koninklijk besluit van 11 december 2013.¹²

De nog geldende wijzigingen die reeds zijn aangebracht in de overige gewijzigde bepalingen die bij het voorontwerp vervangen of opgeheven worden, moeten ook in het vervolg van het dispositief worden vermeld.

Artikelen 11 tot 14

Los van de vraag of er geen geschiktere term is om het beoogde mechanisme passend te benoemen, moet de Engelse term “*escalation*” in de Franse tekst van het opschrift van hoofdstuk 6, in de artikelen 11, 12 en 14 alsook in de memorie van toelichting en in de artikelsgewijze bespreking, in ieder geval vervangen worden door de correcte Franse vertaling van de Nederlandse term “*escalatie*”, namelijk “*escalade*”.

Artikel 11

De tekst van artikel 35, § 5, van de wet van 21 maart 1991 moet herzien worden ter wille van de samenhang met het ontworpen artikel 75 van de wet van 23 juli 1926.

Artikel 18

De bespreking moet worden aangevuld met een verantwoording voor het feit dat de ontworpen wet, behoudens uitzondering, in werking treedt op de tweede dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, in plaats van na de gebruikelijke termijn van tien dagen die wordt bepaald bij artikel 4 van de wet van 31 mei 1961 ‘betreffende het gebruik der talen in wetgevingszaken, het opmaken, bekendmaken en inwerkingtreden van wetten en verordeningen’.

*

De griffier,

Béatrice DRAPIER FACCO

De voorzitter,

Bernard BLERO

EXAMEN DE L'AVANT-PROJETArticle 2

Dans le membre de phrase liminaire de l'article 2, il sera mentionné que l'article 21 de la loi du 23 juillet 1926 a été inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013¹².

Les modifications encore en vigueur déjà subies par les autres dispositions modifiées, remplacées ou abrogées par l'avant-projet seront également mentionnées dans la suite du dispositif.

Articles 11 à 14

Sans se prononcer sur la question de savoir si un terme plus approprié ne rendrait pas mieux compte du mécanisme envisagé, le terme anglais “*escalation*” sera en tout état de cause remplacé par la traduction française correcte du terme néerlandais “*escalatie*”, à savoir “*escalade*” dans la version française de l'intitulé du chapitre 6, dans les articles 11, 12 et 14, ainsi que dans l'exposé des motifs et le commentaire des articles.

Article 11

La rédaction de l'article 35, § 5, de la loi du 21 mars 1991 sera revue afin d'assurer sa cohérence avec l'article 75 en projet de la loi du 23 juillet 1926.

Article 18

Le commentaire sera complété afin d'y préciser ce qui justifie de faire entrer en vigueur, sauf exception, la loi en projet le deuxième jour qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*, en lieu et place du délai usuel de dix jours fixé par l'article 4 de la loi du 31 mai 1961 ‘relative à l'emploi des langues en matière législative, à la présentation, à la publication et à l'entrée en vigueur des textes légaux et réglementaires’.

*

Le greffier,

Béatrice DRAPIER FACCO

Le président,

Bernard BLERO

¹² Koninklijk besluit van 11 december 2013 ‘houdende het personeel van de Belgische Spoorwegen’, artikel 3.

¹² Arrêté royal du 11 décembre 2013 ‘relatif au personnel des Chemins de fer belges’, article 3.

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Mobiliteit,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Mobiliteit is ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

Terminologische wijzigingen in Boek 2 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen (Het personeel van de Belgische spoorwegen)

Art. 2

Artikel 21 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt met de twee volgende definities aangevuld:

“Statutair personeel: personeel dat statutair is aangevraagd, bij of krachtens een beslissing van de raad van bestuur van HR Rail, en dat tewerkgesteld is krachtens het personeelsstatuut en de personeelsreglementering;

Contractueel personeel: personeel dat aangeworven en tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre de la Mobilité,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de la Mobilité est chargé de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive**Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2

Modifications terminologiques dans le Livre 2 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges (Le personnel des Chemins de fer belges)

Art. 2

L'article 21 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, est complété par deux définitions, rédigées comme suit:

“Personnel statutaire: personnel recruté de manière statutaire, par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration de HR Rail et employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel;

Personnel contractuel: personnel recruté et occupé en vertu de contrats de travail régis par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”

Art. 3

De titel van hoofdstuk 4 van titel 3 van Boek 2 van dezelfde wet, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt als volgt vervangen:

“Hoofdstuk 4. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de contractuele personeelsleden”.

Art. 4

In de artikelen 23, 66, 67, 72, 74, 77, 78, 79, 81, 102, 106, 118 en 143 van Boek 2 van dezelfde wet, worden de woorden “niet statutair personeel” telkens vervangen door de woorden “contractueel personeel”.

HOOFDSTUK 3

Wijziging van het sociaal doel en basisopdrachten van HR Rail

Art. 5

In artikel 23 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013 en laatst gewijzigd bij wet van 18 maart 2016, worden § 1 en § 2 door hetgeen volgt vervangen:

“§ 1. HR Rail heeft tot doel:

1° de terbeschikkingstelling aan Infrabel en NMBS van het statutair en contractueel personeel dat nodig is voor de uitvoering van de opdrachten van Infrabel en de NMBS, en het optreden als juridisch werkgever van al het personeel van de Belgische spoorwegen;

2° het beheer van personeelszaken, met inbegrip van de implementatie van het HR-beleid, het HR-beheer en de HR-uitvoering zoals respectievelijk vastgesteld door Infrabel, de NMBS of HR Rail;

3° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische spoorwegen;

4° [...];

5° [...];

6° de terbeschikkingstelling van statutair personeel dat nodig is voor de uitvoering van hun opdrachten aan vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS en/of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben;

Art. 3

L'intitulé du chapitre 4 du titre 3 du Livre 2 de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, est remplacé par ce qui suit:

“Chapitre 4. Dispositions particulières quant aux membres du personnel contractuel”.

Art. 4

Dans les articles 23, 66, 67, 72, 74, 77, 78, 79, 81, 102, 106, 118 et 143 du Livre 2 de la même loi, les mots “personnel non statutaire” sont chaque fois remplacés par les mots “personnel contractuel”.

CHAPITRE 3

Modifications de l'objet social et des missions de base de HR Rail

Art. 5

Dans l'article 23 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013 et modifié en dernier lieu par la loi du 18 mars 2016, les § 1 et 2 sont remplacés par ce qui suit:

“§ 1. HR Rail a pour objet:

1° la mise à la disposition d'Infrabel et de la SNCB du personnel statutaire et contractuel nécessaire à la réalisation des missions d'Infrabel et de la SNCB et l'intervention en tant qu'employeur juridique de l'ensemble du personnel des Chemins de fer belges;

2° la gestion des affaires du personnel en ce compris l'implémentation de la politique RH, la gestion RH et l'exécution RH telles que définies par respectivement Infrabel, la SNCB ou HR Rail;

3° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;

4° [...];

5° [...];

6° la mise à disposition des sociétés, associations et institutions de droit public ou privé dans lesquelles Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail ont un lien de participation, du personnel statutaire nécessaire à l'exécution de leur mission;

7° de andere opdrachten waarmee zij belast is door of krachtens de wet;

§ 2. HR Rail kan de taken bedoeld in paragraaf 1, 2° ook uitvoeren ten dienste van vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS en/of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben en, in de mate deze taken bijkomstig zijn aan de taken bedoeld in paragraaf 1, ten dienste van derden.”

Art. 6

Artikel 81 van dezelfde wet, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013 en laatst gewijzigd bij wet van 18 maart 2016, wordt door hetgeen volgt vervangen:

“Art. 81. HR Rail zal voor wat betreft het ter beschikking gestelde personeel minstens instaan voor:

1° [...];

2° de betaling van de bezoldigingen en wedden van het statutair en contractueel personeel;

3° [...];

4° [...];

5° het opvolgen van het beheer en van de uitvoering van de activiteiten van de Kas der Geneeskundige verzorging, onverminderd de bevoegdheden van haar bestuursorgaan;

6° het beheer en de uitvoering van alle aspecten verbonden met het Fonds van de Sociale Werken, onverminderd de bevoegdheden van zijn bestuursorgaan;

7° [...];

8° [...];

9° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische spoorwegen;

10° de ondersteuning bij de HR-uitvoering en bij het HR-beleid, en organisatie en behoud van de kennis van het personeelsstatuut.”

7° les autres missions dont elle est chargée par ou en vertu de la loi;

§ 2. HR Rail peut aussi exécuter les tâches visées au paragraphe 1^{er}, 2° au service de sociétés, d'associations et d'institutions de droit public ou privé avec lesquels Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail ont un lien de participation, ainsi qu'au service de tiers dans la mesure où ces tâches sont complémentaires aux tâches visées au paragraphe 1^{er}.”

Art. 6

L'article 81 de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013 et modifié en dernier lieu par la loi du 18 mars 2016, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 81. HR Rail devra au moins se charger des missions suivantes en ce qui concerne le personnel mis à disposition:

1° [...];

2° le paiement des rémunérations et traitements du personnel statutaire et contractuel;

3° [...];

4° [...];

5° le suivi de la gestion et de l'exécution des activités de la Caisse des soins de santé, sans préjudice des compétences de son organe de gestion;

6° la gestion et l'exécution de tous les aspects liés au Fonds des Œuvres Sociales, sans préjudice des compétences de son organe de gestion;

7° [...];

8° [...];

9° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;

10° le soutien pour l'exécution RH et la politique RH, ainsi que pour l'organisation et le maintien des connaissances du statut du personnel.”

HOOFDSTUK 4

**Wijzigingen aan artikel 67
van de wet van 23 juli 1926**

Art. 7

Artikel 67 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt als volgt vervangen:

“Art. 67. Onverminderd het personeel dat in statutair dienstverband is aangeworven voor 1 juni 2026, wordt het personeel van de Belgische spoorwegen aangeworven en tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

HOOFDSTUK 5

**Wijzigingen aan de artikelen 102, 106 en 107
van de wet van 23 juli 1926, met het oog op
het verduidelijken van de besluitvorming inzake
selectie en aanwerving**

Art. 8

In artikel 102 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, wordt het tweede lid, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013, opgeheven.

Art. 9

Artikel 106 van dezelfde wet, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt door hetgeen volgt vervangen:

“Art. 106. De personeelsdiensten van NMBS en Infrabel voorzien elk voor hun vennootschap in het selectie- en aanwervingsproces van het personeel dat nodig is voor uitoefening van hun opdrachten.

Het bevoegde orgaan van de NMBS of Infrabel legt, naargelang het geval, een gemotiveerd eensluidend voorstel voor aan HR Rail met het oog op de aanwerving van een personeelslid. Artikel 108, § 2 tot 5 is van toepassing op het eensluidend gemotiveerd voorstel.

HR Rail is belast met de selectie en aanwerving van het personeel dat nodig is voor de uitoefening van haar eigen opdrachten.”

CHAPITRE 4

**Modifications de l'article 67
de la loi du 23 juillet 1926**

Art. 7

L'article 67 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 67. Sans préjudice du personnel recruté de manière statutaire avant le 1^{er} juin 2026, le personnel des Chemins de fer belges est recruté et occupé en vertu de contrats de travail régis par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”

CHAPITRE 5

**Modifications des articles 102, 106 et 107
de la loi du 23 juillet 1926, en vue de préciser
la prise de décision en matière
de sélection et de recrutement**

Art. 8

Dans l'article 102 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, l'alinéa 2, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, est abrogé.

Art. 9

L'article 106 de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 106. Les services du personnel de la SNCB et d'Infrabel sont chargés, chacun pour sa société, du processus de sélection et de recrutement du personnel nécessaire à l'exécution des missions de la société.

L'organe compétent de la SNCB ou d'Infrabel, selon le cas, soumet une proposition motivée conforme à HR Rail en vue du recrutement d'un membre du personnel. L'article 108, § 2 à 5, est applicable à cette proposition conforme.

HR Rail est chargé du processus de sélection et de recrutement du personnel nécessaire à l'exécution de ses propres missions.”

Art. 10

Artikel 107, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013, van dezelfde wet wordt door hetgeen volgt vervangen:

“Art. 107. § 1. HR Rail neemt alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte ten aanzien van het statutair en contractueel personeel dat niet ter beschikking is of zal worden gesteld van Infrabel en NMBS.

§ 2. Onverminderd artikelen 111, 112 en 113, neemt HR Rail formeel alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte voor een personeelslid dat aan Infrabel of NMBS ter beschikking is of zal worden gesteld op eensluidend gemotiveerd voorstel van het bevoegd orgaan van Infrabel of NMBS, al naargelang het geval.”

HOOFDSTUK 6

Invoering van een escalatiemechanisme met het oog op de vaststelling van de regelgeving die van toepassing is op het statutaire personeel

Art. 11

Artikel 75 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt door hetgeen volgt vervangen:

“Art. 75. § 1. Elk voorstel houdende vaststelling of wijziging van het personeelsstatuut, van het syndicaal statuut of van de personeelsreglementering inzake “Dienst- en rusttijden” of een overeenkomst inzake terbeschikkingstelling van het personeel overeenkomstig artikel 72 van deze wet, wordt voor onderhandeling voorgelegd aan de Nationale paritaire commissie overeenkomstig het personeelsstatuut.

Elk voorstel bedoeld in het eerste lid maakt het voorwerp uit van een onderhandelingsprocedure in de Nationale paritaire commissie, waarna deze beslist bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Elke reglementering aldus gestemd door de Nationale paritaire commissie, is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.

§ 2. Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur van HR Rail bindende reglementering aangenomen door de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden

Art. 10

L'article 107, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 107. § 1^{er}. HR Rail prend toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle vis-à-vis du personnel statutaire et contractuel qui n'est pas mis à disposition ou ne sera pas mis à disposition d'Infrabel et de la SNCB.

§ 2. Sans préjudice des articles 111, 112 et 113, HR Rail prend formellement toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle pour un membre du personnel mis à la disposition ou qui y sera mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas.”

CHAPITRE 6

Introduction d'un mécanisme d'escalade en vue de l'adoption de la réglementation applicable au personnel statutaire

Art. 11

L'article 75 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 75. § 1^{er}. Chaque proposition portant fixation ou modification du statut du personnel, du statut syndical, de la réglementation du personnel en matière de “Prestations et repos” ou d'une convention de mise à disposition du personnel conformément à l'article 72 de la présente loi, est soumise pour négociation à la Commission paritaire nationale, conformément au statut du personnel.

Chaque proposition visée à l'alinéa 1^{er} fait l'objet d'une procédure de négociation au sein de la Commission paritaire nationale au terme de laquelle celle-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Chaque réglementation ainsi votée par la Commission paritaire nationale lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.

§ 2. À défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration de HR Rail arrêtée par la Commission paritaire nationale dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition au président

aan de voorzitter van de Nationale paritaire commissie, kan een lid van de Nationale paritaire commissie het voorstel voorleggen aan het Sturingscomité zoals bedoeld in onderafdeling III van Hoofdstuk 6.

Het voorstel wordt onderhandeld in schoot van het Sturingscomité, tijdens dewelke aanpassingen aan de tekst kunnen worden aangebracht, en aan het einde waarvan het Sturingscomité beslist met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. De personen waarvan sprake in artikel 123, 5° hebben een raadgevende stem.

Elke door het Sturingscomité aangenomen tekst bindt de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.

§ 3. Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur van HR Rail bindende reglementering aangenomen door het Sturingscomité binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van het Sturingscomité, kan een lid van het Sturingscomité het voorstel voorleggen aan het Escalatiecomité.

§ 4. Het Escalatiecomité bestaat uit de personen bedoeld in artikel 123, eerste lid, 1° tot 5°, de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, de voorzitter van de raad van bestuur van de NMBS en de voorzitter van de raad van bestuur van Infrabel.

§ 5. Het Escalatiecomité beslist bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. De personen in artikel 123, 5° hebben een raadgevende stem.

Elke door het Escalatiecomité op dergelijke wijze aangenomen voorstel van reglementering is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.

§ 6. De regeringscommissaris bedoeld in artikel 54, § 4 deelt de beslissing van de raad van bestuur van HR Rail mee aan de minister onder wie HR Rail ressorteert. De minister kan binnen een termijn van veertien dagen de beslissing vernietigen. Deze termijn gaat in op de dag van de vergadering van de raad van bestuur van HR Rail waarop de beslissing werd genomen, voor zover de betrokken Regeringscommissaris daarop regelmatig was uitgenodigd en, in het tegenovergestelde geval, op de dag waarop hij van de beslissing kennis heeft genomen.

§ 5 en § 6 van artikel 54 zijn niet van toepassing op de beslissing van het Escalatiecomité noch op de beslissing van de raad van bestuur van HR Rail die werd aangenomen naar aanleiding van de stemming binnen het Escalatiecomité.”

de la Commission paritaire nationale, un membre de la Commission paritaire nationale peut soumettre la proposition au Comité de pilotage, visé à la sous-section III du Chapitre 6.

La proposition fait l'objet d'une procédure de négociation au sein du Comité de pilotage, lors de laquelle des adaptations au texte peuvent être formulées, et au terme de laquelle celui-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Les personnes visées à l'article 123, 5° ont voix consultative.

Chaque réglementation ainsi votée par le Comité de pilotage lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.

§ 3. À défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration de HR Rail arrêté par le Comité de pilotage dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition au président du Comité de pilotage, un membre du Comité de pilotage peut soumettre la proposition au Comité d'escalade.

§ 4. Le Comité d'escalade est composé des personnes visées à l'article 123, alinéa 1^{er}, 1° à 5°, du président du conseil d'administration de HR Rail, du président du conseil d'administration de la SNCB et du président du conseil d'administration d'Infrabel.

§ 5. Le Comité d'escalade statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Les personnes visées à l'article 123, 5° ont voix consultative.

Chaque proposition de réglementation ainsi votée par le Comité d'escalade lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.

§ 6. Le commissaire du gouvernement visé à l'article 54, § 4 communique la décision du conseil d'administration de HR Rail au ministre dont relève HR Rail. Le ministre dispose d'un délai de quatorze jours pour annuler la décision. Ce délai court à partir du jour de la réunion du conseil d'administration de HR Rail à laquelle la décision a été prise, pour autant que le commissaire du gouvernement y ait été régulièrement convoqué et, dans le cas contraire, à partir du jour où il en a reçu connaissance.

Les § 5 et § 6 de l'article 54 ne sont pas applicables à la décision du Comité d'escalade ni à la décision du conseil d'administration de HR Rail adoptée suite au vote au sein du Comité d'escalade.”

HOOFDSTUK 7

Opheffingsbepalingen**Afdeling 1***Opheffing van de algemene opdrachtenbrief*

Art. 12

Afdeling 5 van hoofdstuk 1 van Titel II van Boek II van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, ingevoegd bij wet van 3 augustus 2016, wordt opgeheven.

Afdeling 2*Schrapping van de verwijzing naar de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk*

Art. 13

In artikel 21 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt het woord „, CPS” opgeheven in het achtste lid.

Art. 14

Artikel 150 van dezelfde wet, ingevoegd bij koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt opgeheven.

Afdeling 3*Schrapping van § 5 van artikel 35 van de wet van 21 maart 1991*

Art. 15

§ 5 van artikel 35 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 8

Inwerkingtreding

Art. 16

Deze wet treedt in werking de tiende dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van artikel 7, dat op 1 juni 2026 in werking

CHAPITRE 7

Dispositions abrogatoires**Section 1***Abrogation de la lettre générale de missions*

Art. 12

La section 5 du chapitre 1^{er} du Titre II du Livre II de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, insérée par la loi du 3 août 2016, est abrogée.

Section 2*Suppression des références au service externe pour la prévention et la protection au travail*

Art. 13

Dans l'article 21 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013 le mot „, CPS” est abrogé au huitième alinéa.

Art. 14

L'article 150 de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, est abrogé.

Section 3*Suppression du § 5 de l'article 35 de la loi du 21 mars 1991*

Art. 15

Le § 5 de l'article 35 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques est abrogé.

CHAPITRE 8

Entrée en vigueur

Art. 16

La présente loi entre en vigueur le dixième jour qui suit sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception de l'article 7, qui entre en vigueur le 1^{er} juin 2026 et à

treedt en met uitzondering van artikel 5 in de mate dat het § 1, 1° en 6° van artikel 23 van de wet van 23 juli 1926 wijzigt, artikel 6 in de mate dat het § 1, 1° en 3° van artikel 81 van dezelfde wet wijzigt, alsook de artikelen 9 en 10 die allemaal op 1 januari 2027 in werking treden.

Gegeven te Brussel, 11 maart 2026.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Mobiliteit,

Jean-Luc Crucke

l'exception de l'article 5 en ce qu'il modifie le § 1, 1° et 6° de l'article 23 de la loi du 23 juillet 1926, de l'article 6 en ce qu'il modifie le § 1, 1° et 3° de l'article 81 de la même loi, ainsi que des articles 9 et 10, qui entrent tous en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Donné à Bruxelles, le 11 mars 2026.

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de la Mobilité,

Jean-Luc Crucke

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELN

Basistekst	Tekst aangepast aan het wetsontwerp
Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen	
Art. 2 van het wetsontwerp	
<p>Art. 21. Voor de toepassing van dit boek, wordt verstaan onder:</p> <p>Vennootschap(pen): Infrabel, NMBS, HR Rail;</p> <p>NMBS Holding: de naamloze vennootschap van publiek recht NMBS Holding, voor het ogenblik waarop de fusie bedoeld in hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 7 november 2013 tot hervorming van de structuren van NMBS Holding, Infrabel en de NMBS (I) uitwerking heeft;</p> <p>Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, afgekort "NMBS": de naamloze vennootschap van publiek recht NMBS, vanaf het ogenblik dat de fusie bedoeld in hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 7 november 2013 tot hervorming van de structuren van NMBS Holding, Infrabel en de NMBS (I) uitwerking heeft;</p> <p>Infrabel: de naamloze vennootschap van publiek recht Infrabel;</p> <p>Belgische Spoorwegen: de drie vennootschappen gezamenlijk;</p> <p>Hervorming: hervorming van de Belgische Spoorwegen op grond van de wet van 30 augustus 2013 betreffende de hervorming van de Belgische spoorwegen;</p> <p>Human resources, afgekort HR: omvat onder meer de volgende domeinen: sociale dialoog, terbeschikkingstelling van personeel, personeelsplanning, aanwerving en selectie, beloningsbeleid en arbeidsvoorwaarden, loopbaanbeleid, opleiding en ontwikkeling, performantiemanagement, opruststelling en (on)vrijwillige uitstroom, beheer van de uitbetalingen, sociale zaken, personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte, beheer van de opruststelling, tucht, evaluatie, opvolging van arbeidsongevallen en beroepsziekten, welzijn, medische dienst, CPS en het beheer van de bedrijfsrestaurants;</p> <p>HR-beleid: het voorstellen en nader bepalen van het beleid inzake personeelszaken, waaronder onder meer de beleidsevaluatie en alle HR-beleidsbeslissingen</p>	<p>Art. 21. Voor de toepassing van dit boek, wordt verstaan onder:</p> <p>Vennootschap(pen): Infrabel, NMBS, HR Rail;</p> <p>NMBS Holding: de naamloze vennootschap van publiek recht NMBS Holding, voor het ogenblik waarop de fusie bedoeld in hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 7 november 2013 tot hervorming van de structuren van NMBS Holding, Infrabel en de NMBS (I) uitwerking heeft;</p> <p>Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, afgekort "NMBS": de naamloze vennootschap van publiek recht NMBS, vanaf het ogenblik dat de fusie bedoeld in hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 7 november 2013 tot hervorming van de structuren van NMBS Holding, Infrabel en de NMBS (I) uitwerking heeft;</p> <p>Infrabel: de naamloze vennootschap van publiek recht Infrabel;</p> <p>Belgische Spoorwegen: de drie vennootschappen gezamenlijk;</p> <p>Hervorming: hervorming van de Belgische Spoorwegen op grond van de wet van 30 augustus 2013 betreffende de hervorming van de Belgische spoorwegen;</p> <p>Human resources, afgekort HR: omvat onder meer de volgende domeinen: sociale dialoog, terbeschikkingstelling van personeel, personeelsplanning, aanwerving en selectie, beloningsbeleid en arbeidsvoorwaarden, loopbaanbeleid, opleiding en ontwikkeling, performantiemanagement, opruststelling en (on)vrijwillige uitstroom, beheer van de uitbetalingen, sociale zaken, personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte, beheer van de opruststelling, tucht, evaluatie, opvolging van arbeidsongevallen en beroepsziekten, welzijn, medische dienst, CPS en het beheer van de bedrijfsrestaurants;</p> <p>HR-beleid: het voorstellen en nader bepalen van het beleid inzake personeelszaken, waaronder onder meer de beleidsevaluatie en alle HR-beleidsbeslissingen</p>

<p>worden gevat in één of meer domeinen van HR. Het HR-beleid heeft een algemene draagwijdte en betreft een deel of het volledige personeel van de Belgische Spoorwegen al dan niet ter beschikking gesteld van Infrabel of NMBS;</p> <p>HR-uitvoering: het doen, het opleveren of het administratief verwerken van het HR-beleid en het HR-beheer; het voeren van personeelsadministratie en het verlenen van aanverwante dienstverlening aan het personeel en de vennootschappen in één of meer domeinen van HR;</p> <p>HR-beheer: het administratief beheer, waaronder onder meer het data-beheer, het documenteren, het onderhouden en het bewaren van informatie in één of meer domeinen van HR worden gevat;</p> <p>HR-expertise: het adviseren en het informeren omtrent één of meer domeinen van HR;</p> <p>HR-processen: het geheel van de opeenvolgende bewerkingen, verricht met als doel de HR-uitvoering, en de opeenvolgende ontwikkelingen strekkend tot voortdurende verbetering, modernisering en uitbouw van het HR-beleid, de HR-uitvoering, het HR-beheer en/of de HR-expertise;</p> <p>HR-dienstenovereenkomst: de wederzijdse overeenkomst(en) tussen HR Rail en Infrabel en HR Rail en NMBS waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen inzake het HR-beleid, de HR-uitvoering, het HR-beheer en de HR-expertise in één of meer van de domeinen van HR nader worden gepreciseerd en toebedeeld, afgesloten volgens de modaliteiten zoals voorgeschreven onder artikel 98;</p> <p>HR Coördinatie Comité: Comité voor de coördinatie van het beheer van de personeelszaken, bedoeld in artikel 45 en volgende van deze wet;</p> <p>Personeelsstatuut: het statuut van het personeel tewerkgesteld bij de Belgische Spoorwegen, zoals vastgesteld door de raad van bestuur van HR Rail overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 75;</p> <p>Syndicaal statuut: Hoofdstuk XIII van het personeelsstatuut en ARPS-bundel 548 en alle latere wijzigingen ervan;</p> <p>Personeelsreglementering: interne reglementering vastgesteld ter uitvoering van het personeelsstatuut;</p> <p>Arbeidsreglement: een arbeidsreglement in de zin van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;</p>	<p>worden gevat in één of meer domeinen van HR. Het HR-beleid heeft een algemene draagwijdte en betreft een deel of het volledige personeel van de Belgische Spoorwegen al dan niet ter beschikking gesteld van Infrabel of NMBS;</p> <p>HR-uitvoering: het doen, het opleveren of het administratief verwerken van het HR-beleid en het HR-beheer; het voeren van personeelsadministratie en het verlenen van aanverwante dienstverlening aan het personeel en de vennootschappen in één of meer domeinen van HR;</p> <p>HR-beheer: het administratief beheer, waaronder onder meer het data-beheer, het documenteren, het onderhouden en het bewaren van informatie in één of meer domeinen van HR worden gevat;</p> <p>HR-expertise: het adviseren en het informeren omtrent één of meer domeinen van HR;</p> <p>HR-processen: het geheel van de opeenvolgende bewerkingen, verricht met als doel de HR-uitvoering, en de opeenvolgende ontwikkelingen strekkend tot voortdurende verbetering, modernisering en uitbouw van het HR-beleid, de HR-uitvoering, het HR-beheer en/of de HR-expertise;</p> <p>HR-dienstenovereenkomst: de wederzijdse overeenkomst(en) tussen HR Rail en Infrabel en HR Rail en NMBS waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen inzake het HR-beleid, de HR-uitvoering, het HR-beheer en de HR-expertise in één of meer van de domeinen van HR nader worden gepreciseerd en toebedeeld, afgesloten volgens de modaliteiten zoals voorgeschreven onder artikel 98;</p> <p>HR Coördinatie Comité: Comité voor de coördinatie van het beheer van de personeelszaken, bedoeld in artikel 45 en volgende van deze wet;</p> <p>Personeelsstatuut: het statuut van het personeel tewerkgesteld bij de Belgische Spoorwegen, zoals vastgesteld door de raad van bestuur van HR Rail overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 75;</p> <p>Syndicaal statuut: Hoofdstuk XIII van het personeelsstatuut en ARPS-bundel 548 en alle latere wijzigingen ervan;</p> <p>Personeelsreglementering: interne reglementering vastgesteld ter uitvoering van het personeelsstatuut;</p> <p>Arbeidsreglement: een arbeidsreglement in de zin van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;</p>
---	---

<p>Wet van 21 maart 1991: de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;</p> <p>Wet van 4 augustus 1996: de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;</p> <p>Kaderpersoneel: de leden van het hoger kader zoals omschreven in het personeelsstatuut.</p>	<p>Wet van 21 maart 1991: de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;</p> <p>Wet van 4 augustus 1996: de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;</p> <p>Kaderpersoneel: de leden van het hoger kader zoals omschreven in het personeelsstatuut;</p> <p>Statutair personeel: personeel dat statutair is aangeworven, bij of krachtens een beslissing van de raad van bestuur van HR Rail, en dat tewerkgesteld is krachtens het personeelsstatuut en de personeelsreglementering;</p> <p>Contractueel personeel: personeel dat aangeworven en tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>
--	---

Art. 3 van het wetsontwerp

Hoofdstuk 4. Bijzondere bepalingen met betrekking tot niet statutaire personeelsleden	Hoofdstuk 4. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de contractuele personeelsleden
---	--

Art. 4 van het wetsontwerp

Art. 23. (<i>cf. infra</i>)	Art. 23. (<i>cf. infra</i>)
<p>Art. 66. HR Rail is de enige werkgever van het statutaire en niet statutaire personeel van de Belgische Spoorwegen, al dan niet ter beschikking gesteld aan Infrabel en NMBS.</p> <p>HR Rail stelt personeel te werk voor de uitvoering van haar eigen opdrachten. Infrabel en NMBS kunnen enkel personeel tewerkstellen dat hen ter beschikking wordt gesteld door HR Rail. Infrabel, NMBS en HR Rail stellen het personeelskader vast, elk voor wat betreft het personeel dat zij gebruiken.</p>	<p>Art. 66. HR Rail is de enige werkgever van het statutaire en contractueel personeel van de Belgische Spoorwegen, al dan niet ter beschikking gesteld aan Infrabel en NMBS.</p> <p>HR Rail stelt personeel te werk voor de uitvoering van haar eigen opdrachten. Infrabel en NMBS kunnen enkel personeel tewerkstellen dat hen ter beschikking wordt gesteld door HR Rail. Infrabel, NMBS en HR Rail stellen het personeelskader vast, elk voor wat betreft het personeel dat zij gebruiken.</p>
<p>Art. 67. § 1. Het personeel van de Belgische Spoorwegen wordt aangeworven bij of krachtens beslissing van de raad van bestuur van HR Rail en tewerkgesteld krachtens het personeelsstatuut en de personeelsreglementering.</p> <p>§ 2. Echter, HR Rail kan personeelsleden aanwerven en tewerkstellen met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met het oog op:</p> <p>1° de tegemoetkoming aan een buitengewone en tijdelijke personeelsbehoefte, ten gevolge van de</p>	<p>Art. 67. § 1. Het personeel van de Belgische Spoorwegen wordt aangeworven bij of krachtens beslissing van de raad van bestuur van HR Rail en tewerkgesteld krachtens het personeelsstatuut en de personeelsreglementering.</p> <p>§ 2. Echter, HR Rail kan personeelsleden aanwerven en tewerkstellen met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met het oog op:</p> <p>1° de tegemoetkoming aan een buitengewone en tijdelijke personeelsbehoefte, ten gevolge van de</p>

<p>uitvoering van in de tijd beperkte projecten of een buitengewone toename in het werk;</p> <p>2° de uitvoering van taken die een kennis of ervaring op hoog niveau vereisen;</p> <p>3° de vervanging van statutaire of niet statutaire personeelsleden gedurende perioden van tijdelijke, gehele of gedeeltelijke afwezigheid;</p> <p>4° de uitvoering van bijkomstige of specifieke opdrachten.</p>	<p>uitvoering van in de tijd beperkte projecten of een buitengewone toename in het werk;</p> <p>2° de uitvoering van taken die een kennis of ervaring op hoog niveau vereisen;</p> <p>3° de vervanging van statutaire of contractuele personeelsleden gedurende perioden van tijdelijke, gehele of gedeeltelijke afwezigheid;</p> <p>4° de uitvoering van bijkomstige of specifieke opdrachten.</p>
<p>Art. 72. § 1. HR Rail stelt aan Infrabel en NMBS het statutair en niet statutair personeel ter beschikking dat nodig is voor de uitvoering van hun opdrachten. Tijdens de periode van hun terbeschikkingstelling staan de personeelsleden evenwel onder het uitsluitende werkgeversgezag van Infrabel of NMBS.</p> <p>De terbeschikkingstelling van het personeel gebeurt volgens de bepalingen van deze wet. De verdere voorwaarden en nadere bepalingen van de terbeschikkingstelling van het personeel krachtens het eerste lid, kunnen worden vastgesteld in een overeenkomst die, na de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad, kan worden gesloten tussen HR Rail en Infrabel en/of NMBS. Deze overeenkomst evenals alle wijzigingen ervan zijn onderworpen aan het voorafgaand akkoord van de Nationale Paritaire Commissie die beslist met een meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen, overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 75.</p> <p>§ 2. Hoofdstuk III van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is niet van toepassing op de terbeschikkingstelling van personeel bedoeld in paragraaf 1.</p> <p>§ 3. Het personeel dat ter beschikking is gesteld van Infrabel is financieel ten laste van Infrabel, en het personeel dat ter beschikking is gesteld van NMBS is financieel ten laste van NMBS.</p> <p>Zonder afbreuk te doen aan de mobiliteit bedoeld in artikel 71, § 1, kan aan de terbeschikkingstelling van een personeelslid aan Infrabel of NMBS slechts een einde komen met voorafgaand akkoord van HR Rail.</p> <p>Afdeling 7. van hoofdstuk 5 van deze titel is niet van toepassing op de beslissing te nemen door HR Rail inzake het einde van de terbeschikkingstelling bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf.</p>	<p>Art. 72. § 1. HR Rail stelt aan Infrabel en NMBS het statutair en contractueel personeel ter beschikking dat nodig is voor de uitvoering van hun opdrachten. Tijdens de periode van hun terbeschikkingstelling staan de personeelsleden evenwel onder het uitsluitende werkgeversgezag van Infrabel of NMBS.</p> <p>De terbeschikkingstelling van het personeel gebeurt volgens de bepalingen van deze wet. De verdere voorwaarden en nadere bepalingen van de terbeschikkingstelling van het personeel krachtens het eerste lid, kunnen worden vastgesteld in een overeenkomst die, na de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad, kan worden gesloten tussen HR Rail en Infrabel en/of NMBS. Deze overeenkomst evenals alle wijzigingen ervan zijn onderworpen aan het voorafgaand akkoord van de Nationale Paritaire Commissie die beslist met een meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen, overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 75.</p> <p>§ 2. Hoofdstuk III van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is niet van toepassing op de terbeschikkingstelling van personeel bedoeld in paragraaf 1.</p> <p>§ 3. Het personeel dat ter beschikking is gesteld van Infrabel is financieel ten laste van Infrabel, en het personeel dat ter beschikking is gesteld van NMBS is financieel ten laste van NMBS.</p> <p>Zonder afbreuk te doen aan de mobiliteit bedoeld in artikel 71, § 1, kan aan de terbeschikkingstelling van een personeelslid aan Infrabel of NMBS slechts een einde komen met voorafgaand akkoord van HR Rail.</p> <p>Afdeling 7. van hoofdstuk 5 van deze titel is niet van toepassing op de beslissing te nemen door HR Rail inzake het einde van de terbeschikkingstelling bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf.</p>

<p>§ 4. HR Rail identificeert het beschikbare personeel op basis van het personeelsstatuut en de personeelsreglementering. HR Rail zoekt in samenwerking met Infrabel of NMBS, naargelang het geval, voor het beschikbare personeel een passende benutting in toepassing van het personeelsstatuut en de personeelsreglementering, met inachtneming van de verplichtingen inzake sociale dialoog.</p> <p>§ 5. De personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld van Infrabel dienen te worden beschouwd als " aangestelde " van Infrabel en Infrabel als " aansteller " van die personeelsleden in de zin van artikel 6.14 van het Burgerlijk Wetboek.</p> <p>De personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld van NMBS dienen te worden beschouwd als " aangestelde " van NMBS en NMBS als " aansteller " van die personeelsleden in de zin van artikel 6.14 van het Burgerlijk Wetboek.</p>	<p>§ 4. HR Rail identificeert het beschikbare personeel op basis van het personeelsstatuut en de personeelsreglementering. HR Rail zoekt in samenwerking met Infrabel of NMBS, naargelang het geval, voor het beschikbare personeel een passende benutting in toepassing van het personeelsstatuut en de personeelsreglementering, met inachtneming van de verplichtingen inzake sociale dialoog.</p> <p>§ 5. De personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld van Infrabel dienen te worden beschouwd als " aangestelde " van Infrabel en Infrabel als " aansteller " van die personeelsleden in de zin van artikel 6.14 van het Burgerlijk Wetboek.</p> <p>De personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld van NMBS dienen te worden beschouwd als " aangestelde " van NMBS en NMBS als " aansteller " van die personeelsleden in de zin van artikel 6.14 van het Burgerlijk Wetboek.</p>
<p>Art. 74. § 1. Zonder afbreuk te kunnen doen aan de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, zijn de grondregelen betreffende het administratief statuut, de bezoldiging, het pensioenstelsel van het statutair personeel, de organisatie van de eventuele sociale diensten, zoals opgesomd onder artikel 34, § 2, onder A, B, C en E in de wet van 21 maart 1991, andere aangelegenheden wat het statutair personeel aangaat zoals opgesomd onder artikel 34, § 2, F, van de wet van 21 maart 1991, en aangelegenheden wat de niet statutaire personeelsleden aangaat opgesomd onder artikel 34, § 2, G, van de wet van 21 maart 1991, deze die zijn opgenomen in het personeelsstatuut en in de personeelsreglementering inzake "Dienst- en rusttijden".</p> <p>§ 2. Zonder afbreuk te kunnen doen aan de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, zijn de grondregelen betreffende de collectieve arbeidsverhoudingen zoals opgesomd in artikel 34, § 2, D, van de wet van 21 maart 1991 deze opgenomen in het personeelsstatuut en het syndicaal statuut.</p>	<p>Art. 74. § 1. Zonder afbreuk te kunnen doen aan de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, zijn de grondregelen betreffende het administratief statuut, de bezoldiging, het pensioenstelsel van het statutair personeel, de organisatie van de eventuele sociale diensten, zoals opgesomd onder artikel 34, § 2, onder A, B, C en E in de wet van 21 maart 1991, andere aangelegenheden wat het statutair personeel aangaat zoals opgesomd onder artikel 34, § 2, F, van de wet van 21 maart 1991, en aangelegenheden wat de contractuele personeelsleden aangaat opgesomd onder artikel 34, § 2, G, van de wet van 21 maart 1991, deze die zijn opgenomen in het personeelsstatuut en in de personeelsreglementering inzake "Dienst- en rusttijden".</p> <p>§ 2. Zonder afbreuk te kunnen doen aan de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, zijn de grondregelen betreffende de collectieve arbeidsverhoudingen zoals opgesomd in artikel 34, § 2, D, van de wet van 21 maart 1991 deze opgenomen in het personeelsstatuut en het syndicaal statuut.</p>
<p>Art. 77. § 1. In de schoot van de Nationale Paritaire Commissie kunnen, bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen, collectieve overeenkomsten worden gesloten die de individuele en collectieve betrekkingen met betrekking tot de niet statutaire personeelsleden regelen.</p> <p>§ 2. De collectieve overeenkomsten gesloten in de Nationale Paritaire Commissie binden Infrabel, NMBS en HR Rail, de niet statutaire personeelsleden van HR</p>	<p>Art. 77. § 1. In de schoot van de Nationale Paritaire Commissie kunnen, bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen, collectieve overeenkomsten worden gesloten die de individuele en collectieve betrekkingen met betrekking tot de contractuele personeelsleden regelen.</p> <p>§ 2. De collectieve overeenkomsten gesloten in de Nationale Paritaire Commissie binden Infrabel, NMBS en HR Rail, de contractuele personeelsleden van HR</p>

<p>Rail ongeacht of deze al dan niet ter beschikking zijn gesteld van Infrabel of NMBS, en de syndicale organisaties.</p> <p>§ 3. Deze collectieve overeenkomsten worden genummerd, geregistreerd bij HR Rail en door HR Rail ter beschikking gesteld van de niet statutaire personeelsleden die daarom verzoeken.</p>	<p>Rail ongeacht of deze al dan niet ter beschikking zijn gesteld van Infrabel of NMBS, en de syndicale organisaties.</p> <p>§ 3. Deze collectieve overeenkomsten worden genummerd, geregistreerd bij HR Rail en door HR Rail ter beschikking gesteld van de contractuele personeelsleden die daarom verzoeken.</p>
<p>Art. 78. § 1. De hiërarchie der rechtsbronnen in de arbeidsbetrekkingen tussen de Belgische Spoorwegen en haar niet statutaire personeelsleden, wordt als volgt vastgesteld:</p> <p>1° De dwingende bepalingen bepaald door of krachtens de wet;</p> <p>2° De collectieve overeenkomsten gesloten in de schoot van het Comité Overheidsbedrijven, overeenkomstig artikel 31, § 4, van de wet van 21 maart 1991;</p> <p>3° De collectieve overeenkomsten gesloten in de schoot van de Nationale Paritaire Commissie;</p> <p>4° De geschreven individuele arbeidsovereenkomst;</p> <p>5° Het arbeidsreglement waarin onder meer geacht worden te zijn opgenomen de bepalingen van het personeelsstatuut en van de personeelsreglementering die eveneens op het niet statutair personeel van toepassing zijn verklaard;</p> <p>6° De instructies van de vennootschap die het werkgeversgezag uitoefent;</p> <p>7° Aanvullende bepalingen van de wet;</p> <p>8° De mondelinge individuele overeenkomst;</p> <p>9° Het gebruik.</p> <p>§ 2. Bij strijdigheid van een norm uit een lagere rechtsbron met een norm uit een hogere rechtsbron krijgt de norm uit de hogere rechtsbron voorrang en wordt de norm uit de lagere rechtsbron buiten toepassing gelaten.</p>	<p>Art. 78. § 1. De hiërarchie der rechtsbronnen in de arbeidsbetrekkingen tussen de Belgische Spoorwegen en haar contractuele personeelsleden, wordt als volgt vastgesteld:</p> <p>1° De dwingende bepalingen bepaald door of krachtens de wet;</p> <p>2° De collectieve overeenkomsten gesloten in de schoot van het Comité Overheidsbedrijven, overeenkomstig artikel 31, § 4, van de wet van 21 maart 1991;</p> <p>3° De collectieve overeenkomsten gesloten in de schoot van de Nationale Paritaire Commissie;</p> <p>4° De geschreven individuele arbeidsovereenkomst;</p> <p>5° Het arbeidsreglement waarin onder meer geacht worden te zijn opgenomen de bepalingen van het personeelsstatuut en van de personeelsreglementering die eveneens op het contractueel personeel van toepassing zijn verklaard;</p> <p>6° De instructies van de vennootschap die het werkgeversgezag uitoefent;</p> <p>7° Aanvullende bepalingen van de wet;</p> <p>8° De mondelinge individuele overeenkomst;</p> <p>9° Het gebruik.</p> <p>§ 2. Bij strijdigheid van een norm uit een lagere rechtsbron met een norm uit een hogere rechtsbron krijgt de norm uit de hogere rechtsbron voorrang en wordt de norm uit de lagere rechtsbron buiten toepassing gelaten.</p>
<p>Art. 79. Infrabel en NMBS moeten in hun verhouding tot het niet statutair personeel dat aan hen ter beschikking is gesteld, in overeenstemming handelen met de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de toepasselijke rechtsbronnen.</p>	<p>Art. 79. Infrabel en NMBS moeten in hun verhouding tot het contractueel personeel dat aan hen ter beschikking is gesteld, in overeenstemming handelen met de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de toepasselijke rechtsbronnen.</p>
<p>Art. 81. HR Rail zal voor wat betreft het ter beschikking gestelde personeel minstens instaan voor:</p>	<p>Art. 81. HR Rail zal voor wat betreft het ter beschikking gestelde personeel minstens instaan voor:</p>

<p>1° de selectie, de aanwerving, oriëntatie en het in kaart brengen van de talenten en competenties van het statutaire en niet statutaire personeel dat nodig is voor de uitoefening van de opdrachten van HR Rail, Infrabel en NMBS;</p> <p>2° de betaling van de bezoldigingen en wedden van het statutair en niet statutaire personeel;</p> <p>3° de transversale opleiding van het statutair en niet statutair personeel. Infrabel en NMBS organiseren beroepseigen specifieke opleidingen organiseren voor het hun ter beschikking gesteld personeel. Infrabel en NMBS informeren HR Rail over elk initiatief tot specifieke collectieve opleiding binnen de eigen vennootschap;</p> <p>4° het nakomen van alle verplichtingen als werkgever teneinde de betaling van gezinsbijslagen te verzekeren;</p> <p>5° het opvolgen van het beheer en van de uitvoering van de activiteiten van de Kas der Geneeskundige verzorging, onverminderd de bevoegdheden van haar bestuursorgaan;</p> <p>6° het beheer en de uitvoering van alle aspecten verbonden met het Fonds van de Sociale Werken en het Fonds van de sociale documentatie, onverminderd de bevoegdheden van hun bestuursorgaan;</p> <p>7° de organisatie van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en van de bestuursgeneeskunde waarvan de bevoegdheden en de taken zijn omschreven in het personeelsstatuut;</p> <p>8° ...;</p> <p>9° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen;</p> <p>10° de ondersteuning bij de HR-uitvoering en bij het HR-beleid, en organisatie en behoud van de kennis van het personeelsstatuut.</p>	<p>1° de selectie, de aanwerving, oriëntatie en het in kaart brengen van de talenten en competenties van het statutaire en contractueel personeel dat nodig is voor de uitoefening van de opdrachten van HR Rail, Infrabel en NMBS;</p> <p>2° de betaling van de bezoldigingen en wedden van het statutair en contractueel personeel;</p> <p>3° de transversale opleiding van het statutair en contractueel personeel. Infrabel en NMBS organiseren beroepseigen specifieke opleidingen organiseren voor het hun ter beschikking gesteld personeel. Infrabel en NMBS informeren HR Rail over elk initiatief tot specifieke collectieve opleiding binnen de eigen vennootschap;</p> <p>4° het nakomen van alle verplichtingen als werkgever teneinde de betaling van gezinsbijslagen te verzekeren;</p> <p>5° het opvolgen van het beheer en van de uitvoering van de activiteiten van de Kas der Geneeskundige verzorging, onverminderd de bevoegdheden van haar bestuursorgaan;</p> <p>6° het beheer en de uitvoering van alle aspecten verbonden met het Fonds van de Sociale Werken en het Fonds van de sociale documentatie, onverminderd de bevoegdheden van hun bestuursorgaan;</p> <p>7° de organisatie van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en van de bestuursgeneeskunde waarvan de bevoegdheden en de taken zijn omschreven in het personeelsstatuut;</p> <p>8° ...;</p> <p>9° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen;</p> <p>10° de ondersteuning bij de HR-uitvoering en bij het HR-beleid, en organisatie en behoud van de kennis van het personeelsstatuut.</p>
<p>Art. 102. Voor de toepassing van deze afdeling, betreffen de " personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte " alle beslissingen ten aanzien van een identificeerbaar personeelslid van HR Rail, waaronder zowel de statutaire personeelsleden als niet statutaire personeelsleden zijn begrepen, die rechtsgevolgen teweegbrengen of kunnen teweegbrengen ten aanzien van het personeelslid.</p> <p>Onder personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte worden ook de eerste aanwervingsbeslissingen begrepen, waardoor een personeelslid wordt aangeworven door HR Rail,</p>	<p>Art. 102. Voor de toepassing van deze afdeling, betreffen de " personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte " alle beslissingen ten aanzien van een identificeerbaar personeelslid van HR Rail, waaronder zowel de statutaire personeelsleden als contractuele personeelsleden zijn begrepen, die rechtsgevolgen teweegbrengen of kunnen teweegbrengen ten aanzien van het personeelslid.</p> <p>Onder personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte worden ook de eerste aanwervingsbeslissingen begrepen, waardoor een personeelslid wordt aangeworven door HR Rail,</p>

<p>ongeacht of hij ter beschikking wordt gesteld aan Infrabel of NMBS.</p>	<p>ongeacht of hij ter beschikking wordt gesteld aan Infrabel of NMBS.</p>
<p>Art. 106. HR Rail neemt alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte ten aanzien van het statutair en niet statutair personeel dat niet ter beschikking is of zal worden gesteld van Infrabel en NMBS.</p>	<p>Art. 106. HR Rail neemt alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte ten aanzien van het statutair en contractueel personeel dat niet ter beschikking is of zal worden gesteld van Infrabel en NMBS.</p>
<p>Art. 118. Niettegenstaande elke andersluidende bepaling en onverminderd de andere bepalingen van deze wet, heeft de Nationale Paritaire Commissie de volgende bevoegdheden, ten aanzien van de Belgische Spoorwegen alsook waar van toepassing ten aanzien van elke vennootschap afzonderlijk:</p> <p>1° het onderzoeken van al de kwesties betreffende de bepalingen van het personeelsstatuut en de arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de regelen inzake de vergoeding van schade naar aanleiding van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk en van beroepsziekten, en over het algemeen al de kwesties die voor het personeel rechtstreeks van belang zijn, kwesties die haar worden voorgelegd overeenkomstig artikel 120, § 1;</p> <p>2° het uitbrengen van haar advies over al de kwesties van algemene aard die de personen of organen bedoeld in artikel 120 menen haar te moeten voorleggen, onder meer in de gevallen waarin die personen of organen oordelen dat die zaken voor het personeel onrechtstreeks van belang kunnen zijn;</p> <p>3° het onderzoek van de economische en financiële inlichtingen betreffende de vennootschappen, zoals bepaald in artikel 15, b), 1° en 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en zoals gepreciseerd en aangevuld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad;</p> <p>4° het onderhandelen over het personeelsstatuut, het syndicaal statuut en de personeelsreglementering inzake " Dienst- en rusttijden " en hieromtrent een bindende regeling vaststellen bij een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen, overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 75;</p> <p>5° het onderzoeken van alle aangelegenheden die rechtstreeks of onrechtstreeks van belang zijn voor het niet statutair personeel;</p> <p>6° met een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen een of meer arbeidsreglementen opstellen en wijzigen overeenkomstig artikel 11 van de wet van 8 april 1965</p>	<p>Art. 118. Niettegenstaande elke andersluidende bepaling en onverminderd de andere bepalingen van deze wet, heeft de Nationale Paritaire Commissie de volgende bevoegdheden, ten aanzien van de Belgische Spoorwegen alsook waar van toepassing ten aanzien van elke vennootschap afzonderlijk:</p> <p>1° het onderzoeken van al de kwesties betreffende de bepalingen van het personeelsstatuut en de arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de regelen inzake de vergoeding van schade naar aanleiding van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk en van beroepsziekten, en over het algemeen al de kwesties die voor het personeel rechtstreeks van belang zijn, kwesties die haar worden voorgelegd overeenkomstig artikel 120, § 1;</p> <p>2° het uitbrengen van haar advies over al de kwesties van algemene aard die de personen of organen bedoeld in artikel 120 menen haar te moeten voorleggen, onder meer in de gevallen waarin die personen of organen oordelen dat die zaken voor het personeel onrechtstreeks van belang kunnen zijn;</p> <p>3° het onderzoek van de economische en financiële inlichtingen betreffende de vennootschappen, zoals bepaald in artikel 15, b), 1° en 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en zoals gepreciseerd en aangevuld door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad;</p> <p>4° het onderhandelen over het personeelsstatuut, het syndicaal statuut en de personeelsreglementering inzake " Dienst- en rusttijden " en hieromtrent een bindende regeling vaststellen bij een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen, overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 75;</p> <p>5° het onderzoeken van alle aangelegenheden die rechtstreeks of onrechtstreeks van belang zijn voor het contractueel personeel;</p> <p>6° met een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen een of meer arbeidsreglementen opstellen en wijzigen overeenkomstig artikel 11 van de wet van 8 april 1965</p>

<p>tot instelling van de arbeidsreglementen, waarbij de Nationale Paritaire Commissie de taken van de ondernemingsraad vervult;</p> <p>7° advies geven over de HR-dienstenovereenkomst(en);</p> <p>8° voorafgaandelijk goedkeuren, met een meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen, van de afsluiting en wijziging van de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling van personeel die overeenkomstig artikel 72 kunnen worden gesloten;</p> <p>9° advies geven over de afsluiting en wijziging van de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling van personeel die overeenkomstig artikel 153 kunnen worden gesloten;</p> <p>10° het deelnemen aan het beheer van de ten behoeve van het personeel opgerichte of op te richten instellingen;</p> <p>11° het overleg met en de algemene informatie van het personeel inzake HR-beleid, met inbegrip van de aangelegenheden waarop de procedure bepaald in artikel 75 niet van toepassing is;</p> <p>12° de kennisname van aangelegenheden betreffende het welzijn van het personeel op het werk, die haar worden meegedeeld door de Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk;</p> <p>13° het formuleren van een advies omtrent het driejaarlijks verslag van de algemeen directeur van HR Rail betreffende de woon-werkverplaatsingen van het personeel van de Belgische Spoorwegen, bedoeld in artikel 15, l), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd bij de programmawet van 8 april 2003;</p> <p>14° het onderzoeken van de mogelijkheden tot wederbenutting bij afschaffing van betrekking van statutair personeel;</p> <p>15° het onderhandelen en sluiten van collectieve overeenkomsten van toepassing op het niet statutaire personeel zoals bepaald in artikel 77;</p> <p>16° het indienen van een aanvraag tot tussenkomst van een sociaal bemiddelaar zoals bepaald in artikel 136;</p> <p>17° het verrichten van al haar werkzaamheden inzake de sociale verkiezingen, zoals omschreven in het algemeen reglement voor de syndicale betrekkingen;</p>	<p>tot instelling van de arbeidsreglementen, waarbij de Nationale Paritaire Commissie de taken van de ondernemingsraad vervult;</p> <p>7° advies geven over de HR-dienstenovereenkomst(en);</p> <p>8° voorafgaandelijk goedkeuren, met een meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen, van de afsluiting en wijziging van de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling van personeel die overeenkomstig artikel 72 kunnen worden gesloten;</p> <p>9° advies geven over de afsluiting en wijziging van de overeenkomsten inzake terbeschikkingstelling van personeel die overeenkomstig artikel 153 kunnen worden gesloten;</p> <p>10° het deelnemen aan het beheer van de ten behoeve van het personeel opgerichte of op te richten instellingen;</p> <p>11° het overleg met en de algemene informatie van het personeel inzake HR-beleid, met inbegrip van de aangelegenheden waarop de procedure bepaald in artikel 75 niet van toepassing is;</p> <p>12° de kennisname van aangelegenheden betreffende het welzijn van het personeel op het werk, die haar worden meegedeeld door de Nationale Commissie voor preventie en bescherming op het werk;</p> <p>13° het formuleren van een advies omtrent het driejaarlijks verslag van de algemeen directeur van HR Rail betreffende de woon-werkverplaatsingen van het personeel van de Belgische Spoorwegen, bedoeld in artikel 15, l), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd bij de programmawet van 8 april 2003;</p> <p>14° het onderzoeken van de mogelijkheden tot wederbenutting bij afschaffing van betrekking van statutair personeel;</p> <p>15° het onderhandelen en sluiten van collectieve overeenkomsten van toepassing op het contractueel personeel zoals bepaald in artikel 77;</p> <p>16° het indienen van een aanvraag tot tussenkomst van een sociaal bemiddelaar zoals bepaald in artikel 136;</p> <p>17° het verrichten van al haar werkzaamheden inzake de sociale verkiezingen, zoals omschreven in het algemeen reglement voor de syndicale betrekkingen;</p>
--	--

<p>18° het doen van uitspraken over het al dan niet bestaan van de economische of technische redenen ter rechtvaardiging van een ontslag van een syndicaal afgevaardigde of een kandidaat-syndicaal afgevaardigde, volgens de voorwaarden zoals bepaald bij artikel 164.</p>	<p>18° het doen van uitspraken over het al dan niet bestaan van de economische of technische redenen ter rechtvaardiging van een ontslag van een syndicaal afgevaardigde of een kandidaat-syndicaal afgevaardigde, volgens de voorwaarden zoals bepaald bij artikel 164.</p>
<p>Art. 143. In afwijking van wat bepaald is in hoofdstuk 3 van deze titel, en onverminderd de toepassing van artikel 144, § 4, artikel 145, § 4, artikel 147, § 1 en § 2, lid 1, en artikel 153, § 2:</p> <p>1° stelt uitsluitend Infrabel het reglementair en niet-reglementair welzijnsbeleid vast voor het personeel dat aan haar ter beschikking is gesteld;</p> <p>2° stelt uitsluitend NMBS het reglementair en niet-reglementair welzijnsbeleid vast voor het personeel dat aan haar ter beschikking is gesteld;</p> <p>3° stelt uitsluitend HR Rail het reglementair en niet-reglementair welzijnsbeleid vast voor het personeel dat niet aan Infrabel of NMBS ter beschikking is gesteld;</p> <p>4° wordt het aldus vastgestelde reglementair welzijnsbeleid gelijkgesteld met de rechtsbron bepaald in artikel 68, § 1, 3° of 4°, al naargelang, en wordt het aldus vastgestelde niet-reglementair welzijnsbeleid gelijkgesteld met de rechtsbron bepaald in artikel 68, § 1, 6°, voor wat het statutair personeel betreft en wordt het aldus vastgestelde welzijnsbeleid beschouwd als een rechtsbron bedoeld in artikel 78, § 1, 6°, voor wat het niet statutair personeel betreft.</p>	<p>Art. 143. In afwijking van wat bepaald is in hoofdstuk 3 van deze titel, en onverminderd de toepassing van artikel 144, § 4, artikel 145, § 4, artikel 147, § 1 en § 2, lid 1, en artikel 153, § 2:</p> <p>1° stelt uitsluitend Infrabel het reglementair en niet-reglementair welzijnsbeleid vast voor het personeel dat aan haar ter beschikking is gesteld;</p> <p>2° stelt uitsluitend NMBS het reglementair en niet-reglementair welzijnsbeleid vast voor het personeel dat aan haar ter beschikking is gesteld;</p> <p>3° stelt uitsluitend HR Rail het reglementair en niet-reglementair welzijnsbeleid vast voor het personeel dat niet aan Infrabel of NMBS ter beschikking is gesteld;</p> <p>4° wordt het aldus vastgestelde reglementair welzijnsbeleid gelijkgesteld met de rechtsbron bepaald in artikel 68, § 1, 3° of 4°, al naargelang, en wordt het aldus vastgestelde niet-reglementair welzijnsbeleid gelijkgesteld met de rechtsbron bepaald in artikel 68, § 1, 6°, voor wat het statutair personeel betreft en wordt het aldus vastgestelde welzijnsbeleid beschouwd als een rechtsbron bedoeld in artikel 78, § 1, 6°, voor wat het contractueel personeel betreft.</p>

Art. 5 van het wetsontwerp

<p>Art. 23. § 1. HR Rail heeft tot doel:</p> <p>1° de selectie en de aanwerving van het statutair en het niet statutair personeel dat nodig is voor de verwezenlijking van de opdrachten van Infrabel en NMBS, de terbeschikkingstelling aan Infrabel en NMBS van dat personeel en het optreden als juridisch werkgever met betrekking tot dat personeel;</p> <p>2° het beheer van personeelszaken, waaronder het bepalen en opvolgen van het HR-beleid, de HR-uitvoering, het HR-beheer en de HR-expertise worden omvat, zoals omschreven en binnen de afbakening van bevoegdheden en verantwoordelijkheden, uiteengezet door hoofdstuk III, afdeling 5, van deze wet, en dit ten dienste van de Belgische Spoorwegen;</p> <p>3° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen;</p>	<p>Art. 23. § 1. HR Rail heeft tot doel:</p> <p>1° de terbeschikkingstelling aan Infrabel en NMBS van het statutair en contractueel personeel dat nodig is voor de uitvoering van de opdrachten van Infrabel en de NMBS, en het optreden als juridisch werkgever van al het personeel van de Belgische Spoorwegen;</p> <p>2° het beheer van personeelszaken, met inbegrip van de implementatie van het HR-beleid, het HR-beheer en de HR-uitvoering zoals respectievelijk vastgesteld door Infrabel, de NMBS of HR Rail;</p> <p>3° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische spoorwegen;</p>
--	---

<p>4° het voorzien in een externe dienst in de zin van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, en dit ten dienste van de Belgische Spoorwegen;</p> <p>5° ..;</p> <p>6° de selectie en de aanwerving en terbeschikkingstelling van statutair personeel dat nodig is voor de uitvoering van hun opdrachten aan vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS en/of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben;</p> <p>7° de andere opdrachten waarmee zij belast is door of krachtens de wet.</p> <p>§ 2. HR Rail kan de taken bedoeld in paragraaf 1, 2° en 4°, ook uitvoeren ten dienste van vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS en/of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben en, in de mate deze taken bijkomstig zijn aan de taken bedoeld in paragraaf 1, ten dienste van derden.</p> <p>§ 3. De taak vervat onder paragraaf 1, 3° vormt de opdracht van openbare dienst van HR Rail.</p> <p>§ 4. HR Rail mag in België en in het buitenland alle handelingen stellen en verrichtingen doen die nodig of dienstig zijn voor de verwezenlijking van haar doel, met inbegrip van het nemen of aanhouden van rechtstreekse of onrechtstreekse belangen in vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarvan het doel verenigbaar is met haar maatschappelijk doel.</p>	<p>4° [...];</p> <p>5° [...];</p> <p>6° de terbeschikkingstelling van statutair personeel dat nodig is voor de uitvoering van hun opdrachten aan vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS en/of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben;</p> <p>7° de andere opdrachten waarmee zij belast is door of krachtens de wet;</p> <p>§ 2. HR Rail kan de taken bedoeld in paragraaf 1, 2° ook uitvoeren ten dienste van vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS en/of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben en, in de mate deze taken bijkomstig zijn aan de taken bedoeld in paragraaf 1, ten dienste van derden.</p> <p>§ 3. De taak vervat onder paragraaf 1, 3° vormt de opdracht van openbare dienst van HR Rail.</p> <p>§ 4. HR Rail mag in België en in het buitenland alle handelingen stellen en verrichtingen doen die nodig of dienstig zijn voor de verwezenlijking van haar doel, met inbegrip van het nemen of aanhouden van rechtstreekse of onrechtstreekse belangen in vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarvan het doel verenigbaar is met haar maatschappelijk doel.</p>
---	---

Art. 6. van het wetsontwerp

<p>Art. 81. HR Rail zal voor wat betreft het ter beschikking gestelde personeel minstens instaan voor:</p> <p>1° de selectie, de aanwerving, oriëntatie en het in kaart brengen van de talenten en competenties van het statutaire en niet statutaire personeel dat nodig is voor de uitoefening van de opdrachten van HR Rail, Infrabel en NMBS;</p> <p>2° de betaling van de bezoldigingen en wedden van het statutair en niet statutaire personeel;</p> <p>3° de transversale opleiding van het statutair en niet statutair personeel. Infrabel en NMBS organiseren beroepseigen specifieke opleidingen organiseren voor het hun ter beschikking gesteld personeel. Infrabel en</p>	<p>Art. 81. HR Rail zal voor wat betreft het ter beschikking gestelde personeel minstens instaan voor:</p> <p>1° [...];</p> <p>2° de betaling van de bezoldigingen en wedden van het statutair en contractueel personeel;</p> <p>3° [...];</p>
--	--

<p>NMBS informeren HR Rail over elk initiatief tot specifieke collectieve opleiding binnen de eigen vennootschap;</p> <p>4° het nakomen van alle verplichtingen als werkgever teneinde de betaling van gezinsbijslagen te verzekeren;</p> <p>5° het opvolgen van het beheer en van de uitvoering van de activiteiten van de Kas der Geneeskundige verzorging, onverminderd de bevoegdheden van haar bestuursorgaan;</p> <p>6° het beheer en de uitvoering van alle aspecten verbonden met het Fonds van de Sociale Werken en het Fonds van de sociale documentatie, onverminderd de bevoegdheden van hun bestuursorgaan;</p> <p>7° de organisatie van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en van de bestuursgeneeskunde waarvan de bevoegdheden en de taken zijn omschreven in het personeelsstatuut;</p> <p>8° ...;</p> <p>9° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen;</p> <p>10° de ondersteuning bij de HR-uitvoering en bij het HR-beleid, en organisatie en behoud van de kennis van het personeelsstatuut.</p>	<p>4° [...];</p> <p>5° het opvolgen van het beheer en van de uitvoering van de activiteiten van de Kas der Geneeskundige verzorging, onverminderd de bevoegdheden van haar bestuursorgaan;</p> <p>6° het beheer en de uitvoering van alle aspecten verbonden met het Fonds van de Sociale Werken, onverminderd de bevoegdheden van zijn bestuursorgaan;</p> <p>7° [...];</p> <p>8° [...];</p> <p>9° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische spoorwegen;</p> <p>10° de ondersteuning bij de HR-uitvoering en bij het HR-beleid, en organisatie en behoud van de kennis van het personeelsstatuut.</p>
--	---

Art. 7 van het wetsontwerp

<p>Art. 67. § 1. Het personeel van de Belgische Spoorwegen wordt aangeworven bij of krachtens beslissing van de raad van bestuur van HR Rail en tewerkgesteld krachtens het personeelsstatuut en de personeelsreglementering.</p> <p>§ 2. Echter, HR Rail kan personeelsleden aanwerven en tewerkstellen met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met het oog op:</p> <p>1° de tegemoetkoming aan een buitengewone en tijdelijke personeelsbehoefte, ten gevolge van de uitvoering van in de tijd beperkte projecten of een buitengewone toename in het werk;</p> <p>2° de uitvoering van taken die een kennis of ervaring op hoog niveau vereisen;</p> <p>3° de vervanging van statutaire of niet statutaire personeelsleden gedurende perioden van tijdelijke, gehele of gedeeltelijke afwezigheid;</p> <p>4° de uitvoering van bijkomstige of specifieke opdrachten.</p>	<p>Art. 67. Onverminderd het personeel dat in statutair dienstverband is aangeworven voor 1 juni 2026, wordt het personeel van de Belgische spoorwegen aangeworven en tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>
---	---

Art. 8 van het wetsontwerp

Art. 102. Voor de toepassing van deze afdeling, betreffen de “personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte” alle beslissingen ten aanzien van een identificeerbaar personeelslid van HR Rail, waaronder zowel de statutaire personeelsleden als niet statutaire personeelsleden zijn begrepen, die rechtsgevolgen teweegbrengen of kunnen teweegbrengen ten aanzien van het personeelslid.

Onder personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte worden ook de eerste aanwervingsbeslissingen begrepen, waardoor een personeelslid wordt aangeworven door HR Rail, ongeacht of hij ter beschikking wordt gesteld aan Infrabel of NMBS.

Art. 102. Voor de toepassing van deze afdeling, betreffen de “personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte” alle beslissingen ten aanzien van een identificeerbaar personeelslid van HR Rail, waaronder zowel de statutaire personeelsleden als niet statutaire personeelsleden zijn begrepen, die rechtsgevolgen teweegbrengen of kunnen teweegbrengen ten aanzien van het personeelslid.

~~Onder personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte worden ook de eerste aanwervingsbeslissingen begrepen, waardoor een personeelslid wordt aangeworven door HR Rail, ongeacht of hij ter beschikking wordt gesteld aan Infrabel of NMBS.~~

Art. 9 van het wetsontwerp

Art. 106. HR Rail neemt alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte ten aanzien van het statutair en niet statutair personeel dat niet ter beschikking is of zal worden gesteld van Infrabel en NMBS.

Art. 106. De personeelsdiensten van NMBS en Infrabel voorzien elk voor hun vennootschap in het selectie- en aanwervingsproces van het personeel dat nodig is voor uitoefening van hun opdrachten.

Het bevoegde orgaan van de NMBS of Infrabel legt, naargelang het geval, een gemotiveerd eensluitend voorstel voor aan HR Rail met het oog op de aanwerving van een personeelslid. Artikel 108, §2 tot 5 is van toepassing op het eensluitend gemotiveerd voorstel.

HR Rail is belast met de selectie en aanwerving van het personeel dat nodig is voor de uitoefening van haar eigen opdrachten.

Art. 10 van het wetsontwerp

Art. 107. Onverminderd artikelen 111, 112 en 113, neemt HR Rail formeel alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte voor een personeelslid dat aan Infrabel of NMBS ter beschikking is of zal worden gesteld op eensluitend gemotiveerd voorstel van het bevoegd orgaan van Infrabel of NMBS, al naargelang het geval.

Art. 107. § 1. HR Rail neemt alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte ten aanzien van het statutair en contractueel personeel dat niet ter beschikking is of zal worden gesteld van Infrabel en NMBS.

§ 2. Onverminderd artikelen 111, 112 en 113, neemt HR Rail formeel alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte voor een personeelslid dat aan Infrabel of NMBS ter beschikking is of zal worden gesteld op eensluitend gemotiveerd voorstel van het bevoegd orgaan van Infrabel of NMBS, al naargelang het geval.

Art. 11 van het wetsontwerp

Art. 75. Elk voorstel houdende vaststelling of wijziging van het personeelsstatuut, van het syndicaal statuut of van de personeelsreglementering inzake "Dienst- en rusttijden" wordt voor onderhandeling voorgelegd aan de Nationale Paritaire Commissie overeenkomstig het personeelsstatuut.

Elk voorstel bedoeld in het eerste lid maakt het voorwerp uit van een onderhandelingsprocedure in de Nationale Paritaire Commissie, waarna deze beslist bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Elke regeling aldus gestemd door de Nationale Paritaire Commissie, is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.

Art. 75. § 1. Elk voorstel houdende vaststelling of wijziging van het personeelsstatuut, van het syndicaal statuut of van de personeelsreglementering inzake "Dienst- en rusttijden" of een overeenkomst inzake terbeschikkingstelling van het personeel overeenkomstig artikel 72 van deze wet, wordt voor onderhandeling voorgelegd aan de Nationale paritaire commissie overeenkomstig het personeelsstatuut.

Elk voorstel bedoeld in het eerste lid maakt het voorwerp uit van een onderhandelingsprocedure in de Nationale paritaire commissie, waarna deze beslist bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen.

Elke reglementering aldus gestemd door de Nationale paritaire commissie, is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.

§ 2. Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur van HR Rail bindende reglementering aangenomen door de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van de Nationale paritaire commissie, kan een lid van de Nationale paritaire commissie het voorstel voorleggen aan het Sturingscomité zoals bedoeld in Onderafdeling III van Hoofdstuk 6.

Het voorstel wordt onderhandeld in schoot van het Sturingscomité, tijdens dewelke aanpassingen aan de tekst kunnen worden aangebracht, en aan het einde waarvan het Sturingscomité beslist met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. De personen waarvan sprake in artikel 123, 5° hebben een raadgevende stem.

Elke door het Sturingscomité aangenomen tekst bindt de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.

§ 3. Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur van HR Rail bindende reglementering aangenomen door het Sturingscomité binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van het Sturingscomité, kan een lid van het Sturingscomité het voorstel voorleggen aan het Escalatiecomité.

§ 4. Het Escalatiecomité bestaat uit de personen bedoeld in artikel 123, eerste lid, 1° tot 5°, de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, de

	<p>voorzitter van de raad van bestuur van de NMBS en de voorzitter van de raad van bestuur van Infrabel.</p> <p>§ 5. Het Escalatiecomité beslist bij tweederde meerderheid van de uitgebracht stemmen. De personen in artikel 123, 5° hebben een raadgevende stem.</p> <p>Elke door het Escalatiecomité op dergelijke wijze aangenomen voorstel van reglementering is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.</p> <p>§ 6. De regeringscommissaris bedoeld in artikel 54, §4 deelt de beslissing van de raad van bestuur van HR Rail mee aan de minister onder wie HR Rail ressorteert. De minister kan binnen een termijn van veertien dagen de beslissing vernietigen. Deze termijn gaat in op de dag van de vergadering van de raad van bestuur van HR Rail waarop de beslissing werd genomen, voor zover de betrokken Regeringscommissaris daarop regelmatig was uitgenodigd en, in het tegenovergestelde geval, op de dag waarop hij van de beslissing kennis heeft genomen.</p> <p>§ 5 en § 6 van artikel 54 zijn niet van toepassing op de beslissing van het Escalatiecomité noch op de beslissing van de raad van bestuur van HR Rail die werd aangenomen naar aanleiding van de stemming binnen het Escalatiecomité.</p>
--	--

Art. 12 van het wetsontwerp

<p>Art. 31/1. De bijzondere regels en voorwaarden waaronder HR Rail de haar bij deze wet opgelegde taken vervult, binnen het kader van haar maatschappelijk doel zoals omschreven in artikel 23, worden opgenomen in een algemene opdrachtenbrief die de vorm aanneemt van een overeenkomst, af te sluiten tussen de Staat, HR Rail, NMBS en Infrabel zonder hierbij afbreuk te doen aan de wettelijke bevoegdheidsverdeling inzake personeelszaken tussen HR Rail, Infrabel en de NMBS, zoals geregeld in titel 3, hoofdstuk 5.</p>	<p>Art. 31/1. De bijzondere regels en voorwaarden waaronder HR Rail de haar bij deze wet opgelegde taken vervult, binnen het kader van haar maatschappelijk doel zoals omschreven in artikel 23, worden opgenomen in een algemene opdrachtenbrief die de vorm aanneemt van een overeenkomst, af te sluiten tussen de Staat, HR Rail, NMBS en Infrabel zonder hierbij afbreuk te doen aan de wettelijke bevoegdheidsverdeling inzake personeelszaken tussen HR Rail, Infrabel en de NMBS, zoals geregeld in titel 3, hoofdstuk 5.</p>
--	---

Art. 13 van het wetsontwerp

<p>Art. 21. (...)</p> <p>Ressources humaines, en abrégé RH: comprend entre autres les domaines suivants: le dialogue social, la mise à disposition de personnel, la planification en matière de personnel, le recrutement et la sélection, la</p>	<p>Art. 21. (...)</p> <p>Human resources, afgekort HR: omvat onder meer de volgende domeinen: sociale dialoog, terbeschikkingstelling van personeel, personeelsplanning, aanwerving en selectie,</p>
---	--

<p>politique de rémunération et les conditions de travail, la politique de carrière, la formation et le développement, le management de la performance, la mise à la retraite et les départs (in)volontaires, gestion des paiements, les affaires sociales, les décisions en matière de personnel à portée individuelle, la gestion de la mise à la retraite, la discipline, l'évaluation, le suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles, le bien-être, le service médical, CPS et la gestion des restaurants d'entreprise;</p> <p>(...)</p>	<p>beloningsbeleid en arbeidsvoorwaarden, loopbaanbeleid, opleiding en ontwikkeling, performantiemanagement, opruststelling en (on)vrijwillige uitstroom, beheer van de uitbetalingen, sociale zaken, personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte, beheer van de opruststelling, tucht, evaluatie, opvolging van arbeidsongevallen en beroepsziekten, welzijn, medische dienst, CPS en het beheer van de bedrijfsrestaurants;</p> <p>(...)</p>
---	--

Art. 14 van het wetsontwerp

<p>Art. 150. HR Rail is bevoegd om een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk in te richten, in de zin van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.</p> <p>Die externe dienst kan dezelfde dienst zijn als deze die bevoegd was, op 31 december 2013, voor het personeel van de NMBS Holding.</p> <p>Onverminderd de mogelijkheid voor andere werkgevers om ook beroep te doen op deze dienst als externe dienst of elke andere bevoegdheid die daaraan zou worden toegekend, en onverminderd artikel 153, § 2, tweede lid, is de externe dienst bevoegd voor het geheel van het personeel van HR Rail al dan niet ter beschikking gesteld van Infrabel of van NMBS.</p>	<p>Art. 150. HR Rail is bevoegd om een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk in te richten, in de zin van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.</p> <p>Die externe dienst kan dezelfde dienst zijn als deze die bevoegd was, op 31 december 2013, voor het personeel van de NMBS Holding.</p> <p>Onverminderd de mogelijkheid voor andere werkgevers om ook beroep te doen op deze dienst als externe dienst of elke andere bevoegdheid die daaraan zou worden toegekend, en onverminderd artikel 153, § 2, tweede lid, is de externe dienst bevoegd voor het geheel van het personeel van HR Rail al dan niet ter beschikking gesteld van Infrabel of van NMBS</p>
---	---

Art. 15 van het wetsontwerp (art. 35, § 5, van de wet 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven)

<p>Art. 35. § 1. De raad van bestuur of de delegatie van een representatieve vakorganisatie die in het paritair comité zetelt, legt elk voorstel tot vaststelling of wijziging van de overeenkomstig artikel 34, § 2, aangeduide grondregelen van het personeelsstatuut of van het syndicaal statuut voor aan het paritair comité.</p> <p>§ 2. Elke regeling vastgesteld door het paritair comité met tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen betreffende aangelegenheden die het voorwerp uitmaken van een voorstel is bindend voor de raad van bestuur.</p> <p>§ 3. Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur bindende regeling vastgesteld door het paritair comité binnen een termijn van één maand nadat het voorstel</p>	<p>Art. 35. § 1. De raad van bestuur of de delegatie van een representatieve vakorganisatie die in het paritair comité zetelt, legt elk voorstel tot vaststelling of wijziging van de overeenkomstig artikel 34, § 2, aangeduide grondregelen van het personeelsstatuut of van het syndicaal statuut voor aan het paritair comité.</p> <p>§ 2. Elke regeling vastgesteld door het paritair comité met tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen betreffende aangelegenheden die het voorwerp uitmaken van een voorstel is bindend voor de raad van bestuur.</p> <p>§ 3. Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur bindende regeling vastgesteld door het paritair comité binnen een termijn van één maand nadat het voorstel</p>
--	--

is overgezonden aan de voorzitter van het paritair comité:

1° kan de raad van bestuur of de delegatie van een representatieve vakorganisatie die in het paritair comité zetelt, het voorstel voorleggen aan het Comité Overheidsbedrijven, ingeval het voorstel strekt tot vaststelling of wijziging van één der grondregelen bedoeld in artikel 34, § 2, onderafdelingen B, C, D en E, of van een algemeen beginsel betreffende één van de grondregels bedoeld in onderafdeling A;

2° kan de raad van bestuur over het voorstel beslissen met tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen, voor elk ander voorstel.

In het in 1° van het eerste lid bedoelde geval wordt de termijn van één maand verlengd met een bijkomende termijn van één maand, ingeval de raad van bestuur of de delegatie van een representatieve vakorganisatie, die zetelt in het paritair comité, de voorzitter van het Comité Overheidsbedrijven belast met een voorafgaande bemiddelingsopdracht.

§ 4. In geval van beroep zoals bedoeld in § 3, eerste lid, 1°, is elke regeling vastgesteld door het Comité Overheidsbedrijven met tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen betreffende aangelegenheden die het voorwerp uitmaken van een voorstel, dat aan de basis ligt van het beroep, bindend voor de raad van bestuur.

Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur bindende regeling binnen een termijn van één maand nadat het beroep is overgezonden aan de voorzitter van het Comité Overheidsbedrijven, kan de raad van bestuur over het voorstel beslissen bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. De Regeringscommissaris deelt de beslissing mede aan de minister onder wie het autonoom overheidsbedrijf ressorteert. De minister kan binnen een termijn van acht vrije dagen de beslissing vernietigen. Deze termijn gaat in op de dag van de vergadering waarop de beslissing werd genomen, voor zover de Regeringscommissaris daarop regelmatig was uitgenodigd, en, in het tegenovergestelde geval, de dag waarop hij van de beslissing kennis heeft gekregen.

§ 5. De §§ 3 en 4 zijn niet van toepassing op de Nationale Maatschappij der Belgische spoorwegen. Geen wijziging kan in de overeenkomstig artikel 34, § 2, aangeduide grondregelen worden aangebracht dan bij voor de raad van bestuur bindende regeling

is overgezonden aan de voorzitter van het paritair comité:

1° kan de raad van bestuur of de delegatie van een representatieve vakorganisatie die in het paritair comité zetelt, het voorstel voorleggen aan het Comité Overheidsbedrijven, ingeval het voorstel strekt tot vaststelling of wijziging van één der grondregelen bedoeld in artikel 34, § 2, onderafdelingen B, C, D en E, of van een algemeen beginsel betreffende één van de grondregels bedoeld in onderafdeling A;

2° kan de raad van bestuur over het voorstel beslissen met tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen, voor elk ander voorstel.

In het in 1° van het eerste lid bedoelde geval wordt de termijn van één maand verlengd met een bijkomende termijn van één maand, ingeval de raad van bestuur of de delegatie van een representatieve vakorganisatie, die zetelt in het paritair comité, de voorzitter van het Comité Overheidsbedrijven belast met een voorafgaande bemiddelingsopdracht.

§ 4. In geval van beroep zoals bedoeld in § 3, eerste lid, 1°, is elke regeling vastgesteld door het Comité Overheidsbedrijven met tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen betreffende aangelegenheden die het voorwerp uitmaken van een voorstel, dat aan de basis ligt van het beroep, bindend voor de raad van bestuur.

Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur bindende regeling binnen een termijn van één maand nadat het beroep is overgezonden aan de voorzitter van het Comité Overheidsbedrijven, kan de raad van bestuur over het voorstel beslissen bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. De Regeringscommissaris deelt de beslissing mede aan de minister onder wie het autonoom overheidsbedrijf ressorteert. De minister kan binnen een termijn van acht vrije dagen de beslissing vernietigen. Deze termijn gaat in op de dag van de vergadering waarop de beslissing werd genomen, voor zover de Regeringscommissaris daarop regelmatig was uitgenodigd, en, in het tegenovergestelde geval, de dag waarop hij van de beslissing kennis heeft gekregen.

~~§ 5. De §§ 3 en 4 zijn niet van toepassing op de Nationale Maatschappij der Belgische spoorwegen. Geen wijziging kan in de overeenkomstig artikel 34, § 2, aangeduide grondregelen worden aangebracht dan bij voor de raad van bestuur bindende regeling~~

vastgesteld door de Nationale Paritaire Commissie bij
deze Maatschappij.

~~vastgesteld door de Nationale Paritaire Commissie bij
deze Maatschappij.~~

COORDINATION DES ARTICLES

Texte de base	Texte adapté au projet de loi
Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges	
Art. 2 du projet de loi	
<p>Art. 21. Pour l'application du présent livre, il y a lieu d'entendre par:</p> <p>Société(s): Infrabel, la SNCB, HR Rail;</p> <p>SNCB Holding: la société anonyme de droit public SNCB Holding, avant le moment où la fusion visée au chapitre II de l'arrêté royal de 7 novembre 2013 portant réforme des structures de la SNCB Holding, d'Infrabel et de la SNCB (I) sort ses effets;</p> <p>Société nationale des Chemins de fer belges, en abrégé "SNCB": la société anonyme de droit public SNCB, à partir du moment où la fusion visée au chapitre II de l'arrêté royal de 7 novembre 2013 portant réforme des structures de la SNCB Holding, d'Infrabel et de la SNCB (I) sort ses effets;</p> <p>Infrabel: la société anonyme de droit public Infrabel;</p> <p>Chemins de fer belges: les trois sociétés ensemble;</p> <p>Réforme: réforme des Chemins de fer belges sur la base de la loi du 30 août 2013 relative à la réforme des chemins de fer belges;</p> <p>Ressources humaines, en abrégé RH: comprend entre autres les domaines suivants: le dialogue social, la mise à disposition de personnel, la planification en matière de personnel, le recrutement et la sélection, la politique de rémunération et les conditions de travail, la politique de carrière, la formation et le développement, le management de la performance, la mise à la retraite et les départs (in)volontaires, gestion des paiements, les affaires sociales, les décisions en matière de personnel à portée individuelle, la gestion de la mise à la retraite, la discipline, l'évaluation, le suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles, le bien-être, le service médical, CPS et la gestion des restaurants d'entreprise;</p> <p>Politique RH: la proposition et la détermination de la politique en matière de personnel, y-compris entre autres l'évaluation de la politique et toutes les décisions en matière de politique RH dans un ou plusieurs domaines de RH. La politique RH a une portée générale et concerne une partie ou l'ensemble du</p>	<p>Art. 21. Pour l'application du présent livre, il y a lieu d'entendre par:</p> <p>Société(s): Infrabel, la SNCB, HR Rail;</p> <p>SNCB Holding: la société anonyme de droit public SNCB Holding, avant le moment où la fusion visée au chapitre II de l'arrêté royal de 7 novembre 2013 portant réforme des structures de la SNCB Holding, d'Infrabel et de la SNCB (I) sort ses effets;</p> <p>Société nationale des Chemins de fer belges, en abrégé "SNCB": la société anonyme de droit public SNCB, à partir du moment où la fusion visée au chapitre II de l'arrêté royal de 7 novembre 2013 portant réforme des structures de la SNCB Holding, d'Infrabel et de la SNCB (I) sort ses effets;</p> <p>Infrabel: la société anonyme de droit public Infrabel;</p> <p>Chemins de fer belges: les trois sociétés ensemble;</p> <p>Réforme: réforme des Chemins de fer belges sur la base de la loi du 30 août 2013 relative à la réforme des chemins de fer belges;</p> <p>Ressources humaines, en abrégé RH: comprend entre autres les domaines suivants: le dialogue social, la mise à disposition de personnel, la planification en matière de personnel, le recrutement et la sélection, la politique de rémunération et les conditions de travail, la politique de carrière, la formation et le développement, le management de la performance, la mise à la retraite et les départs (in)volontaires, gestion des paiements, les affaires sociales, les décisions en matière de personnel à portée individuelle, la gestion de la mise à la retraite, la discipline, l'évaluation, le suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles, le bien-être, le service médical, CPS et la gestion des restaurants d'entreprise;</p> <p>Politique RH: la proposition et la détermination de la politique en matière de personnel, y-compris entre autres l'évaluation de la politique et toutes les décisions en matière de politique RH dans un ou plusieurs domaines de RH. La politique RH a une portée générale et concerne une partie ou l'ensemble du</p>

<p>personnel des Chemins de fer belges mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB;</p> <p>Exécution RH: l'exécution, la production ou le traitement administratif de la politique RH et de la gestion RH; l'administration du personnel et la prestation de services connexes au personnel et aux sociétés dans un ou plusieurs domaines de RH;</p> <p>Gestion RH: la gestion administrative, y-compris entre autres la gestion de données, la documentation, l'entretien et la conservation d'information dans un ou plusieurs domaines de RH;</p> <p>Expertise RH: les conseils et l'information dans un ou plusieurs domaines de RH;</p> <p>Processus RH: l'ensemble d'opérations consécutives, menées dans le but de l'exécution RH, et les développements consécutifs en vue de l'amélioration, la modernisation et le développement continu de la politique RH, l'exécution RH, la gestion RH et/ou l'expertise RH;</p> <p>Contrat de services RH: le(s) contrat(s) réciproque(s) entre HR Rail et Infrabel et HR Rail et la SNCB dans lesquels les droits et obligations réciproques en matière de politique RH, d'exécution RH, de gestion RH et d'expertise RH dans un ou plusieurs domaines de RH sont précisés et répartis, et qui sont conclus suivant les modalités établies à l'article 98;</p> <p>Comité de Coordination RH: Comité pour la coordination de la gestion du personnel visé à l'article 45 et suivants de la présente loi;</p> <p>Statut du personnel: le statut du personnel employé aux Chemins de fer belges, tel que déterminé par le conseil d'administration de HR Rail conformément à la procédure déterminée à l'article 75;</p> <p>Statut syndical: le Chapitre XIII du statut du personnel et le RGPS-Fascicule 548 et toutes les modifications ultérieures qui y sont apportées;</p> <p>Réglementation du personnel: réglementation interne déterminée en exécution du statut du personnel;</p> <p>Règlement de travail: un règlement de travail au sens de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;</p> <p>Loi du 21 mars 1991: la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;</p>	<p>personnel des Chemins de fer belges mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB;</p> <p>Exécution RH: l'exécution, la production ou le traitement administratif de la politique RH et de la gestion RH; l'administration du personnel et la prestation de services connexes au personnel et aux sociétés dans un ou plusieurs domaines de RH;</p> <p>Gestion RH: la gestion administrative, y-compris entre autres la gestion de données, la documentation, l'entretien et la conservation d'information dans un ou plusieurs domaines de RH;</p> <p>Expertise RH: les conseils et l'information dans un ou plusieurs domaines de RH;</p> <p>Processus RH: l'ensemble d'opérations consécutives, menées dans le but de l'exécution RH, et les développements consécutifs en vue de l'amélioration, la modernisation et le développement continu de la politique RH, l'exécution RH, la gestion RH et/ou l'expertise RH;</p> <p>Contrat de services RH: le(s) contrat(s) réciproque(s) entre HR Rail et Infrabel et HR Rail et la SNCB dans lesquels les droits et obligations réciproques en matière de politique RH, d'exécution RH, de gestion RH et d'expertise RH dans un ou plusieurs domaines de RH sont précisés et répartis, et qui sont conclus suivant les modalités établies à l'article 98;</p> <p>Comité de Coordination RH: Comité pour la coordination de la gestion du personnel visé à l'article 45 et suivants de la présente loi;</p> <p>Statut du personnel: le statut du personnel employé aux Chemins de fer belges, tel que déterminé par le conseil d'administration de HR Rail conformément à la procédure déterminée à l'article 75;</p> <p>Statut syndical: le Chapitre XIII du statut du personnel et le RGPS-Fascicule 548 et toutes les modifications ultérieures qui y sont apportées;</p> <p>Réglementation du personnel: réglementation interne déterminée en exécution du statut du personnel;</p> <p>Règlement de travail: un règlement de travail au sens de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;</p> <p>Loi du 21 mars 1991: la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;</p>
--	--

<p>Loi du 4 août 1996: la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;</p> <p>Personnel cadre: les membres du cadre supérieur comme <i>défini</i> dans le statut du personnel.</p>	<p>Loi du 4 août 1996: la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;</p> <p>Personnel cadre: les membres du cadre supérieur comme défini dans le statut du personnel.</p> <p>Personnel statutaire: personnel recruté de manière statutaire, par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration de HR Rail et employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel;</p> <p>Personnel contractuel: personnel recruté et occupé en vertu de contrats de travail régis par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.</p>
Art. 3 du projet de loi	
Chapitre 4. Dispositions particulières quant aux membres du personnel non statutaire	Chapitre 4. Dispositions particulières quant aux membres du personnel contractuel
Art. 4 du projet de loi	
Art. 23. (<i>cf. infra</i>)	Art. 23. (<i>cf. infra</i>)
<p>Art. 66. HR Rail est l'employeur unique du personnel statutaire et non statutaire des Chemins de fer belges, qu'il soit mis ou non à la disposition d'Infrabel et de la SNCB.</p> <p>HR Rail emploie du personnel pour l'exécution de ses propres missions. Infrabel et la SNCB peuvent uniquement employer du personnel mis à leur disposition par HR Rail. Infrabel, la SNCB et HR Rail fixent le cadre du personnel, chacune pour le personnel qu'elles utilisent.</p>	<p>Art. 66. HR Rail est l'employeur unique du personnel statutaire et contractuel des Chemins de fer belges, qu'il soit mis ou non à la disposition d'Infrabel et de la SNCB.</p> <p>HR Rail emploie du personnel pour l'exécution de ses propres missions. Infrabel et la SNCB peuvent uniquement employer du personnel mis à leur disposition par HR Rail. Infrabel, la SNCB et HR Rail fixent le cadre du personnel, chacune pour le personnel qu'elles utilisent.</p>
<p>Art. 67. § 1^{er}. Le personnel des Chemins de fer belges est recruté par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration de HR Rail et employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel.</p> <p>§ 2. Toutefois, HR Rail peut recruter et employer du personnel en vertu d'un contrat de travail soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail afin:</p> <p>1° de répondre à un besoin exceptionnel et temporaire de personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;</p> <p>2° d'exécuter des tâches nécessitant une connaissance ou expérience de haute qualification;</p>	<p>Art. 67. § 1^{er}. Le personnel des Chemins de fer belges est recruté par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration de HR Rail et employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel.</p> <p>§ 2. Toutefois, HR Rail peut recruter et employer du personnel en vertu d'un contrat de travail soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail afin:</p> <p>1° de répondre à un besoin exceptionnel et temporaire de personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;</p> <p>2° d'exécuter des tâches nécessitant une connaissance ou expérience de haute qualification;</p>

<p>3° de remplacer des membres du personnel statutaire ou non statutaire pendant des périodes d'absence temporaire partielle ou totale;</p> <p>4° d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.</p>	<p>3° de remplacer des membres du personnel statutaire ou contractuel pendant des périodes d'absence temporaire partielle ou totale;</p> <p>4° d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.</p>
<p>Art. 72. § 1^{er}. HR Rail met à la disposition d'Infrabel et de la SNCB le personnel statutaire et non statutaire nécessaire à l'exécution de leurs missions. Durant la période de leur mise à disposition, les membres du personnel sont toutefois exclusivement soumis à l'autorité patronale d'Infrabel ou de la SNCB.</p> <p>La mise à disposition du personnel s'effectue selon les dispositions de la présente loi. Les autres conditions et modalités relatives à la mise à disposition du personnel en vertu du premier alinéa, peuvent être fixées dans une convention à conclure entre HR Rail et Infrabel et/ou la SNCB après la publication de la présente loi au Moniteur belge. Cette convention ainsi que toutes les modifications à celle-ci sont soumises à l'accord préalable de la Commission paritaire nationale statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées, conformément à la procédure déterminée à l'article 75.</p> <p>§ 2. Le chapitre III de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ne s'applique pas à la mise à disposition du personnel visée au paragraphe 1^{er}.</p> <p>§ 3. Le personnel mis à la disposition d'Infrabel est financièrement à charge d'Infrabel, et le personnel mis à la disposition de la SNCB est financièrement à charge de la SNCB.</p> <p>Sans préjudice à la mobilité visée à l'article 71, § 1, il ne peut être mis fin à la mise à disposition d'un membre du personnel à Infrabel ou à la SNCB que moyennant l'accord préalable de HR Rail.</p> <p>La section 7 du chapitre 5 du présent titre n'est pas applicable à la décision à prendre par HR Rail concernant la fin de la mise à disposition visée au second alinéa du présent paragraphe.</p> <p>§ 4. HR Rail identifie le personnel disponible sur base du statut du personnel et de la réglementation du personnel. HR Rail recherche, en collaboration avec Infrabel ou la SNCB, selon le cas, une utilisation adéquate du personnel disponible en application du statut du personnel et de la réglementation du personnel, dans le respect des obligations en matière de dialogue social.</p>	<p>Art. 72. § 1^{er}. HR Rail met à la disposition d'Infrabel et de la SNCB le personnel statutaire et contractuel nécessaire à l'exécution de leurs missions. Durant la période de leur mise à disposition, les membres du personnel sont toutefois exclusivement soumis à l'autorité patronale d'Infrabel ou de la SNCB.</p> <p>La mise à disposition du personnel s'effectue selon les dispositions de la présente loi. Les autres conditions et modalités relatives à la mise à disposition du personnel en vertu du premier alinéa, peuvent être fixées dans une convention à conclure entre HR Rail et Infrabel et/ou la SNCB après la publication de la présente loi au Moniteur belge. Cette convention ainsi que toutes les modifications à celle-ci sont soumises à l'accord préalable de la Commission paritaire nationale statuant à la majorité des deux tiers des voix exprimées, conformément à la procédure déterminée à l'article 75.</p> <p>§ 2. Le chapitre III de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ne s'applique pas à la mise à disposition du personnel visée au paragraphe 1^{er}.</p> <p>§ 3. Le personnel mis à la disposition d'Infrabel est financièrement à charge d'Infrabel, et le personnel mis à la disposition de la SNCB est financièrement à charge de la SNCB.</p> <p>Sans préjudice à la mobilité visée à l'article 71, § 1, il ne peut être mis fin à la mise à disposition d'un membre du personnel à Infrabel ou à la SNCB que moyennant l'accord préalable de HR Rail.</p> <p>La section 7 du chapitre 5 du présent titre n'est pas applicable à la décision à prendre par HR Rail concernant la fin de la mise à disposition visée au second alinéa du présent paragraphe.</p> <p>§ 4. HR Rail identifie le personnel disponible sur base du statut du personnel et de la réglementation du personnel. HR Rail recherche, en collaboration avec Infrabel ou la SNCB, selon le cas, une utilisation adéquate du personnel disponible en application du statut du personnel et de la réglementation du personnel, dans le respect des obligations en matière de dialogue social.</p>

<p>§ 5. Les membres du personnel qui sont mis à la disposition d'Infrabel doivent être considérés comme étant "préposés" d'Infrabel et Infrabel comme "commettant" de ces membres du personnel, au sens de l'article 6.14 du Code civil.</p> <p>Les membres du personnel qui sont mis à la disposition de la SNCB doivent être considérés comme étant "préposés" de la SNCB et la SNCB comme "commettant" de ces membres du personnel, au sens de l'article 6.14 du Code civil.</p>	<p>§ 5. Les membres du personnel qui sont mis à la disposition d'Infrabel doivent être considérés comme étant "préposés" d'Infrabel et Infrabel comme "commettant" de ces membres du personnel, au sens de l'article 2 6.14 du Code civil.</p> <p>Les membres du personnel qui sont mis à la disposition de la SNCB doivent être considérés comme étant "préposés" de la SNCB et la SNCB comme "commettant" de ces membres du personnel, au sens de l'article 6.14 du Code civil.</p>
<p>Art. 74. § 1^{er}. Sans pouvoir porter préjudice aux dispositions de la présente loi et à ses arrêtés d'exécution, les réglementations de base relatives au statut administratif, au statut pécuniaire, au régime des pensions du personnel statutaire, à l'organisation des services sociaux éventuels, telles que citées à l'article 34, § 2, sous A, B, C et E, de la loi du 21 mars 1991, à d'autres matières en ce qui concerne le personnel statutaire, telles que citées à l'article 34, § 2, F, de la loi du 21 mars 1991, et aux matières en ce qui concerne le personnel non statutaire telles que citées à l'article 34, § 2, G, de la loi du 21 mars 1991, sont celles reprises dans le statut du personnel et la réglementation du personnel en matière de "Prestations et repos".</p> <p>§ 2. Sans pouvoir porter préjudice aux dispositions de la présente loi et à ses arrêtés d'exécution, les réglementations de base relatives aux relations collectives de travail telles que citées à l'article 34, § 2, D, de la loi du 21 mars 1991, sont celles énoncées dans le statut du personnel et le statut syndical.</p>	<p>Art. 74. § 1^{er}. Sans pouvoir porter préjudice aux dispositions de la présente loi et à ses arrêtés d'exécution, les réglementations de base relatives au statut administratif, au statut pécuniaire, au régime des pensions du personnel statutaire, à l'organisation des services sociaux éventuels, telles que citées à l'article 34, § 2, sous A, B, C et E, de la loi du 21 mars 1991, à d'autres matières en ce qui concerne le personnel statutaire, telles que citées à l'article 34, § 2, F, de la loi du 21 mars 1991, et aux matières en ce qui concerne le personnel contractuel telles que citées à l'article 34, § 2, G, de la loi du 21 mars 1991, sont celles reprises dans le statut du personnel et la réglementation du personnel en matière de "Prestations et repos".</p> <p>§ 2. Sans pouvoir porter préjudice aux dispositions de la présente loi et à ses arrêtés d'exécution, les réglementations de base relatives aux relations collectives de travail telles que citées à l'article 34, § 2, D, de la loi du 21 mars 1991, sont celles énoncées dans le statut du personnel et le statut syndical.</p>
<p>Art. 77. § 1^{er}. Il peut être conclu au sein de la Commission paritaire nationale, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, des conventions collectives qui règlent les relations individuelles et collectives avec les membres du personnel non statutaire.</p> <p>§ 2. Les conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire nationale lient Infrabel, la SNCB et HR Rail, les membres du personnel non statutaire de HR Rail, qu'ils soient ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, ainsi que les organisations syndicales.</p> <p>§ 3. Les conventions collectives sont numérotées, enregistrées auprès de HR Rail et mises par HR Rail à la disposition des membres du personnel non statutaire qui en font la demande.</p>	<p>Art. 77. § 1^{er}. Il peut être conclu au sein de la Commission paritaire nationale, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, des conventions collectives qui règlent les relations individuelles et collectives avec les membres du personnel contractuel.</p> <p>§ 2. Les conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire nationale lient Infrabel, la SNCB et HR Rail, les membres du personnel contractuel de HR Rail, qu'ils soient ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, ainsi que les organisations syndicales.</p> <p>§ 3. Les conventions collectives sont numérotées, enregistrées auprès de HR Rail et mises par HR Rail à la disposition des membres du personnel contractuel qui en font la demande.</p>

<p>Art. 78. § 1^{er}. La hiérarchie des sources de droit dans les relations de travail entre les Chemins de fer belges et les membres de son personnel non statutaire, est établie comme suit:</p> <p>1° Les dispositions impératives déterminées par ou en vertu de la loi;</p> <p>2° Les conventions collectives conclues au sein de la Commission Entreprises publiques, conformément à l'article 31, § 4, de la loi du 21 mars 1991;</p> <p>3° Les conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire nationale;</p> <p>4° Le contrat de travail individuel écrit;</p> <p>5° Le règlement du travail dans lequel sont notamment considérées comme reprises les dispositions du statut du personnel et de la réglementation du personnel qui ont également été déclarées applicables au personnel non statutaire;</p> <p>6° Les ordres de la société qui exerce l'autorité patronale;</p> <p>7° La loi dans ses dispositions supplétives;</p> <p>8° La convention individuelle verbale;</p> <p>9° L'usage.</p> <p>§ 2. En cas de contrariété entre une norme d'une source de droit inférieure et une norme d'une source de droit supérieure, la norme de la source de droit supérieure prime et la norme de la source de droit inférieure n'est pas appliquée.</p>	<p>Art. 78. § 1^{er}. La hiérarchie des sources de droit dans les relations de travail entre les Chemins de fer belges et les membres de son personnel contractuel, est établie comme suit:</p> <p>1° Les dispositions impératives déterminées par ou en vertu de la loi;</p> <p>2° Les conventions collectives conclues au sein de la Commission Entreprises publiques, conformément à l'article 31, § 4, de la loi du 21 mars 1991;</p> <p>3° Les conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire nationale;</p> <p>4° Le contrat de travail individuel écrit;</p> <p>5° Le règlement du travail dans lequel sont notamment considérées comme reprises les dispositions du statut du personnel et de la réglementation du personnel qui ont également été déclarées applicables au personnel contractuel;</p> <p>6° Les ordres de la société qui exerce l'autorité patronale;</p> <p>7° La loi dans ses dispositions supplétives;</p> <p>8° La convention individuelle verbale;</p> <p>9° L'usage.</p> <p>§ 2. En cas de contrariété entre une norme d'une source de droit inférieure et une norme d'une source de droit supérieure, la norme de la source de droit supérieure prime et la norme de la source de droit inférieure n'est pas appliquée.</p>
<p>Art. 79. Dans leurs relations avec le personnel non statutaire mis à leur disposition, Infrabel et la SNCB doivent agir conformément aux droits et obligations découlant des sources de droit applicables.</p>	<p>Art. 79. Dans leurs relations avec le personnel contractuel mis à leur disposition, Infrabel et la SNCB doivent agir conformément aux droits et obligations découlant des sources de droit applicables.</p>
<p>Art. 81. HR Rail devra au moins se charger des missions suivantes en ce qui concerne le personnel mis à disposition:</p> <p>1° la sélection, le recrutement, l'orientation et l'identification des talents et compétences du personnel statutaire et non statutaire nécessaire à l'accomplissement des missions de HR Rail, d'Infrabel et de la SNCB;</p> <p>2° le paiement des rémunérations et traitements du personnel statutaire et non statutaire;</p> <p>3° la formation transversale du personnel statutaire et non statutaire. Infrabel et la SNCB organisent des</p>	<p>Art. 81. HR Rail devra au moins se charger des missions suivantes en ce qui concerne le personnel mis à disposition:</p> <p>1° la sélection, le recrutement, l'orientation et l'identification des talents et compétences du personnel statutaire et contractuel nécessaire à l'accomplissement des missions de HR Rail, d'Infrabel et de la SNCB;</p> <p>2° le paiement des rémunérations et traitements du personnel statutaire et contractuel;</p> <p>3° la formation transversale du personnel statutaire et contractuel. Infrabel et la SNCB organisent des</p>

<p>formations spécifiques propres au métier pour le personnel qui est mis à leur disposition. Infrabel et la SNCB informent HR Rail de toute initiative de formation collective spécifique au sein de leur propre société;</p> <p>4° le respect de toutes les obligations qui lui incombent en tant qu'employeur afin d'assurer le paiement des allocations familiales;</p> <p>5° le suivi de la gestion et de l'exécution des activités de la Caisse des soins de santé, sans préjudice des compétences de son organe de gestion;</p> <p>6° la gestion et l'exécution de tous les aspects liés au Fonds des Œuvres Sociales et au Fonds de la documentation sociale, sans préjudice des compétences de leur organe de gestion;</p> <p>7° l'organisation du service externe pour la prévention et la protection au travail et de la médecine de l'administration dont les compétences et les tâches sont décrites dans le statut du personnel;</p> <p>8° ...;</p> <p>9° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;</p> <p>10° le soutien pour l'exécution RH et la politique RH, ainsi que pour l'organisation et le maintien des connaissances du statut du personnel.</p>	<p>formations spécifiques propres au métier pour le personnel qui est mis à leur disposition. Infrabel et la SNCB informent HR Rail de toute initiative de formation collective spécifique au sein de leur propre société;</p> <p>4° le respect de toutes les obligations qui lui incombent en tant qu'employeur afin d'assurer le paiement des allocations familiales;</p> <p>5° le suivi de la gestion et de l'exécution des activités de la Caisse des soins de santé, sans préjudice des compétences de son organe de gestion;</p> <p>6° la gestion et l'exécution de tous les aspects liés au Fonds des Œuvres Sociales et au Fonds de la documentation sociale, sans préjudice des compétences de leur organe de gestion;</p> <p>7° l'organisation du service externe pour la prévention et la protection au travail et de la médecine de l'administration dont les compétences et les tâches sont décrites dans le statut du personnel;</p> <p>8° ...;</p> <p>9° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;</p> <p>10° le soutien pour l'exécution RH et la politique RH, ainsi que pour l'organisation et le maintien des connaissances du statut du personnel.</p>
<p>Art. 102. Pour l'application de la présente section, les "décisions en matière de personnel à portée individuelle" concernent toutes les décisions prises à l'égard d'un membre identifiable du personnel de HR Rail, qu'il s'agisse du personnel statutaire ou non statutaire, et qui ont ou peuvent avoir des conséquences juridiques à l'égard de ce membre du personnel.</p> <p>Parmi les décisions en matière de personnel à portée individuelle sont également incluses les premières décisions de recrutement, par lesquelles un membre du personnel est recruté par HR Rail, qu'il soit ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB.</p>	<p>Art. 102. Pour l'application de la présente section, les "décisions en matière de personnel à portée individuelle" concernent toutes les décisions prises à l'égard d'un membre identifiable du personnel de HR Rail, qu'il s'agisse du personnel statutaire ou contractuel, et qui ont ou peuvent avoir des conséquences juridiques à l'égard de ce membre du personnel.</p> <p>Parmi les décisions en matière de personnel à portée individuelle sont également incluses les premières décisions de recrutement, par lesquelles un membre du personnel est recruté par HR Rail, qu'il soit ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB.</p>
<p>Art. 106. HR Rail prend toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle vis-à-vis du personnel statutaire et non statutaire qui n'est pas mis à disposition ou ne sera pas mis à disposition d'Infrabel et de la SNCB.</p>	<p>Art. 106. HR Rail prend toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle vis-à-vis du personnel statutaire et contractuel qui n'est pas mis à disposition ou ne sera pas mis à disposition d'Infrabel et de la SNCB.</p>
<p>Art. 118. Nonobstant toute disposition contraire et sans préjudice des autres dispositions de la présente loi, la Commission paritaire nationale dispose des</p>	<p>Art. 118. Nonobstant toute disposition contraire et sans préjudice des autres dispositions de la présente loi, la Commission paritaire nationale dispose des</p>

<p>compétences suivantes, vis-à-vis des Chemins de fer belges ainsi que, le cas échéant, vis-à-vis de chaque société distinctement:</p> <p>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 conformément à l'article 120, § 1^{er};</p> <p>2° rendre son avis sur toutes les questions d'ordre général que les personnes ou organes visés à l'article 120 estimerait devoir lui soumettre, notamment dans les cas où ces personnes ou organes jugeraient que ces questions peuvent intéresser indirectement le personnel;</p> <p>3° l'examen des informations économiques et financières relatives aux sociétés, 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;</p> <p>4° négocier le statut du personnel, le statut syndical et la réglementation du personnel en matière de "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, conformément à la procédure déterminée à l'article 75;</p> <p>5° examiner toutes les questions intéressant de façon directe ou indirecte le personnel non statutaire;</p> <p>6° avec une majorité de deux tiers des voix exprimées, établir et modifier un ou plusieurs règlements de travail, conformément à l'article 11 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la Commission paritaire nationale exerçant les tâches du conseil d'entreprise;</p> <p>7° rendre son avis concernant le(s) contrat(s) de services RH;</p> <p>8° approuver au préalable, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, la conclusion et la modification des conventions relatives à la mise à disposition de personnel qui peuvent être conclues conformément à l'article 72;</p>	<p>compétences suivantes, vis-à-vis des Chemins de fer belges ainsi que, le cas échéant, vis-à-vis de chaque société distinctement:</p> <p>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 conformément à l'article 120, § 1^{er};</p> <p>2° rendre son avis sur toutes les questions d'ordre général que les personnes ou organes visés à l'article 120 estimerait devoir lui soumettre, notamment dans les cas où ces personnes ou organes jugeraient que ces questions peuvent intéresser indirectement le personnel;</p> <p>3° l'examen des informations économiques et financières relatives aux sociétés, 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;</p> <p>4° négocier le statut du personnel, le statut syndical et la réglementation du personnel en matière de "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, conformément à la procédure déterminée à l'article 75;</p> <p>5° examiner toutes les questions intéressant de façon directe ou indirecte le personnel contractuel;</p> <p>6° avec une majorité de deux tiers des voix exprimées, établir et modifier un ou plusieurs règlements de travail, conformément à l'article 11 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la Commission paritaire nationale exerçant les tâches du conseil d'entreprise;</p> <p>7° rendre son avis concernant le(s) contrat(s) de services RH;</p> <p>8° approuver au préalable, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, la conclusion et la modification des conventions relatives à la mise à disposition de personnel qui peuvent être conclues conformément à l'article 72;</p>
--	--

<p>9° rendre son avis concernant la conclusion et la modification des conventions relatives à la mise à disposition de personnel qui peuvent être conclues conformément à l'article 153;</p> <p>10° participer à la gestion des institutions créées ou à créer en faveur du personnel;</p> <p>11° la concertation avec et l'information générale du personnel concernant la politique RH, en ce compris, pour les matières pour lesquelles la procédure déterminée à l'article 75 n'est pas d'application;</p> <p>12° 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;</p> <p>13° formuler un avis concernant l'état 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, visé à l'article 15, l), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi-programme du 8 avril 2003;</p> <p>14° examiner les possibilités de réutilisation en cas de suppression d'emploi de personnel statutaire;</p> <p>15° négocier et conclure des conventions collectives applicables aux membres du personnel non statutaire, comme déterminé à l'article 77;</p> <p>16° introduire une demande d'intervention d'un conciliateur social, comme déterminé à l'article 136;</p> <p>17° accomplir toutes ses missions en matière d'élections sociales, tels que prévues dans le règlement général des relations syndicales;</p> <p>18° 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 à l'article 164.</p>	<p>9° rendre son avis concernant la conclusion et la modification des conventions relatives à la mise à disposition de personnel qui peuvent être conclues conformément à l'article 153;</p> <p>10° participer à la gestion des institutions créées ou à créer en faveur du personnel;</p> <p>11° la concertation avec et l'information générale du personnel concernant la politique RH, en ce compris, pour les matières pour lesquelles la procédure déterminée à l'article 75 n'est pas d'application;</p> <p>12° 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;</p> <p>13° formuler un avis concernant l'état 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, visé à l'article 15, l), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi-programme du 8 avril 2003;</p> <p>14° examiner les possibilités de réutilisation en cas de suppression d'emploi de personnel statutaire;</p> <p>15° négocier et conclure des conventions collectives applicables aux membres du personnel contractuel, comme déterminé à l'article 77;</p> <p>16° introduire une demande d'intervention d'un conciliateur social, comme déterminé à l'article 136;</p> <p>17° accomplir toutes ses missions en matière d'élections sociales, tels que prévues dans le règlement général des relations syndicales;</p> <p>18° 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 à l'article 164.</p>
<p>Art. 143. Contrairement à ce qui est prévu au chapitre 3 du présent titre, et sans préjudice de l'application de l'article 144, § 4, l'article 145, § 4, l'article 147, § 1^{er} et § 2, alinéa 1^{er}, et l'article 153, § 2:</p> <p>1° seule Infrabel détermine la politique de bien-être réglementaire et non-réglementaire pour le personnel mis à sa disposition;</p> <p>2° seule la SNCB détermine la politique de bien-être réglementaire et non-réglementaire pour le personnel mis à sa disposition;</p>	<p>Art. 143. Contrairement à ce qui est prévu au chapitre 3 du présent titre, et sans préjudice de l'application de l'article 144, § 4, l'article 145, § 4, l'article 147, § 1^{er} et § 2, alinéa 1^{er}, et l'article 153, § 2:</p> <p>1° seule Infrabel détermine la politique de bien-être réglementaire et non-réglementaire pour le personnel mis à sa disposition;</p> <p>2° seule la SNCB détermine la politique de bien-être réglementaire et non-réglementaire pour le personnel mis à sa disposition;</p>

<p>3° seule HR Rail détermine la politique de bien-être réglementaire et non-réglementaire pour le personnel qui n'est pas mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB;</p> <p>4° la politique de bien-être réglementaire ainsi déterminée est assimilée à la source de droit déterminée à l'article 68, § 1^{er}, 3° ou 4°, selon le cas, et la politique de bien-être non-réglementaire ainsi déterminée est assimilée à la source de droit déterminée à l'article 68, § 1^{er}, 6°, pour ce qui concerne le personnel statutaire, et la politique de bien-être ainsi déterminée est considérée comme une source de droit déterminée à l'article 78, § 1^{er}, 6°, pour ce qui concerne le personnel non statutaire.</p>	<p>3° seule HR Rail détermine la politique de bien-être réglementaire et non-réglementaire pour le personnel qui n'est pas mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB;</p> <p>4° la politique de bien-être réglementaire ainsi déterminée est assimilée à la source de droit déterminée à l'article 68, § 1^{er}, 3° ou 4°, selon le cas, et la politique de bien-être non-réglementaire ainsi déterminée est assimilée à la source de droit déterminée à l'article 68, § 1^{er}, 6°, pour ce qui concerne le personnel statutaire, et la politique de bien-être ainsi déterminée est considérée comme une source de droit déterminée à l'article 78, § 1^{er}, 6°, pour ce qui concerne le personnel contractuel.</p>
--	--

Art. 5 du projet de loi

<p>Art. 23. § 1. HR Rail a pour objet:</p> <p>1° la sélection et le recrutement du personnel statutaire et non statutaire nécessaire à la réalisation des missions d'Infrabel et de la SNCB, la mise à la disposition d'Infrabel et de la SNCB de ce personnel et l'intervention en tant qu'employeur juridique de ce personnel;</p> <p>2° la gestion des affaires du personnel, en ce compris la détermination et le suivi de la politique RH, de l'exécution RH, de la gestion RH, et de l'expertise RH, tels que définis par et dans les limites des compétences et des responsabilités visées au chapitre III, section 5 de la présente loi et ceci au service des Chemins de fer belges;</p> <p>3° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;</p> <p>4° la mise en place d'un service externe au sens de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service externe pour la prévention et la protection au travail et ceci au service des Chemins de fer belges;</p> <p>5° ...;</p> <p>6° la sélection et le recrutement et la mise à disposition des sociétés, associations et institutions de droit public ou privé dans lesquelles Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail ont un lien de participation, du personnel statutaire nécessaire à l'exécution de leur mission;</p> <p>7° les autres missions dont elle est chargée par ou en vertu de la loi.</p> <p>§ 2. HR Rail peut aussi exécuter les tâches visées au paragraphe 1^{er}, 2° et 4° au service de sociétés, d'associations et d'institutions de droit public ou privé</p>	<p>Art. 23. § 1^{er} HR Rail a pour objet:</p> <p>1° la mise à la disposition d'Infrabel et de la SNCB du personnel statutaire et contractuel nécessaire à la réalisation des missions d'Infrabel et de la SNCB et l'intervention en tant qu'employeur juridique de l'ensemble du personnel des Chemins de fer belges;</p> <p>2° la gestion des affaires du personnel en ce compris l'implémentation de la politique RH, la gestion RH et l'exécution RH telles que définies par respectivement Infrabel, la SNCB ou HR Rail;</p> <p>3° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;</p> <p>4° [...];</p> <p>5° [...];</p> <p>6° la mise à disposition des sociétés, associations et institutions de droit public ou privé dans lesquelles Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail ont un lien de participation, du personnel statutaire nécessaire à l'exécution de leur mission;</p> <p>7° les autres missions dont elle est chargée par ou en vertu de la loi;</p> <p>§ 2. HR Rail peut aussi exécuter les tâches visées au paragraphe 1^{er}, 2° au service de sociétés, d'associations et d'institutions de droit public ou privé</p>
---	--

<p>avec lesquels Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail ont un lien de participation, ainsi qu' au service de tiers dans la mesure où ces tâches sont complémentaires aux tâches visées au paragraphe 1^{er}.</p> <p>§ 3. La tâche visée au paragraphe 1^{er}, 3^o constitue la mission de service public de HR Rail.</p> <p>§ 4. HR Rail peut accomplir tous les actes en Belgique et à l'étranger et y effectuer toutes les opérations qui sont nécessaires ou utiles à la réalisation de son objet social, y-compris prendre ou détenir des participations directes ou indirectes dans des sociétés, associations et institutions de droit public ou privé dont l'objet est compatible avec son objet social.</p>	<p>avec lesquels Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail ont un lien de participation, ainsi qu'au service de tiers dans la mesure où ces tâches sont complémentaires aux tâches visées au paragraphe 1^{er}.</p> <p>§ 3. La tâche visée au paragraphe 1^{er}, 3^o constitue la mission de service public de HR Rail.</p> <p>§ 4. HR Rail peut accomplir tous les actes en Belgique et à l'étranger et y effectuer toutes les opérations qui sont nécessaires ou utiles à la réalisation de son objet social, y-compris prendre ou détenir des participations directes ou indirectes dans des sociétés, associations et institutions de droit public ou privé dont l'objet est compatible avec son objet social.</p>
---	---

Art. 6. du projet de loi

<p>Art. 81. HR Rail devra au moins se charger des missions suivantes en ce qui concerne le personnel mis à disposition:</p> <p>1° la sélection, le recrutement, l'orientation et l'identification des talents et compétences du personnel statutaire et non statutaire nécessaire à l'accomplissement des missions de HR Rail, d'Infrabel et de la SNCB;</p> <p>2° le paiement des rémunérations et traitements du personnel statutaire et non statutaire;</p> <p>3° la formation transversale du personnel statutaire et non statutaire. Infrabel et la SNCB organisent des formations spécifiques propres au métier pour le personnel qui est mis à leur disposition. Infrabel et la SNCB informent HR Rail de toute initiative de formation collective spécifique au sein de leur propre société;</p> <p>4° le respect de toutes les obligations qui lui incombent en tant qu'employeur afin d'assurer le paiement des allocations familiales;</p> <p>5° le suivi de la gestion et de l'exécution des activités de la Caisse des soins de santé, sans préjudice des compétences de son organe de gestion;</p> <p>6° la gestion et l'exécution de tous les aspects liés au Fonds des OEuvres Sociales et au Fonds de la documentation sociale, sans préjudice des compétences de leur organe de gestion;</p> <p>7° l'organisation du service externe pour la prévention et la protection au travail et de la médecine de l'administration dont les compétences et les tâches sont décrites dans le statut du personnel;</p> <p>8°;</p>	<p>Art. 81. HR Rail devra au moins se charger des missions suivantes en ce qui concerne le personnel mis à disposition:</p> <p>1° [...];</p> <p>2° le paiement des rémunérations et traitements du personnel statutaire et contractuel;</p> <p>3° [...];</p> <p>4° [...];</p> <p>5° le suivi de la gestion et de l'exécution des activités de la Caisse des soins de santé, sans préjudice des compétences de son organe de gestion;</p> <p>6° la gestion et l'exécution de tous les aspects liés au Fonds des Œuvres Sociales, sans préjudice des compétences de son organe de gestion;</p> <p>7° [...];</p> <p>8° [...];</p>
--	---

<p>9° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;</p> <p>10° le soutien pour l'exécution RH et la politique RH, ainsi que pour l'organisation et le maintien des connaissances du statut du personnel</p>	<p>9° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges;</p> <p>10° le soutien pour l'exécution RH et la politique RH, ainsi que pour l'organisation et le maintien des connaissances du statut du personnel.</p>
--	---

Art. 7 du projet de loi

<p>Art. 67. § 1^{er}. Le personnel des Chemins de fer belges est recruté par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration de HR Rail et employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel.</p> <p>§ 2. Toutefois, HR Rail peut recruter et employer du personnel en vertu d'un contrat de travail soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail afin:</p> <p>1° de répondre à un besoin exceptionnel et temporaire de personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;</p> <p>2° d'exécuter des tâches nécessitant une connaissance ou expérience de haute qualification;</p> <p>3° de remplacer des membres du personnel statutaire ou non statutaire pendant des périodes d'absence temporaire partielle ou totale;</p> <p>4° d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.</p>	<p>Art. 67. Sans préjudice du personnel recruté de manière statutaire avant le 1^{er} juin 2026, le personnel des Chemins de fer belges est recruté et occupé en vertu de contrats de travail régis par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.</p>
--	---

Art. 8 du projet de loi

<p>Art. 102. Pour l'application de la présente section, les "décisions en matière de personnel à portée individuelle" concernent toutes les décisions prises à l'égard d'un membre identifiable du personnel de HR Rail, qu'il s'agisse du personnel statutaire ou non statutaire, et qui ont ou peuvent avoir des conséquences juridiques à l'égard de ce membre du personnel.</p> <p>Parmi les décisions en matière de personnel à portée individuelle sont également incluses les premières décisions de recrutement, par lesquelles un membre du personnel est recruté par HR Rail, qu'il soit ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB.</p>	<p>Art. 102. Pour l'application de la présente section, les "décisions en matière de personnel à portée individuelle" concernent toutes les décisions prises à l'égard d'un membre identifiable du personnel de HR Rail, qu'il s'agisse du personnel statutaire ou non statutaire, et qui ont ou peuvent avoir des conséquences juridiques à l'égard de ce membre du personnel.</p> <p>Parmi les décisions en matière de personnel à portée individuelle sont également incluses les premières décisions de recrutement, par lesquelles un membre du personnel est recruté par HR Rail, qu'il soit ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB.</p>
--	---

Art. 9 du projet de loi

<p>Art. 106. HR Rail prend toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle vis-à-vis du personnel statutaire et non statutaire qui n'est pas mis</p>	<p>Art. 106. Les services du personnel de la SNCB et d'Infrabel sont chargés, chacun pour sa société, du processus de sélection et de recrutement du</p>
---	---

<p>à disposition ou ne sera pas mis à disposition d'Infrabel et de la SNCB.</p>	<p>personnel nécessaire à l'exécution des missions de la société.</p> <p>L'organe compétent de la SNCB ou d'Infrabel, selon le cas, soumet une proposition motivée conforme à HR Rail en vue du recrutement d'un membre du personnel. L'article 108, § 2 à 5, est applicable à cette proposition conforme.</p> <p>HR Rail est chargé du processus de sélection et de recrutement du personnel nécessaire à l'exécution de ses propres missions.</p>
---	--

Art. 10 du projet de loi

<p>Art. 107. Sans préjudice des articles 111, 112 et 113, HR Rail prend formellement toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle pour un membre du personnel mis à la disposition ou qui y sera mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas.</p>	<p>Art. 107. § 1^{er}. HR Rail prend toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle vis-à-vis du personnel statutaire et contractuel qui n'est pas mis à disposition ou ne sera pas mis à disposition d'Infrabel et de la SNCB.</p> <p>§ 2. Sans préjudice des articles 111, 112 et 113, HR Rail prend formellement toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle pour un membre du personnel mis à la disposition ou qui y sera mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas.</p>
--	---

Art. 11 du projet de loi

<p>Art. 75. Chaque proposition portant fixation ou modification du statut du personnel, du statut syndical ou de réglementation du personnel en matière de "Prestations et repos" est soumise pour négociation à la Commission paritaire nationale, conformément au statut du personnel.</p> <p>Chaque proposition visée à l'alinéa 1^{er} fait l'objet d'une procédure de négociation au sein de la Commission paritaire nationale au terme de laquelle celle-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées.</p> <p>Chaque réglementation ainsi votée par la Commission paritaire nationale lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.</p>	<p>Art. 75. § 1^{er}. Chaque proposition portant fixation ou modification du statut du personnel, du statut syndical, de la réglementation du personnel en matière de "Prestations et repos" ou d'une convention de mise à disposition du personnel conformément à l'article 72 de la présente loi, est soumise pour négociation à la Commission paritaire nationale, conformément au statut du personnel.</p> <p>Chaque proposition visée à l'alinéa 1^{er} fait l'objet d'une procédure de négociation au sein de la Commission paritaire nationale au terme de laquelle celle-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées.</p> <p>Chaque réglementation ainsi votée par la Commission paritaire nationale lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.</p> <p>§ 2. À défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration de HR Rail arrêtée par la Commission paritaire nationale dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition au président de la Commission paritaire nationale, un</p>
---	--

	<p>un membre de la Commission paritaire nationale peut soumettre la proposition au Comité de pilotage, visé à la sous-section III du Chapitre 6.</p> <p>La proposition fait l'objet d'une procédure de négociation au sein du Comité de pilotage, lors de laquelle des adaptations au texte peuvent être formulées, et au terme de laquelle celui-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Les personnes visées à l'article 123, 5° ont voix consultative.</p> <p>Chaque réglementation ainsi votée par le Comité de pilotage lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.</p> <p>§ 3. À défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration de HR Rail arrêté par le Comité de pilotage dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition au président du Comité de pilotage, un membre du Comité de pilotage peut soumettre la proposition au Comité d'escalade.</p> <p>§ 4. Le Comité d'escalade est composé des personnes visées à l'article 123, alinéa 1^{er}, 1° à 5°, du président du conseil d'administration de HR Rail, du président du conseil d'administration de la SNCB et du président du conseil d'administration d'Infrabel.</p> <p>§ 5. Le Comité d'escalade statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Les personnes visées à l'article 123, 5° ont voix consultative.</p> <p>Chaque proposition de réglementation ainsi votée par le Comité d'escalade lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.</p> <p>§ 6. Le commissaire du Gouvernement visé à l'article 54, § 4 communique la décision du conseil d'administration de HR Rail au ministre dont relève HR Rail. Le ministre dispose d'un délai de quatorze jours pour annuler la décision. Ce délai court à partir du jour de la réunion du conseil d'administration de HR Rail à laquelle la décision a été prise, pour autant que le commissaire du Gouvernement y ait été régulièrement convoqué et, dans le cas contraire, à partir du jour où il en a reçu connaissance.</p> <p>Les § 5 et § 6 de l'article 54 ne sont pas applicables à la décision du Comité d'escalade ni à la décision du conseil d'administration de HR Rail adoptée suite au vote au sein du Comité d'escalade.</p>
--	---

Art. 12 du projet de loi

<p>Art. 31/1. Les règles particulières et les conditions en vertu desquelles HR Rail remplit les tâches qui lui sont imposées par la présente loi, dans le cadre de son objet social comme décrit à l'article 23, sont reprises dans une lettre générale de missions qui prend la forme d'une convention à conclure entre l'Etat, HR Rail, la SNCB et Infrabel, sans que cela ne porte atteinte à la répartition légale des compétences entre HR Rail, Infrabel et la SNCB en matière de personnel comme réglée dans le titre 3, chapitre 5.</p>	<p>Art. 31/1. Les règles particulières et les conditions en vertu desquelles HR Rail remplit les tâches qui lui sont imposées par la présente loi, dans le cadre de son objet social comme décrit à l'article 23, sont reprises dans une lettre générale de missions qui prend la forme d'une convention à conclure entre l'Etat, HR Rail, la SNCB et Infrabel, sans que cela ne porte atteinte à la répartition légale des compétences entre HR Rail, Infrabel et la SNCB en matière de personnel comme réglée dans le titre 3, chapitre 5.</p>
--	---

Art. 13 du projet de loi

<p>Art. 21. (...)</p> <p>Ressources humaines, en abrégé RH: comprend entre autres les domaines suivants: le dialogue social, la mise à disposition de personnel, la planification en matière de personnel, le recrutement et la sélection, la politique de rémunération et les conditions de travail, la politique de carrière, la formation et le développement, le management de la performance, la mise à la retraite et les départs (in)volontaires, gestion des paiements, les affaires sociales, les décisions en matière de personnel à portée individuelle, la gestion de la mise à la retraite, la discipline, l'évaluation, le suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles, le bien-être, le service médical, CPS et la gestion des restaurants d'entreprise;</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 21. (...)</p> <p>Ressources humaines, en abrégé RH: comprend entre autres les domaines suivants: le dialogue social, la mise à disposition de personnel, la planification en matière de personnel, le recrutement et la sélection, la politique de rémunération et les conditions de travail, la politique de carrière, la formation et le développement, le management de la performance, la mise à la retraite et les départs (in)volontaires, gestion des paiements, les affaires sociales, les décisions en matière de personnel à portée individuelle, la gestion de la mise à la retraite, la discipline, l'évaluation, le suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles, le bien-être, le service médical, CPS et la gestion des restaurants d'entreprise;</p> <p>(...)</p>
--	---

Art. 14 du projet de loi

<p>Art. 150. HR Rail est compétente pour instituer un service externe pour la prévention et la protection au travail, au sens de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.</p> <p>Ce service externe peut être le même que celui qui était compétent, à la date du 31 décembre 2013, pour le personnel de la SNCB Holding.</p> <p>Sans préjudice de la possibilité que d'autres employeurs fassent également appel à ce service en tant que service externe ou de toute autre compétence qui lui serait confiée, et sans préjudice de l'article 153, § 2, deuxième alinéa, ce service externe est compétent pour l'ensemble du personnel de HR Rail mis ou non à disposition d'Infrabel ou de la SNCB.</p>	<p>Art. 150. HR Rail est compétente pour instituer un service externe pour la prévention et la protection au travail, au sens de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.</p> <p>Ce service externe peut être le même que celui qui était compétent, à la date du 31 décembre 2013, pour le personnel de la SNCB Holding.</p> <p>Sans préjudice de la possibilité que d'autres employeurs fassent également appel à ce service en tant que service externe ou de toute autre compétence qui lui serait confiée, et sans préjudice de l'article 153, § 2, deuxième alinéa, ce service externe est compétent pour l'ensemble du personnel de HR Rail mis ou non à disposition d'Infrabel ou de la SNCB.</p>
---	--

Art. 15 du projet de loi (art. 35, § 5, de la loi du 12 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques)

Art. 35. § 1. Le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire soumet chaque proposition portant fixation ou modification des réglementations de base du statut du personnel ou du statut syndical, désignées conformément à l'article 34, § 2, à la commission paritaire.

§ 2. Le conseil d'administration est lié par toute réglementation arrêtée par la commission paritaire à la majorité des deux tiers des voix exprimées au sujet de matières qui font l'objet d'une proposition.

§ 3. A défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration arrêtée par la commission paritaire dans un délai d'un mois après la communication de la proposition au président de la commission paritaire:

1° le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire peut soumettre la proposition à la Commission Entreprises publiques, au cas où la proposition vise à arrêter ou modifier l'une des réglementations de base visées, à l'article 34, § 2, subdivisions B, C, D et E, ou l'un des principes généraux des réglementations de base visées à la subdivision A;

2° le conseil d'administration peut décider sur la proposition à la majorité des deux tiers des voix exprimées, pour toutes les autres propositions.

Dans le cas visé au 1° de l'alinéa premier, le délai d'un mois est prorogé d'un délai supplémentaire d'un mois, au cas où le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire charge le président de la Commission Entreprises publiques d'une mission de conciliation préalable.

§ 4. En cas de recours visé au 1° de l'alinéa premier du § 3, le conseil d'administration est lié par toute réglementation arrêtée par la Commission Entreprises publiques à la majorité des deux tiers des voix exprimées au sujet de matières qui font l'objet de la proposition à l'origine du recours.

A défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration dans un délai d'un mois après la communication du recours au président de la Commission Entreprises publiques, le conseil d'administration peut décider sur la proposition à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Le

Art. 35. § 1. Le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire soumet chaque proposition portant fixation ou modification des réglementations de base du statut du personnel ou du statut syndical, désignées conformément à l'article 34, § 2, à la commission paritaire.

§ 2. Le conseil d'administration est lié par toute réglementation arrêtée par la commission paritaire à la majorité des deux tiers des voix exprimées au sujet de matières qui font l'objet d'une proposition.

§ 3. A défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration arrêtée par la commission paritaire dans un délai d'un mois après la communication de la proposition au président de la commission paritaire:

1° le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire peut soumettre la proposition à la Commission Entreprises publiques, au cas où la proposition vise à arrêter ou modifier l'une des réglementations de base visées, à l'article 34, § 2, subdivisions B, C, D et E, ou l'un des principes généraux des réglementations de base visées à la subdivision A;

2° le conseil d'administration peut décider sur la proposition à la majorité des deux tiers des voix exprimées, pour toutes les autres propositions.

Dans le cas visé au 1° de l'alinéa premier, le délai d'un mois est prorogé d'un délai supplémentaire d'un mois, au cas où le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire charge le président de la Commission Entreprises publiques d'une mission de conciliation préalable.

§ 4. En cas de recours visé au 1° de l'alinéa premier du § 3, le conseil d'administration est lié par toute réglementation arrêtée par la Commission Entreprises publiques à la majorité des deux tiers des voix exprimées au sujet de matières qui font l'objet de la proposition à l'origine du recours.

A défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration dans un délai d'un mois après la communication du recours au président de la Commission Entreprises publiques, le conseil d'administration peut décider sur la proposition à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Le

commissaire du Gouvernement communique la décision au ministre dont relève l'entreprise publique autonome. Le ministre dispose d'un délai de huit jours francs pour annuler la décision. Ce délai court à partir du jour de la réunion à laquelle la décision a été prise, pour autant que le commissaire du Gouvernement y ait été régulièrement convoqué et, dans le cas contraire, à partir du jour où il en a reçu connaissance.

§ 5. Les §§ 3 et 4 ne sont pas applicables à la Société nationale des chemins de fer belges. Aucune modification ne pourra être apportée aux réglementations de base désignées conformément à l'article 34, § 2, sauf conformément à une réglementation liant le conseil d'administration, arrêtée par la Commission paritaire nationale auprès de cette Société.

commissaire du Gouvernement communique la décision au ministre dont relève l'entreprise publique autonome. Le ministre dispose d'un délai de huit jours francs pour annuler la décision. Ce délai court à partir du jour de la réunion à laquelle la décision a été prise, pour autant que le commissaire du Gouvernement y ait été régulièrement convoqué et, dans le cas contraire, à partir du jour où il en a reçu connaissance.

~~§ 5. Les §§ 3 et 4 ne sont pas applicables à la Société nationale des chemins de fer belges. Aucune modification ne pourra être apportée aux réglementations de base désignées conformément à l'article 34, § 2, sauf conformément à une réglementation liant le conseil d'administration, arrêtée par la Commission paritaire nationale auprès de cette Société.~~