

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 juni 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 (II)**

Inhoud	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet.....	9
Impactanalyse	11
Advies van de Raad van State.....	25
Wetsontwerp	33
Coördinatie van de artikelen	35
Advies van de Nationale Paritaire Commissie.....	39

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 juin 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 (II)**

Sommaire	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de loi	9
Analyse d'impact.....	18
Avis du Conseil d'État	25
Projet de loi	33
Coordination des articles	37
Avis de la Commission paritaire nationale.....	44

<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 17 juni 2026 ingediend.</i>	<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 17 juin 2026.</i>
<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 18 juni 2026 door de Kamer ontvangen.</i>	<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 18 juin 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

In het kader van de modernisering van de Belgische Spoorwegen was aanvankelijk voorzien in een escalatiemechanisme dat het mogelijk zou maken om aan een blokkering op het niveau van de Nationale Paritaire Commissie in het kader van de onderhandelingsprocedure van een collectieve overeenkomst voorbij te gaan, door te voorzien in de mogelijkheid om een reglement met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst aan te nemen. In zijn advies nr. 78.743/4 van 18 februari 2026 heeft de Raad van State evenwel een aantal kritieken geformuleerd op het escalatiesysteem voor collectieve overeenkomsten.

Het voorliggende wetsontwerp wijzigt de procedure voor de totstandkoming van collectieve overeenkomsten niet. Het voorziet evenwel in regels met betrekking tot de geldigheidsduur, de verlenging en de opzegging van collectieve overeenkomsten, naar het voorbeeld van het bestaande regime in de privésector.

De wet voorziet eveneens in de mogelijkheid om de huidige "Collectieve Overeenkomst nr. 0" (CO nr. 0), die voor onbepaalde duur en zonder opzeggingsbeding werd gesloten, op te zeggen. Deze collectieve overeenkomst kan op heden enkel worden gewijzigd of opgeheven met een tweederde meerderheid binnen de Nationale Paritaire Commissie. Om nuttig effect te verlenen aan de regels inzake geldigheidsduur, verlenging en opzegging van collectieve overeenkomsten, dient wettelijk te worden voorzien in de mogelijkheid om de "Collectieve Overeenkomst nr. 0" op te zeggen.

Dit wetsontwerp kadert in de doelstelling om 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 reizigersvervoer 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.

RÉSUMÉ

Dans le cadre du projet de modernisation des Chemins de fer belges, un projet de mécanisme d'escalade avait été prévu permettant d'outrepasser un blocage au niveau de la Commission paritaire nationale dans le cadre de la procédure de négociation d'une convention collective et d'adopter un règlement ayant valeur de convention collective. Dans son avis 78.743/4 du 18 février 2026, le Conseil d'Etat a émis une série de critiques quant au système d'escalade pour les conventions collectives.

Le présent projet de loi ne modifie pas la procédure d'élaboration des conventions collectives. Il prévoit toutefois des règles relatives à la durée de validité, la reconduction et la dénonciation des conventions collectives, à l'instar du régime existant dans le secteur privé.

La loi prévoit également dans la possibilité de dénoncer l'actuelle "Convention Collective n° 0" (dite CC 0) qui a été conclue pour une durée indéterminée, sans clause de dénonciation. Cette convention collective ne peut, à l'heure actuelle, être modifiée ou supprimée qu'à la majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale. Afin de donner un effet utile aux règles relatives à la durée de validité, la reconduction et la dénonciation des conventions collectives, il y a lieu de prévoir légalement la possibilité de dénoncer la "Convention collective n° 0".

Le présent projet de loi s'inscrit dans l'objectif de 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.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

In het kader van de modernisering van de Belgische Spoorwegen was aanvankelijk voorzien in een escalatiemechanisme dat het mogelijk zou maken om aan een blokkering op het niveau van de Nationale Paritaire Commissie in het kader van de onderhandelingsprocedure van een collectieve overeenkomst voorbij te gaan, door te voorzien in de mogelijkheid om een reglement met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst aan te nemen. In zijn advies nr. 78.743/4 van 18 februari 2026 heeft de Raad van State evenwel een aantal kritieken geformuleerd op het escalatiesysteem voor collectieve overeenkomsten.

Het voorliggende wetsontwerp wijzigt de procedure voor de totstandkoming van collectieve overeenkomsten niet. Het voorziet evenwel in regels met betrekking tot de geldigheidsduur, de verlenging en de opzegging van collectieve overeenkomsten, naar het voorbeeld van het bestaande regime in de privésector.

De wet voorziet eveneens in de mogelijkheid om de huidige "Collectieve Overeenkomst nr. 0" (CO nr. 0), die voor onbepaalde duur en zonder opzeggingsbeding werd gesloten, op te zeggen. Deze collectieve overeenkomst kan op heden enkel worden gewijzigd of opgeheven met een tweederde meerderheid binnen de Nationale Paritaire Commissie. Om nuttig effect te verlenen aan de regels inzake geldigheidsduur, verlenging en opzegging van collectieve overeenkomsten, dient wettelijk te worden voorzien in de mogelijkheid om de "Collectieve Overeenkomst nr. 0" op te zeggen.

Dit wetsontwerp kadert in de doelstelling om 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 reizigersvervoer 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.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Dans le cadre du projet de modernisation des Chemins de fer belges, un projet de mécanisme d'escalade avait été prévu permettant d'outrepasser un blocage au niveau de la Commission paritaire nationale dans le cadre de la procédure de négociation d'une convention collective et d'adopter un règlement ayant valeur de convention collective. Dans son avis 78.743/4 du 18 février 2026, le Conseil d'État a émis une série de critiques quant au système d'escalade pour les conventions collectives.

Le présent projet de loi ne modifie pas la procédure d'élaboration des conventions collectives. Il prévoit toutefois des règles relatives à la durée de validité, la reconduction et la dénonciation des conventions collectives, à l'instar du régime existant dans le secteur privé.

La loi prévoit également dans la possibilité de dénoncer l'actuelle "Convention Collective n° 0" (dite CC 0) qui a été conclue pour une durée indéterminée, sans clause de dénonciation. Cette convention collective ne peut, à l'heure actuelle, être modifiée ou supprimée qu'à la majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale. Afin de donner un effet utile aux règles relatives à la durée de validité, la reconduction et la dénonciation des conventions collectives, il y a lieu de prévoir légalement la possibilité de dénoncer la "Convention collective n° 0".

Le présent projet de loi s'inscrit dans l'objectif de 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.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel verduidelijkt de grondwettelijke basis inzake de bevoegdheid.

Art. 2

Dit artikel strekt ertoe in artikel 77 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen regels in te voegen inzake de geldigheidsduur, de verlenging en de opzegging van collectieve overeenkomsten.

Artikel 16, 5° van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités bepaalt dat een collectieve arbeidsovereenkomst verplicht “de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding” moet vermelden. Bij gebreke daarvan kan de collectieve arbeidsovereenkomst niet worden neergelegd op grond van artikel 18 van die wet. De memorie van toelichting bij de wet van 5 december 1968 verduidelijkt met betrekking tot de neerlegging als volgt “de neerlegging maakt dus een substantiële slotformaliteit uit. Zonder deze formaliteit blijft het wettelijk bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst gebrekkig.”

Thans voorziet artikel 77 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen niet in gelijkaardige regels voor de collectieve overeenkomsten die binnen de Belgische Spoorwegen worden gesloten.

Artikel 77 dient derhalve te worden aangevuld met regels inzake de geldigheidsduur, de verlenging en de opzegging van collectieve overeenkomsten, geïnspireerd op het mechanisme van toepassing in de privésector.

De regels zijn geïnspireerd op de artikelen 15 en 16 van de voormelde wet van 5 december 1968. De nietigheidssanctie wordt voorzien teneinde de naleving van de daarin vervatte beginselen te waarborgen. Naar aanleiding van het advies van de Nationale Paritaire Commissie van 27 maart 2026, waarin onder meer wordt aanbevolen de regeling af te stemmen op de regels die van toepassing zijn in de privésector, werd een bepaling inzake gedeeltelijke opzegging opgenomen.

De voorgestelde regels streven in hoofdzaak na de rechtszekerheid en de voorspelbaarheid van het toepasselijke normatieve kader te versterken door essentiële

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Art. 2

L'article vise à insérer, dans l'article 77 de la loi du 23 juillet 1926, des règles relatives à la durée de validité, à la reconduction et à la dénonciation des conventions collectives.

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires dispose en son article 16, 5° qu'une convention collective doit contenir obligatoirement “les modalités et le délai de dénonciation de la convention à durée indéterminée ou de la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction”. À défaut, la convention collective ne pourra pas être déposée, sur base de l'article 18 de la loi. L'exposé des motifs de la loi du 5 décembre 1968 souligne à cet égard que “le dépôt constitue donc une formalité substantielle terminale sans laquelle l'existence légale de la convention collective de travail demeure paralysée.”

À l'heure actuelle, l'article 77 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges ne prévoit pas de règles similaires pour les conventions collectives conclues au sein des Chemins de fer belges.

Il y a dès lors lieu de compléter l'article 77 de la loi du 23 juillet 1926 par des règles relatives à la durée de validité, à la reconduction et à la dénonciation des conventions collectives, inspirées du mécanisme existant dans le secteur privé.

Les règles sont inspirées des articles 15 et 16 de la loi du 5 décembre 1968 précitée. La sanction de la nullité est prévue en vue d'assurer que les principes prévus soient respectés. Suite à l'avis de la Commission paritaire nationale du 27 mars 2026, qui suggère notamment un alignement avec les règles applicables au secteur privé, une disposition sur la dénonciation partielle a été ajoutée.

Les règles projetées ont pour finalité principale d'accroître la sécurité juridique et la prévisibilité du cadre normatif applicable, en imposant des mentions essentielles

vermeldingen op te leggen en te voorzien in een duidelijke regeling voor de beëindiging van overeenkomsten voor onbepaalde duur. Zij schaffen de uitoefening van de collectief onderhandelen niet af en beperken het evenmin: integendeel, zij omkaderen de levenscyclus van de overeenkomsten teneinde hun vernieuwing en aanpassing te vergemakkelijken, met behoud van de onderhandeling binnen de Nationale Paritaire Commissie.

Het artikel strekt er tevens toe te voorzien in de mogelijkheid om de huidige "Collectieve Overeenkomst nr. 0" die door de sociale partners voor onbepaalde duur en zonder opzeggingsbeding werd gesloten, op te zeggen. Deze opzeggingsmogelijkheid is noodzakelijk om nuttig effect te verlenen aan de nieuwe regels inzake geldigheidsduur, verlenging en opzegging van collectieve overeenkomsten. Bij ontstentenis van stemming binnen de Nationale Paritaire Commissie impliceert het voortbestaan van een collectieve overeenkomst voor onbepaalde duur bovendien een rigiditeit die moeilijk verenigbaar is met de mogelijk evoluerende vereisten van het belang van de dienst.

Overeenkomstig artikel 5.75 van het Burgerlijk Wetboek kan elke partij een overeenkomst voor onbepaalde duur te allen tijde beëindigen, mits naleving van de bij wet of overeenkomst bepaalde voorwaarden of, bij ontstentenis daarvan, mits kennisgeving aan de andere partij van een opzegging met vermelding van een redelijke opzegtermijn. Dit artikel verankert in het verbintenissenrecht het principiële verbod van eeuwigdurende verbintenissen. Zoals hoger uiteengezet, vindt dit beginsel eveneens uitdrukking in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In het licht van artikel 23 van de Grondwet (*standstill*-beginsel) wordt benadrukt dat de aanpassing geen onevenredige vermindering van het bestaande beschermingsniveau meebrengt en een doel van algemeen belang nastreeft. Het nieuwe mechanisme verschaft de Spoorwegen, in een context van contractualisering, een instrument dat hun optimale werking waarborgt en hen in staat stelt hun opdrachten van openbare dienst naar behoren te vervullen.

De mogelijkheid om de "Collectieve Overeenkomst nr. 0" op te zeggen is in het bijzonder gerechtvaardigd om redenen van algemeen belang. Het ontbreken van een opzeggingsmogelijkheid, in combinatie met de binnen de Nationale Paritaire Commissie geldende wijzigingsvoorwaarden, heeft immers tot gevolg dat het collectieve kader langdurig wordt verankerd en de aanpassing ervan aan de noden van het belang van de dienst wordt bemoeilijkt. De opzeggingsmogelijkheid is opgevat als

et un mécanisme clair de sortie des conventions à durée indéterminée. Elles ne suppriment ni ne réduisent l'exercice de la négociation collective: au contraire, elles encadrent le cycle de vie des conventions afin de faciliter leur renouvellement et leur adaptation, en maintenant la négociation au sein de la Commission paritaire nationale.

L'article vise également à prévoir la possibilité de dénoncer la "Convention Collective n° 0" actuellement en vigueur au sein des Chemins de fer belges, qui a été conclue par les partenaires sociaux pour une durée indéterminée, sans clause de dénonciation. La possibilité de dénonciation est indispensable afin d'assurer l'effet utile des règles nouvelles relatives à la durée de validité, à la reconduction et à la dénonciation des conventions collectives. En cas d'absence de vote au sein de la Commission paritaire nationale, la persistance d'une convention collective conclue de manière indéterminée implique en outre une rigidité peu compatible avec les exigences potentiellement changeantes imposées par l'intérêt du service.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 5.75. du Code civil, chaque partie peut résilier un contrat conclu à durée indéterminée à tout moment, en respectant les conditions prévues par la loi ou par le contrat ou, à défaut, en notifiant à l'autre partie un congé mentionnant un délai de préavis raisonnable. Cet article formalise en droit des obligations l'interdiction de principe des engagements à perpétuité. Comme exposé plus haut, ce principe trouve également expression dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

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 d'un instrument, dans un contexte de contractualisation, assurant le meilleur fonctionnement possible de ceux-ci et, ainsi, de mener à bien leurs missions de services publics.

La possibilité de dénoncer la "Convention collective n° 0" est, en particulier, justifiée par des motifs d'intérêt général. L'absence de possibilité de dénonciation, combinée aux conditions de modification applicables au sein de la Commission paritaire nationale, tend à figer durablement le cadre collectif et à entraver son adaptation aux exigences de l'intérêt du service. La faculté de dénonciation est conçue comme un instrument de dernier ressort destiné à éviter une immuabilité incompatible

een *ultimum remedium* om een onveranderlijkheid te vermijden die onverenigbaar is met de continuïteit van de openbare dienst en met de vereiste van doeltreffend bestuur. Een eventuele blokkering binnen de Nationale Paritaire Commissie kan op zich niet beletten dat de aan de Spoorwegen toevertrouwde opdracht van openbare dienst op optimale wijze wordt verzekerd.

Gelet op het voorgaande, met het oog op een gelijkstelling met de privésector in een context van liberalisering van de spoorwegsector en rekening houdend met de aard van de “Collectieve Overeenkomst nr. 0”, die zoals elke overeenkomst voor onbepaalde duur moet kunnen worden opgezegd mits inachtneming van een redelijke opzegtermijn, dient te worden bepaald dat, bij gebreke van een nieuwe collectieve overeenkomst die binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze wet binnen de Nationale Paritaire Commissie wordt gesloten, de mogelijkheid bestaat om de “Collectieve Overeenkomst nr. 0” eenzijdig op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden. Deze termijn kan als redelijk worden beschouwd, temeer daar hij volgt op een eerste termijn van zes maanden waarbinnen een nieuwe collectieve overeenkomst kan worden gesloten.

De opmerkingen die door de afdeling Wetgeving van de Raad van State werden geformuleerd in het advies nr. 79.065/4 van 18 mei 2026 werden in aanmerking genomen.

De eenzijdige opzeggingsmogelijkheid van de collectieve overeenkomst nr. 0, is voorzien voor zowel de vertegenwoordigers van HR Rail, Infrabel en de NMBS binnen de Nationale paritaire commissie, als voor de vertegenwoordigers van de vakorganisaties die in deze commissie zetelen. Gelet op het belang van een dergelijke beslissing kan slechts tot opzegging worden overgegaan mits unaniem akkoord van ofwel de dertien leden die HR Rail, Infrabel en de NMBS vertegenwoordigen, ofwel de dertien leden die de vakorganisaties vertegenwoordigen in de Nationale paritaire commissie. De regel vereist de unanimité van de leden en niet louter de unanimité van de uitgebrachte stemmen. Dit waarborgt dat de beslissing tot opzegging van de collectieve overeenkomst een voldoende draagvlak heeft, aangezien een nieuwe collectieve overeenkomst steeds kan worden gesloten met een meerderheid van tweederde van de uitgebrachte stemmen. Het zou dan ook niet coherent zijn de mogelijkheid tot opzegging toe te vertrouwen aan een gedeelte van de leden van de Nationale paritaire commissie dat niet meer dan een derde van die Commissie vertegenwoordigt, aangezien in dat geval tweederde van de leden tegelijkertijd zou kunnen beslissen de collectieve overeenkomst nr. 0 te handhaven.

avec le principe de continuité du service public et avec l'exigence d'efficacité de l'action administrative. Un éventuel blocage au niveau de la Commission paritaire nationale ne peut, à lui seul, faire obstacle à la capacité d'assurer, de manière optimale, la mission de service public confiée aux Chemins de fer.

Au vu de ce qui précède, dans un souci d'égalité avec le secteur privé dans un contexte de libéralisation du secteur ferroviaire et compte tenu de la nature de la “Convention Collective n° 0” qui comme toute convention à durée indéterminée devrait pouvoir être dénoncée moyennant un délai de préavis raisonnable, il y a lieu prévoir qu'à défaut d'une nouvelle convention collective conclue au sein de la Commission paritaire nationale dans un délai de six mois après l'entrée en vigueur de la présente loi, la possibilité existe de dénoncer unilatéralement la “Convention Collective n° 0” moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Ce délai apparaît comme raisonnable, d'autant plus qu'il fait suite à un premier délai de six mois durant lequel une nouvelle convention collective pourra être conclue.

Les observations émises par la section de législation du Conseil d'État dans le cadre de son avis n° 79.065/4 du 18 mai 2026 ont bien été prises en considération.

La faculté de dénoncer unilatéralement la convention collective n° 0 appartient tant aux représentants de HR Rail, d'Infrabel et de la SNCB au sein de la Commission paritaire nationale qu'aux représentants des organisations syndicales siégeant au sein de cette Commission. Compte tenu de l'importance d'une telle décision, la dénonciation n'est possible qu'à la condition de recueillir l'accord unanime soit des treize membres représentant HR Rail, Infrabel et la SNCB, soit des treize membres représentant les organisations syndicales au sein de la Commission paritaire nationale. La règle est l'unanimité des membres, et non pas uniquement l'unanimité des voix exprimées. Ceci permet de s'assurer que la décision de dénoncer la convention collective dispose d'un support suffisant, sachant qu'une nouvelle convention collective peut toujours être conclue à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Il ne serait ainsi pas cohérent de confier la faculté de dénonciation à une partie des membres de la Commission paritaire nationale qui ne représenterait pas au moins plus d'un tiers de cette Commission, puisque deux tiers des membres pourraient, en pareille hypothèse, décider parallèlement de maintenir la convention collective n° 0.

De gedeeltelijke opzegging van de collectieve overeenkomst nr. 0 zal niet mogelijk zijn.

Bovendien, is in navolging van het advies nr. 79.064/4 van de afdeling wetgeving van de Raad van State een § 5 toegevoegd. Zoals voorgesteld door de Raad van State, betreft het een bepaling naar het voorbeeld van artikel 23 van de wet van 5 december 1968, die garandeert dat de contractuele arbeidsverhoudingen die vastgelegd zijn onder de gelding van de collectieve overeenkomst nr. 0 onderworpen blijven aan de regels van die collectieve overeenkomst, voor zover deze impliciet zijn opgenomen in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst. § 5 zal niet enkel van toepassing zijn in geval van de opzegging van de collectieve overeenkomst nr. 0, maar ook in geval van de toekomstige opzegging van iedere andere collectieve overeenkomst die zou zijn gesloten.

De minister van Mobiliteit,

Jean-Luc Crucke

La dénonciation partielle de la convention collective n° 0 ne sera pas possible.

Par ailleurs, suite à l'avis n° 79.064/4 de la section de législation du Conseil d'État, un § 5 a été ajouté. Comme suggéré par le Conseil d'État, il s'agit d'une disposition s'inspirant de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968, qui permet de garantir que les relations contractuelles de travail conclues sous l'empire d'une convention collective dénoncée continueront à être régies par les règles prévues par cette convention collective qui sont implicitement intégrées dans le contrat de travail individuel écrit. Le § 5 trouvera à s'appliquer non seulement en cas de dénonciation de la convention collective n° 0, mais également en cas de dénonciation future de toute autre convention collective qui aurait été conclue.

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 (II)

Hoofdstuk 1 – Inleidende bepaling

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

Hoofdstuk 2 – Vaststelling van de geldigheidsduur van de collectieve overeenkomsten en invoering van de mogelijkheid om de “Collectieve overeenkomst nr. 0” eenzijdig op te zeggen

Art. 2. Artikel 77 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, ingevoegd bij koninklijk besluit van 13 december 2013, 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 De collectieve overeenkomsten worden afgesloten voor bepaalde of onbepaalde tijd.

De collectieve overeenkomst voor bepaalde tijd bepaalt uitdrukkelijk de geldigheidsduur van de overeenkomst, op straffe van nietigheid.

De collectieve overeenkomst voor onbepaalde tijd of de collectieve overeenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding bepaalt uitdrukkelijk de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst, op straffe van nietigheid.

§ 4 Bij ontstentenis aan een nieuwe collectieve overeenkomst afgesloten in schoot van de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van zes maanden na de inwerkingtreding van deze bepaling, heeft de raad van bestuur van HR Rail de mogelijkheid om de “Collectieve overeenkomst nr. 0”, die zonder tijdsbeperking werd gesloten, eenzijdig op te zeggen, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

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

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 (II)

Chapitre 1^{er} – Disposition introductive

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

Chapitre 2 – Détermination de la durée de validité des conventions collectives et introduction de la possibilité de dénoncer unilatéralement la “Convention Collective n°0”

Art. 2. L’article 77 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:

“§ 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 Les conventions collectives sont conclues à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La convention collective à durée déterminée mentionne explicitement la durée de validité de la convention, à peine de nullité.

La convention collective à durée indéterminée ou la convention à durée déterminée avec clause de reconduction mentionne explicitement les modalités et le délai de dénonciation de la convention, à peine de nullité.

§ 4 A défaut d’une nouvelle convention collective conclue au sein de la Commission paritaire nationale dans un délai de six mois après l’entrée en vigueur de la présente disposition, le Conseil d’administration de HR Rail a la possibilité de dénoncer unilatéralement la “Convention Collective n° 0”, qui a été conclue sans limite de temps, moyennant le respect d’un préavis de 6 mois.

§ 5 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.”

Hoofdstuk 3 – Inwerkingtreding

Art. 3. Deze wet treedt in werking de tiende dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, overeenkomstig artikel 4 van de wet van 31 maart 1961 betreffende het gebruik der talen in wetgevingszaken, het opmaken, bekendmaken en inwerkingtreden van wetten en verordeningen.

Chapitre 3 – Entrée en vigueur

Art. 3. La présente loi entre en vigueur le dixième jour qui suit sa publication au *Moniteur belge*, conformément à 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.

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.veroeenvoudiging.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.

Prijstabiliteit 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.

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

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.

Energie mix (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.

Luchtkwaliteit (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, uitvindingsoortrooien 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:

<input type="checkbox"/> voedselveiligheid	<input type="checkbox"/> inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
<input type="checkbox"/> gezondheid en toegang tot geneesmiddelen	<input type="checkbox"/> mobiliteit van personen
<input type="checkbox"/> waardig werk	<input type="checkbox"/> leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
<input type="checkbox"/> lokale en internationale handel	<input type="checkbox"/> 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 oplijsten). 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, diabètes 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. /

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

--

↓ 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. 79.065/4 VAN 18 MEI 2026**

Op 16 maart 2026 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 (II)'.

Het voorontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 11 en 18 mei 2026. De kamer was samengesteld uit Bernard BLERO, kamervoorzitter, Géraldine ROSOUX en Dimitri YERNAULT, staatsraden, Christian BEHRENDT, assessor, en Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, 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 mei 2026.

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, 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.

Onderzoek van het ontwerp

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. Artikel 77 van de wet van 23 juli 1926 'betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen' bepaalt het volgende:

“§ 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.

§ 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.

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

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 79.065/4 DU 18 MAI 2026**

Le 16 mars 2026, 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 (II)'.

L'avant-projet a été examiné par la quatrième chambre les 11 et 18 mai 2026. La chambre était composée de Bernard BLERO, président de chambre, Géraldine ROSOUX et Dimitri YERNAULT, conseillers d'État, Christian BEHRENDT, assesseur, et Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, 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 mai 2026.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, 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.

Examen de l'avant-projet

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1. L'article 77 de la loi du 23 juillet 1926 'relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges' dispose:

“§ 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.

§ 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.

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

§ 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.”

Die bepaling stelt in de wet van 23 juli 1926 een specifieke regeling in voor collectieve overeenkomsten, die niet onder de algemene regeling valt waarin de wet van 5 december 1968 ‘betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités’ voorziet.¹

2.1. Het voorontwerp wil dat artikel 77 vervangen door een bepaling die de inhoud ervan overneemt (paragrafen 1, 2 en 5) en het in de eerste plaats aanvult met een nieuwe paragraaf 3 die het volgende bepaalt:

– Collectieve overeenkomsten kunnen worden afgesloten voor bepaalde of onbepaalde tijd (ontworpen artikel 77, § 3, eerste lid).

– Collectieve overeenkomsten voor bepaalde tijd vermelden uitdrukkelijk de geldigheidsduur ervan, op straffe van nietigheid (ontworpen artikel 77, § 3, tweede lid).

– Collectieve overeenkomsten voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding vermelden uitdrukkelijk de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst, eveneens op straffe van nietigheid (ontworpen artikel 77, § 3, derde lid).

2.2. Die ontworpen paragraaf 3 strekt tot aanvulling van de specifieke regeling voor collectieve overeenkomsten die binnen de Nationale paritaire commissie gesloten worden: hij neemt er preciseringen op die deels gelijklopen met hetgeen is bepaald in de gemeenrechtelijke regeling die bij de wet van 5 december 1968 is vastgesteld.²

Aangezien de nieuwe regels vervat in die paragraaf 3 alleen bedoeld zijn voor toekomstige collectieve overeenkomsten, gesloten na de inwerkingtreding van het voorontwerp, hoeven over die wijziging geen opmerkingen te worden gemaakt.

3.1. De ontworpen paragraaf 4 bepaalt het volgende:

“Bij ontstentenis aan een nieuwe collectieve overeenkomst afgesloten in schoot van de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van zes maanden na de inwerkingtreding van deze bepaling, heeft de raad van bestuur van HR Rail de

¹ In het verslag aan de koning bij het koninklijk besluit van 11 december 2013 ‘houdende het personeel van de Belgische Spoorwegen’, genomen ter uitvoering van de wet van 30 augustus 2013 ‘betreffende de hervorming van de Belgische spoorwegen’ en bekrachtigd bij de wet van 24 april 2014, staat het volgende te lezen over de “met tweederde meerderheid bindende collectieve overeenkomsten”, bedoeld in artikel 77 van de wet van 23 juli 1926: “Het betreft collectieve overeenkomsten die niet onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen. Voor dergelijke collectieve overeenkomsten geldt enkel wat bepaald wordt in artikel 77” (*Belgisch Staatsblad* 16 december 2013, 98898).

² Zie de artikelen 15 en 16, 5°, van de wet van 5 december 1968.

§ 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”.

Cette disposition organise dans la loi du 23 juillet 1926 un régime spécifique de conventions collectives, auquel ne s’applique pas¹ le régime général prévu par la loi du 5 décembre 1968 ‘sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires’.

2.1. L’avant-projet vise à remplacer cet article 77 par une disposition qui en reprend la teneur (dans ses paragraphes 1^{er}, 2 et 5) et, tout d’abord, la complète dans un nouveau paragraphe 3, en prévoyant:

– que les conventions collectives peuvent être conclues à durée déterminée ou indéterminée (article 77, § 3, alinéa 1^{er}, en projet);

– que les conventions collectives à durée déterminée doivent mentionner explicitement leur durée de validité, à peine de nullité (article 77, § 3, alinéa 2, en projet):

– que les conventions collectives à durée indéterminée ou à durée déterminée avec clause de reconduction doivent mentionner explicitement les modalités et le délai de dénonciation de la convention, à peine de nullité également (article 77, § 3, alinéa 3, en projet).

2.2. Ce paragraphe 3 en projet vise à compléter le régime spécifique des conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire nationale en y intégrant des précisions en partie analogues à ce que prévoit le régime de droit commun établi par la loi du 5 décembre 1968².

Les nouvelles règles contenues dans ce paragraphe 3 n’ayant vocation à s’appliquer qu’aux futures conventions collectives conclues après l’entrée en vigueur de l’avant-projet, cette modification n’appelle pas d’observation.

3.1. Le paragraphe 4 en projet dispose:

“À défaut d’une nouvelle convention collective conclue au sein de la Commission paritaire nationale dans un délai de six mois après l’entrée en vigueur de la présente disposition, le Conseil d’administration de HR Rail a la possibilité de

¹ Le rapport au Roi de l’arrêté royal du 11 décembre 2013 ‘relatif au personnel des Chemins de fer belges’, pris en exécution de la loi du 30 août 2013 ‘relative à la réforme des chemins de fer belges’ et confirmé par la loi du 24 avril 2014, précise, en ce qui concerne les “conventions collectives contraignantes au sein de la Commission paritaire nationale, à la majorité de deux tiers”, prévues par l’article 77 de la loi du 23 juillet 1926: “Il s’agit de conventions collectives qui ne relèvent pas de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Pour de telles conventions collectives, seules les dispositions de l’article 77 sont d’application”, *Moniteur belge*, 16 décembre 2013, p. 98.898.

² Voir les articles 15 et 16, 5°, de la loi du 5 décembre 1968.

mogelijkheid om de ‘Collectieve overeenkomst nr. 0’, die zonder tijdsbeperking werd gesloten, eenzijdig op te zeggen, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.”

In de bespreking van het artikel staat het volgende te lezen over de opzeggingsmogelijkheid die bij de nieuwe regeling wordt ingevoerd:

“Het artikel strekt er tevens toe te voorzien in de mogelijkheid om de huidige ‘Collectieve Overeenkomst nr. 0’ die door de sociale partners voor onbepaalde duur en zonder opzeggingsbeding werd gesloten, op te zeggen. Deze opzeggingsmogelijkheid is noodzakelijk om nuttig effect te verlenen aan de nieuwe regels inzake geldigheidsduur, verlenging en opzegging van collectieve overeenkomsten. Bij ontstentenis van stemming binnen de Nationale Paritaire Commissie impliceert het voortbestaan van een collectieve overeenkomst voor onbepaalde duur bovendien een rigiditeit die moeilijk verenigbaar is met de mogelijk evoluerende vereisten van het belang van de dienst.”

3.2. Uit de memorie van toelichting blijkt voorts dat de regeling van het voorontwerp een mechanisme invoert om blokkeringen aan te pakken, rekening houdend met onder meer de bezwaren die de afdeling Wetgeving geformuleerd heeft in advies 78.743/4 van 18 februari 2026.³

In dat advies had de afdeling Wetgeving kritiek geuit op het feit dat het “Escalatiecomité” in staat werd gesteld bij gewone meerderheid de onmogelijkheid te ondervangen dat binnen de Nationale paritaire commissie een paritaire overeenkomst werd gesloten of een bestaande paritaire overeenkomst werd gewijzigd, en dat dat “Escalatiecomité” op die manier de bevoegdheid kreeg een “reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst” vast te stellen. De afdeling Wetgeving had gewezen op het “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”,⁴ aangezien het ontworpen dispositief het mogelijk maakte dat “een werkgever eenzijdig een regeling vaststelt waarvan de normatieve waarde identiek is aan die 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”.

³ Advies 78.743/4 van 18 februari 2026 over een voorontwerp ‘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’.

⁴ Voetnoot 9 van het geciteerde advies: 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).

dénoncer unilatéralement la ‘Convention Collective n° 0’, qui a été conclue sans limite de temps, moyennant le respect d’un préavis de 6 mois”.

Le commentaire de l’article indique, en ce qui concerne la possibilité de dénonciation créée par le nouveau régime:

“L’article vise également à prévoir la possibilité de dénoncer la ‘Convention Collective n° 0’ actuellement en vigueur au sein des Chemins de fer belges, qui a été conclue par les partenaires sociaux pour une durée indéterminée, sans clause de dénonciation. La possibilité de dénonciation est indispensable afin d’assurer l’effet utile des règles nouvelles relatives à la durée de validité, à la reconduction et à la dénonciation des conventions collectives. En cas d’absence de vote au sein de la Commission paritaire nationale, la persistance d’une convention collective conclue de manière indéterminée implique en outre une rigidité peu compatible avec les exigences potentiellement changeantes imposées par l’intérêt du service”.

3.2. Il ressort par ailleurs de l’exposé des motifs que le régime prévu par l’avant-projet tend à créer un mécanisme permettant de faire face à une situation de blocage, en tenant compte notamment des critiques émises par la section de législation dans l’avis 78.743/4 donné le 18 février 2026³.

Dans cet avis, la section de législation avait critiqué la possibilité donnée au “Comité d’escalation”, statuant à la majorité simple, 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, de sorte que ce “Comité d’escalation” se voyait confier la compétence d’adopter une “réglementation ayant valeur de convention collective”. La section de législation avait souligné “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 civil”,⁴ dès lors que le dispositif en projet permettait “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 travail individuel écrit, comme le précise l’article 78, § 1^{er}, en projet (article 13 de l’avant-projet)”.

³ Avis 78.743/4 donné le 18 février 2026 sur un avant-projet “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”.

⁴ Note de bas de page 9 de l’avis cité: 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).

4.1. Aangezien de ontworpen paragraaf 4 van toepassing wordt op een collectieve overeenkomst gesloten onder de gelding van de momenteel van kracht zijnde versie van artikel 77 van de wet van 23 juli 1926, vormt hij in feite een overgangsbepaling⁵ die het mogelijk wil maken eenzijdig een einde te maken aan collectieve overeenkomst nr. 0.

4.2. Uit de tekst van collectieve overeenkomst nr. 0 die de gemachtigde op verzoek van de afdeling Wetgeving heeft meegedeeld, blijkt dat de overeenkomst gesloten is “voor onbepaalde tijd” en uitwerking heeft met ingang van 2016, en dat uitdrukkelijk bepaald is dat ze “kan gewijzigd worden bij nieuwe collectieve overeenkomst mits naleving van de artikelen 118, 5° en 77 van de Wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, bij een twee derde meerderheid van de uitgebrachte stemmen”.

Een dergelijke clause is conform artikel 77 van de wet van 23 juli 1926 in de versie die van toepassing was op het ogenblik dat die collectieve overeenkomst gesloten is, te weten de momenteel geldende versie.

4.3. De mogelijkheid om, na een termijn van zes maanden vanaf de inwerkingtreding van het ontworpen dispositief en middels een opzeggingstermijn van zes maanden, eenzijdig collectieve overeenkomst nr. 0 op te zeggen die gesloten is overeenkomstig de huidige versie van artikel 77 van de wet van 23 juli 1926, wordt door de ontworpen paragraaf 4 enkel aan de raad van bestuur van HR Rail verleend. Op die manier biedt die paragraaf de eenzijdig handelende werkgever de mogelijkheid een einde te maken aan een onderhandelde reglementering die de waarde heeft van een dwingende collectieve overeenkomst en die in de hiërarchie der rechtswetten, vastgelegd in artikel 78, § 1, van de wet van 23 juli 1926, boven aanvullende bepalingen van de wet staat.

Om redenen die vergelijkbaar zijn met die welke in advies 78.743/4 worden uiteengezet, betekent een dergelijke maatregel een inmenging in het recht op het collectief onderhandelen dat met name bij artikel 23 van de Grondwet gewaarborgd wordt. Hij heeft *in casu* namelijk tot gevolg dat een eenzijdig opzeggingsrecht verankerd wordt dat enkel aan de raad van bestuur van HR Rail wordt verleend, iets waarin collectieve overeenkomst nr. 0 niet voorziet.

5.1. Een einde maken aan een blokkerings situatie vormt een legitieme doelstelling die kan rechtvaardigen dat de wetgever een uitzonderlijke regeling invoert, met name om het veranderlijkheidsbeginsel te kunnen toepassen.

Een dergelijke regeling moet niettemin verenigbaar zijn met de standstillverplichting, verankerd in artikel 23 van de Grondwet wat betreft de bescherming van het recht op het

⁵ Overeenkomstig de wetgevingstechnische beginselen moet een dergelijke overgangsbepaling opgenomen worden in een apart artikel aan het einde van het ontworpen dispositief, vóór de bepalingen in verband met de inwerkingtreding. Zie *Beginselen van de wetgevingstechniek - Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, www.raadvst-consetat.be, tab “Wetgevingstechniek”, aanbeveling 145.

4.1. En ce qu’il a vocation à s’appliquer à une convention collective conclue sous l’empire de la version actuellement en vigueur de l’article 77 de la loi du 23 juillet 1926, le paragraphe 4 en projet constitue en réalité une disposition transitoire⁵ visant à permettre de mettre fin unilatéralement à la convention collective n° 0.

4.2. Il ressort du texte de la convention collective n° 0, communiqué par le délégué à la demande de la section de législation, que celle-ci est conclue “pour une durée indéterminée”, prenant effet en 2016, et qu’il est expressément prévu qu’elle “peut être modifiée par une nouvelle convention collective moyennant le respect des articles 118, 5° et 77 de la Loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, à une majorité des deux tiers des voix”.

Une telle clause est conforme à l’article 77 de la loi du 23 juillet 1926 dans sa version applicable au moment de la conclusion de cette convention collective, à savoir la version actuellement en vigueur.

4.3. En octroyant au seul Conseil d’administration de HR Rail, après un délai de six mois à partir de l’entrée en vigueur du dispositif projeté et moyennant un préavis de six mois, la possibilité de dénoncer unilatéralement la convention collective n° 0, qui a été conclue conformément à la version actuelle de l’article 77 de la loi du 23 juillet 1926, le paragraphe 4 en projet confère à l’employeur agissant unilatéralement la possibilité de mettre fin à une réglementation négociée qui a la valeur d’une convention collective contraignante et qui, dans la hiérarchie des normes prévue par l’article 78, § 1^{er}, de la loi du 23 juillet 1926, est supérieure à la loi dans ses dispositions supplétives.

Une telle mesure emporte, pour des raisons analogues à celles exposées dans l’avis 78.743/4, une ingérence dans le droit à la négociation collective garanti notamment par l’article 23 de la Constitution, en l’espèce en ce qu’elle a pour effet de consacrer un droit de dénonciation unilatérale reconnu au seul Conseil d’administration de HR Rail, que la convention collective n° 0 ne prévoit pas.

5.1. Mettre fin à une situation de blocage constitue un objectif légitime susceptible de justifier l’instauration, par le législateur, d’un mécanisme exceptionnel, notamment en vue de permettre l’application de la loi du changement.

Un tel mécanisme doit néanmoins être compatible avec l’obligation de *standstill* consacrée par l’article 23 de la Constitution en ce qui concerne la protection du droit à la négociation

⁵ Conformément aux principes de légistique, une telle disposition transitoire devrait dès lors figurer dans une disposition distincte, située à la fin du dispositif en projet, avant les dispositions relatives à l’entrée en vigueur, voir *Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet “Technique législative”, recommandation 145.

collectief onderhandelen, alsook met het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie, verankerd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Om die verenigbaarheid te kunnen onderzoeken dient aangetoond te worden dat de beoogde uitzonderlijke maatregel redelijkerwijs proportioneel is met de nagestreefde doelstelling(en).

5.2. Op de vraag hoe te rechtvaardigen valt dat het ontworpen eenzijdige opzeggingsrecht voorbehouden wordt aan de raad van bestuur van HR Rail en hoe een dergelijke regeling verenigbaar is met het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie, heeft de gemachtigde het volgende geantwoord:

“Le choix opéré par l’avant-projet s’explique par la nature même de la mesure envisagée, qui constitue une disposition exceptionnelle et de dernier ressort, limitée à la seule convention collective n° 0.

Le projet ne modifie pas la procédure ordinaire de conclusion des conventions collectives au sein de la Commission paritaire nationale. Au contraire, il maintient pleinement la négociation collective dans ce cadre et se borne à compléter l’article 77 de la loi du 23 juillet 1926 par des règles relatives à la durée de validité, à la reconduction et à la dénonciation des conventions collectives, inspirées du mécanisme existant dans le cadre de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

La convention collective n° 0 présente toutefois une particularité: elle a été conclue pour une durée indéterminée et sans clause de dénonciation. Il s’agit d’une anomalie notamment au regard du mécanisme de la loi du 5 décembre 1968.

C’est précisément pour éviter cette immuabilité qu’a été prévue la possibilité pour le conseil d’administration de HR Rail de dénoncer unilatéralement la convention collective n° 0, uniquement à défaut de conclusion d’une nouvelle convention collective dans les six mois suivant l’entrée en vigueur de la loi, et moyennant un préavis supplémentaire de six mois.

La différence de traitement relevée se justifie donc par une différence objective de situation et par la finalité poursuivie.

D’une part, la faculté de dénonciation confiée au conseil d’administration de HR Rail vise à garantir qu’un éventuel blocage au sein de l’organe de négociation ne puisse empêcher indéfiniment l’adaptation du cadre collectif aux nécessités du service. L’exposé des motifs souligne à cet égard que la persistance d’une convention conclue de manière indéterminée implique une rigidité peu compatible avec les exigences potentiellement changeantes de l’intérêt du service, de la continuité du service public et de l’efficacité de l’action administrative.

D’autre part, il ne s’agit pas d’introduire, au profit d’une partie, un privilège général dans le régime futur des conventions collectives. Le § 4 projeté règle exclusivement le sort d’une convention historique, atypique au regard des standards actuels, précisément parce qu’elle ne comporte aucune clause de dénonciation.

collective ainsi qu’avec le principe d’égalité et de non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution.

L’examen de cette compatibilité suppose d’établir un rapport raisonnable de proportionnalité entre la mesure exceptionnelle envisagée et le ou les objectifs poursuivis.

5.2. Interrogé sur les raisons justifiant le fait de réserver le droit de dénonciation unilatérale en projet au Conseil d’administration de HR Rail et sur la compatibilité d’un tel régime avec le principe d’égalité et de non-discrimination, le délégué a répondu:

“Le choix opéré par l’avant-projet s’explique par la nature même de la mesure envisagée, qui constitue une disposition exceptionnelle et de dernier ressort, limitée à la seule convention collective n° 0.

Le projet ne modifie pas la procédure ordinaire de conclusion des conventions collectives au sein de la Commission paritaire nationale. Au contraire, il maintient pleinement la négociation collective dans ce cadre et se borne à compléter l’article 77 de la loi du 23 juillet 1926 par des règles relatives à la durée de validité, à la reconduction et à la dénonciation des conventions collectives, inspirées du mécanisme existant dans le cadre de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

La convention collective n° 0 présente toutefois une particularité: elle a été conclue pour une durée indéterminée et sans clause de dénonciation. Il s’agit d’une anomalie notamment au regard du mécanisme de la loi du 5 décembre 1968.

C’est précisément pour éviter cette immuabilité qu’a été prévue la possibilité pour le conseil d’administration de HR Rail de dénoncer unilatéralement la convention collective n° 0, uniquement à défaut de conclusion d’une nouvelle convention collective dans les six mois suivant l’entrée en vigueur de la loi, et moyennant un préavis supplémentaire de six mois.

La différence de traitement relevée se justifie donc par une différence objective de situation et par la finalité poursuivie.

D’une part, la faculté de dénonciation confiée au conseil d’administration de HR Rail vise à garantir qu’un éventuel blocage au sein de l’organe de négociation ne puisse empêcher indéfiniment l’adaptation du cadre collectif aux nécessités du service. L’exposé des motifs souligne à cet égard que la persistance d’une convention conclue de manière indéterminée implique une rigidité peu compatible avec les exigences potentiellement changeantes de l’intérêt du service, de la continuité du service public et de l’efficacité de l’action administrative.

D’autre part, il ne s’agit pas d’introduire, au profit d’une partie, un privilège général dans le régime futur des conventions collectives. Le § 4 projeté règle exclusivement le sort d’une convention historique, atypique au regard des standards actuels, précisément parce qu’elle ne comporte aucune clause de dénonciation.

Dans cette configuration particulière, il est justifié, de confier au seul conseil d'administration de HR Rail la faculté de mettre fin à cette situation de blocage, compte tenu de la responsabilité spécifique qui lui incombe dans l'organisation et la continuité du service public ferroviaire. Compte tenu de cette responsabilité, le conseil d'administration de HR Rail est le mieux placé pour décider de l'opportunité de dénoncer la convention collective n° 0. En outre, en cas de dénonciation de la convention collective n° 0, HR Rail pourra proposer des mesures en vue d'assurer la continuité de certains aspects prévus dans cette convention collective, notamment en les intégrant formellement dans les contrats de travail."

Op de specifieke vraag welke concrete gevolgen de mogelijke opzegging van collectieve overeenkomst nr. 0 voor de lopende arbeidsovereenkomsten heeft, heeft de gemachtigde voorts het volgende geantwoord:

"Concrètement, une dénonciation unilatérale de la convention collective n° 0 aurait pour effet de mettre fin, à l'expiration du préavis, à la force obligatoire de cette convention comme source collective autonome.

Cela ne signifie toutefois pas que l'ensemble des droits et conditions de travail actuellement applicables au personnel contractuel disparaîtraient.

D'une part, continueraient à s'appliquer les normes légales et réglementaires impératives et les autres sources autonomes internes.

D'autre part, pour les clauses de la convention collective n° 0 qui ont une portée normative individuelle et qui ont modifié le contenu des relations individuelles de travail, le droit commun offre un point de comparaison utile: l'art. 23 de la loi du 5 décembre 1968 prévoit la survie du contrat individuel tel qu'il a été implicitement modifié par la convention collective lorsque celle-ci cesse de produire ses effets, sauf clause contraire. Comme déjà rappelé ci-dessus, même si la loi du 5 décembre 1968 ne trouve pas à s'appliquer aux Chemins de fer, ceux-ci devront avoir égard, pour les contrats en cours, aux conditions de travail qui peuvent être considérées comme incorporées au contrat de travail."

5.3. Wat vooreerst het feit betreft dat enkel aan de raad van bestuur van HR Rail een eenzijdig recht verleend wordt om collectieve overeenkomst nr. 0 op te heffen, lijkt het antwoord van de gemachtigde niet houdbaar.

De afdeling Wetgeving ziet immers niet in wat zou rechtvaardigen – zowel ten aanzien van het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie, verankerd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, als ten aanzien van het recht op het collectief

Dans cette configuration particulière, il est justifié, de confier au seul conseil d'administration de HR Rail la faculté de mettre fin à cette situation de blocage, compte tenu de la responsabilité spécifique qui lui incombe dans l'organisation et la continuité du service public ferroviaire. Compte tenu de cette responsabilité, le conseil d'administration de HR Rail est le mieux placé pour décider de l'opportunité de dénoncer la convention collective n° 0. En outre, en cas de dénonciation de la convention collective n° 0, HR Rail pourra proposer des mesures en vue d'assurer la continuité de certains aspects prévus dans cette convention collective, notamment en les intégrant formellement dans les contrats de travail".

Interrogé spécifiquement sur les conséquences concrètes de la dénonciation possible de la convention collective n° 0 sur les contrats en cours, le délégué a ajouté:

"Concrètement, une dénonciation unilatérale de la convention collective n° 0 aurait pour effet de mettre fin, à l'expiration du préavis, à la force obligatoire de cette convention comme source collective autonome.

Cela ne signifie toutefois pas que l'ensemble des droits et conditions de travail actuellement applicables au personnel contractuel disparaîtraient.

D'une part, continueraient à s'appliquer les normes légales et réglementaires impératives et les autres sources autonomes internes.

D'autre part, pour les clauses de la convention collective n° 0 qui ont une portée normative individuelle et qui ont modifié le contenu des relations individuelles de travail, le droit commun offre un point de comparaison utile: l'art. 23 de la loi du 5 décembre 1968 prévoit la survie du contrat individuel tel qu'il a été implicitement modifié par la convention collective lorsque celle-ci cesse de produire ses effets, sauf clause contraire. Comme déjà rappelé ci-dessus, même si la loi du 5 décembre 1968 ne trouve pas à s'appliquer aux Chemins de fer, ceux-ci devront avoir égard, pour les contrats en cours, aux conditions de travail qui peuvent être considérées comme incorporées au contrat de travail".

5.3. S'agissant tout d'abord du fait de conférer au seul Conseil d'administration de HR Rail un droit de dénonciation unilatérale de la convention collective n° 0, la réponse du délégué ne paraît pas pouvoir être suivie.

La section de législation n'aperçoit en effet pas ce qui justifierait – tant au regard du principe d'égalité et de non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution que du droit à la négociation collective garanti notamment

onderhandelen, gewaarborgd door onder meer artikel 23 van de Grondwet⁶ – dat alleen aan HR Rail het prerogatief verleend wordt om eenzijdig collectieve overeenkomst nr. 0 te kunnen opzeggen, en dat datzelfde recht niet wordt toegekend aan de vakorganisaties die in de Nationale paritaire commissie zitting hebben en die eveneens partij zijn bij die overeenkomst.⁷

5.4. Wat vervolgens de beoogde regeling en de gevolgen van de eventuele opzegging van collectieve overeenkomst nr. 0 voor de lopende arbeidsovereenkomsten betreft, verwijst de gemachtigde in zijn antwoord naar artikel 23 van de wet van 5 december 1968, dat het volgende bepaalt:

“De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de overeenkomst zelf.”

Gelet op de aldus verwoorde bedoeling, en aangezien de wet van 5 december 1968 niet geldt voor collectieve overeenkomsten gesloten met toepassing van artikel 77 van de wet van 23 juli 1926, dient in het ontworpen dispositief een bepaling opgenomen te worden die, naar het voorbeeld van artikel 23 van de wet van 5 december 1968, kan garanderen dat contractuele arbeidsverhoudingen die vastgelegd zijn onder de gelding van collectieve overeenkomst nr. 0 onder de regels van die collectieve overeenkomst blijven vallen, gelet op het feit dat die regels impliciet in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn opgenomen doordat een collectieve arbeidsovereenkomst een hogere waarde heeft dan een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst (artikel 78, eerste lid, van de wet van 23 juli 1926).

Het beoogde dispositief lijkt te kunnen worden beschouwd als evenredig met het nagestreefde doel en bijgevolg als redelijkerwijs verantwoord, voor zover een specifieke aanvullende bepaling garandeert dat de rechten die uit collectieve overeenkomst nr. 0 voortvloeien, blijven gelden voor werknemers die een arbeidsovereenkomst gesloten hebben onder de gelding van die collectieve overeenkomst, vóór een eventuele opzegging, en op voorwaarde dat die arbeidsovereenkomst herzien wordt in overeenstemming met de opmerking in punt 5.3.

⁶ De afdeling Wetgeving heeft in advies 78.743/4 op het volgende gewezen: “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.”

⁷ In dat verband dient opgemerkt te worden dat, in het gemeenschappelijk stelsel inzake collectieve overeenkomsten, artikel 15, tweede lid, van de wet van 5 december 1968 bepaalt dat bij ontstentenis van een andersluidend beding “elke partij de overeenkomst voor onbepaalde tijd [kan] opzeggen”.

par l'article 23 de la Constitution⁶ – de n'accorder qu'à la seule HR Rail la prérogative de pouvoir dénoncer unilatéralement la convention collective n° 0 sans reconnaître ce même droit aux organisations syndicales siégeant au sein de la commission paritaire nationale, et qui sont également parties à cette convention⁷.

5.4. S'agissant ensuite du mécanisme envisagé et des conséquences de l'éventuelle dénonciation de la convention collective n° 0 sur les contrats de travail en cours, le délégué renvoie, dans sa réponse, à l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968, qui dispose:

“Le contrat de louage de travail individuel implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire dans la convention même”.

Au vu de l'intention ainsi exprimée, et dès lors que la loi du 5 décembre 1968 n'est pas applicable aux conventions collectives conclues en application de l'article 77 de la loi du 23 juillet 1926, il conviendra d'intégrer dans le dispositif en projet une disposition s'inspirant de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968, permettant de garantir que les relations contractuelles de travail conclues sous l'empire de la convention collective n° 0 continueront à être régies par les règles prévues par cette convention collective, implicitement intégrées dans le contrat de travail individuel écrit par l'effet de la valeur supérieure de la convention collective de travail par rapport à celle reconnue au contrat de travail individuel écrit (article 78, alinéa 1^{er}, de la loi du 23 juillet 1926).

Pour autant qu'une disposition additionnelle spécifique garantisse la continuité des droits découlant de la convention collective n° 0 pour les travailleurs ayant conclu un contrat de travail sous l'empire de cette convention collective, avant toute éventuelle dénonciation, et sous réserve qu'il soit revu conformément à l'observation formulée au point 5.3, le dispositif envisagé paraît pouvoir être considéré comme proportionné et, partant, raisonnablement justifié au regard de l'objectif poursuivi.

⁶ Comme l'a rappelé la section de législation dans son avis 78.743/4: “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 collective”.

⁷ À cet égard, il y a lieu de relever que, dans le régime de droit commun des conventions collectives, l'article 15, alinéa 2, de la loi du 5 décembre 1968 prévoit qu'à défaut de clause contraire, la convention à durée indéterminée “peut être dénoncée par chacune des parties”.

6. De bepaling moet herzien worden in het licht van het bovenstaande.

BIJZONDERE OPMERKING

Artikel 3

Artikel 3 is nutteloos en moet worden weggelaten, aangezien het, zoals in de bespreking staat, zich beperkt tot de toepassing van het principe waarin artikel 4, tweede lid, van de wet van 31 mei 1961 'betreffende het gebruik der talen in wetgevingszaken, het opmaken, bekendmaken en inwerking-treden van wetten en verordeningen' voorziet.

De griffier,

Anne-Catherine VAN GEERSDAELE

De voorzitter,

Bernard BLERO

6. La disposition sera revue à la lumière de ce qui précède.

Observation particulière

Article 3

Dès lors que, ainsi que l'indique le commentaire de l'article, l'article 3 se borne à appliquer le principe prévu par l'article 4, alinéa 2, 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 règlementaires', il est inutile et sera omis.

Le greffier,

Anne-Catherine VAN GEERSDAELE

Le président,

Bernard BLERO

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

Vaststelling van de geldigheidsduur van de collectieve overeenkomsten en invoering van de mogelijkheid om de “Collectieve overeenkomst nr. 0” eenzijdig op te zeggen

Art. 2

Artikel 77 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, ingevoegd bij koninklijk besluit van 13 december 2013, 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.

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

Détermination de la durée de validité des conventions collectives et introduction de la possibilité de dénoncer unilatéralement la “Convention Collective n° 0”

Art. 2

L'article 77 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:

“§ 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. De collectieve overeenkomsten worden afgesloten voor bepaalde of onbepaalde tijd.

De collectieve overeenkomst voor bepaalde tijd bepaalt uitdrukkelijk de geldigheidsduur van de overeenkomst, op straffe van nietigheid.

De collectieve overeenkomst voor onbepaalde tijd of de collectieve overeenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding bepaalt uitdrukkelijk de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst, op straffe van nietigheid. Gedeeltelijke opzegging is alleen mogelijk indien de overeenkomst zulks uitdrukkelijk bepaalt.

§ 4. Bij ontstentenis aan een nieuwe collectieve overeenkomst afgesloten in schoot van de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van zes maanden na de inwerkingtreding van deze bepaling, kan de "Collectieve overeenkomst nr. 0", die zonder tijdsbeperking werd gesloten, worden opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden. Gedeeltelijke opzegging van de "Collectieve overeenkomst nr. 0" is niet mogelijk.

De opzegging bedoeld in het vorige lid geschiedt hetzij op initiatief van de unanimiteit van de leden van de Nationale paritaire commissie bedoeld in de letters a), b) en c) van artikel 116 van deze wet, hetzij op initiatief van de unanimiteit van de leden van de Nationale paritaire commissie bedoeld in de letters d) en e) van artikel 116 van deze wet.

§ 5. De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve overeenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de collectieve arbeidsovereenkomst zelf.

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

Gegeven te Brussel, 12 juni 2026

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Mobiliteit,

Jean-Luc Crucke

§ 3. Les conventions collectives sont conclues à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La convention collective à durée déterminée mentionne explicitement la durée de validité de la convention, à peine de nullité.

La convention collective à durée indéterminée ou la convention collective à durée déterminée avec clause de reconduction mentionne explicitement les modalités et le délai de dénonciation de la convention, à peine de nullité. La dénonciation partielle n'est permise que si la convention le prévoit expressément.

§ 4. À défaut d'une nouvelle convention collective conclue au sein de la Commission paritaire nationale dans un délai de six mois après l'entrée en vigueur de la présente disposition, la "Convention Collective n° 0", qui a été conclue sans limite de temps, peut être dénoncée moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. La dénonciation partielle de la "Convention Collective n° 0" n'est pas possible.

La dénonciation visée à l'alinéa précédent intervient soit à l'initiative de l'unanimité des membres de la Commission paritaire nationale visés aux lettres a), b) et c) de l'article 116 de la présente loi, soit à l'initiative de l'unanimité des membres de la Commission paritaire nationale visés aux lettres d) et e) de l'article 116 de la présente loi.

§ 5. Le contrat de travail individuel implicitement modifié par une convention collective subsiste tel quel lorsque la convention collective cesse de produire ses effets, sauf clause contraire dans la convention collective même.

§ 6. 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."

Donné à Bruxelles, le 12 juin 2026

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de la Mobilité,

Jean-Luc Crucke

<u>Coördinatie van de artikelen</u>	
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. 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 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>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 Rail ongeacht of deze al dan niet ter beschikking zijn gesteld van Infrabel of NMBS, en de syndicale organisaties.</p> <p>§3 De collectieve overeenkomsten worden afgesloten voor bepaalde of onbepaalde tijd. De collectieve overeenkomst voor bepaalde tijd bepaalt uitdrukkelijk de geldigheidsduur van de overeenkomst, op straffe van nietigheid. De collectieve overeenkomst voor onbepaalde tijd of de collectieve overeenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding bepaalt uitdrukkelijk de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst, op straffe van nietigheid. Gedeeltelijke opzegging is alleen mogelijk indien de overeenkomst zulks uitdrukkelijk bepaalt.</p> <p>§4 Bij ontstentenis aan een nieuwe collectieve overeenkomst afgesloten in schoot van de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van zes maanden na de inwerkingtreding van deze bepaling, kan de “Collectieve overeenkomst nr. 0”, die zonder tijdsbeperking werd gesloten, worden opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden. Gedeeltelijke opzegging van de “Collectieve overeenkomst nr. 0” is niet mogelijk.</p> <p>De opzegging bedoeld in het vorige lid geschiedt hetzij op initiatief van de unanimitéit van de leden van de Nationale paritaire commissie bedoeld in de letters a), b) en c) van artikel 116 van deze wet, hetzij op initiatief van</p>

	<p>de unanimité van de leden van de Nationale paritaire commissie bedoeld in de letters d) en e) van artikel 116 van deze wet.</p> <p>§5 De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve overeenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de collectieve arbeidsovereenkomst zelf.</p> <p>§6 Deze collectieve overeenkomsten worden genummerd, geregistreerd bij HR Rail en door HR Rail ter beschikking gesteld van de contractuele personeelsleden die daarom verzoeken.</p>
--	--

<u>Coordination des articles</u>	
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. 77. § 1er. 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. §1er 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 conclues à durée déterminée ou à durée indéterminée.</p> <p>La convention collective à durée déterminée mentionne explicitement la durée de validité de la convention, à peine de nullité.</p> <p>La convention collective à durée indéterminée ou la convention à durée déterminée avec clause de reconduction mentionne explicitement les modalités et le délai de dénonciation de la convention, à peine de nullité. La dénonciation partielle n'est permise que si la convention le prévoit expressément.</p> <p>§4 A défaut d'une nouvelle convention collective conclue au sein de la Commission paritaire nationale dans un délai de six mois après l'entrée en vigueur de la présente disposition, la « Convention Collective n° 0 », qui a été conclue sans limite de temps, peut être dénoncée moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.</p> <p>La dénonciation visée à l'alinéa précédent intervient soit à l'initiative de l'unanimité des membres de la Commission paritaire nationale visés aux lettres a), b) et c) de l'article 116 de la présente loi, soit à l'initiative de l'unanimité des membres de la Commission paritaire nationale visés aux lettres d) et e) de l'article 116 de la présente loi.</p>

	<p>§5 Le contrat de travail individuel implicitement modifié par une convention collective subsiste tel quel lorsque la convention collective cesse de produire ses effets, sauf clause contraire dans la convention collective même.</p> <p>§6 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>
--	--



Brussel, 27 maart 2026

**NATIONALE PARITAIRE COMMISSIE
van 27 maart 2026**

Advies betreffende het document van 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 (II).

De voorzitter meldt dat hij op 11 maart 2026 een verzoek heeft ontvangen van de Voogdijminister om, op basis van artikelen 118, 2° en 120, §2 van de wet van 23 juli 1926, de tekst van het voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 23 juli 1926 (II) op de agenda van deze Nationale Paritaire Commissie te plaatsen, zodat de Commissie hierover haar advies kan uitbrengen.

Het gemotiveerde advies van de NPC bestaat uit de hieronder opgenomen verdeelde adviezen:

* *
 *

ACOD – Sector “Spoor”

In het verlengde van onze uitwisselingen tijdens de Nationale Paritaire Commissie (NPC) van 8 januari jongstleden, wensen wij formeel het standpunt van ACOD Spoor te bevestigen betreffende het voorontwerp van wet dat de wet van 1926 betreffende de NMBS en haar personeel wijzigt.

Onze organisatie geeft een negatief advies over deze tekst. Wij blijven ons krachtig verzetten tegen elke bepaling die de prerogatieven van de NPC zou verzwakken.

Het huidige ontwerp, dat het mogelijk maakt voor de Raad van Bestuur van HR Rail om eenzijdig de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 0 (die het resultaat is van een akkoord binnen de NPC) op te zeggen, dreigt ons onderhandelingsorgaan te herleiden tot een louter registratieorgaan, wat wij niet kunnen aanvaarden.

Wij vragen uitdrukkelijk dat de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 0 volledig van toepassing blijft zolang er geen nieuwe overeenkomst naar behoren werd onderhandeld en met een tweederdemeerderheid binnen de NPC werd goedgekeurd.

Het behoud van een evenwichtig kader is voor ACOD Spoor een noodzakelijke voorwaarde voor het sereen voortzetten van het sociaal overleg.

ACV-Transcom

ACV-Transcom wenst haar ernstige bezorgdheid te uiten over het voorliggende wetsontwerp, en in het bijzonder over de bepalingen vervat in Hoofdstuk II, artikel 2, §§ 3 en 4.

Wij onderstrepen dat dit dossier niet louter technisch-juridisch van aard is, maar raakt aan de fundamentele van het sociaal overleg binnen de spoorsector. Het evenwicht tussen de sociale partners, de rechtszekerheid van collectieve afspraken en de autonomie van het paritair overleg staan hier rechtstreeks op het spel.

1/5

Vanuit die optiek formuleren wij onderstaand standpunt, waarbij onze juridische argumentatie integraal deel uitmaakt van onze syndicale beoordeling.

1. Nood aan coherentie en rechtszekerheid met betrekking tot Artikel 2 §3

Artikel 2 §3 bepaalt dat zowel de collectieve overeenkomst voor onbepaalde tijd als de collectieve overeenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding uitdrukkelijk de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst bepaalt, op straffe van nietigheid.

De voorgestelde bepaling in het wetsontwerp introduceert een buitensporig sanctioneringsmechanisme ("nietigheid") dat niet alleen juridisch onevenwichtig is, maar ook een risico inhoudt op rechtsonzekerheid en conflicten in de praktijk.

Voor werknemersorganisaties is het essentieel dat collectieve arbeidsovereenkomsten stabiele instrumenten blijven die rechtszekerheid bieden aan het personeel. Een te strikte en afwijkende regeling ten opzichte van de algemene cao-wetgeving dreigt precies het tegenovergestelde effect te hebben.

Het sociaal overleg in de spoorsector mag geen experimenteerterrein worden voor strengere regels dan deze die reeds decennialang in de private sector gelden.

ACV-Transcom wil deze paragraaf dan ook gemilderd zien tot wat de cao-wet van 5 december 1968 in artikel 15 voorziet. Het lijkt ons logischer om coherentie met de privé-wetgeving na te streven.

ACV-Transcom vraagt daarom dat artikel 2 § 3 wordt vervangen door het artikel 15 daarover uit de cao-wet:

De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Behoudens andersluidend beding in de overeenkomst kan elke partij de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding opzeggen. Gedeeltelijke opzegging is alleen mogelijk indien de overeenkomst zulks uitdrukkelijk bepaalt. Opzegging geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

2. Fundamentele bezwaren tegen art. 2 §4 – aantasting van het sociaal overleg

Artikel 2 §4 voorziet niet in de opheffing van collectieve overeenkomst nr. 0, maar geeft de werkgever de mogelijkheid deze eenzijdig op te zeggen. ACV-Transcom beoordeelt dit als onaanvaardbaar en juridisch problematisch om de volgende redenen.

2.1. Schending van de vrijheid van collectieve onderhandeling

De bestaande collectieve overeenkomst nr. 0 voorziet geen modaliteiten voor opzegging, enkel voor wijziging met een tweederde meerderheid.

Door eenzijdig aan de werkgever het recht te geven deze collectieve overeenkomst op te zeggen, wijzigt de wetgever de inhoud van een onderhandelde collectieve overeenkomst.

Dit vormt een schending van de vrijheid van collectieve onderhandelingen, die onder meer wordt gewaarborgd door:

- IAO-Verdragen:
 - Conventie nr. 98 (collectieve onderhandelingen – private sector),
 - Conventie nr. 151 (arbeidsverhoudingen in de openbare dienst),
 - Conventie nr. 154 (collectieve onderhandeling);
- het Europees Sociaal Handvest;
- artikel 23 van de Belgische Grondwet (recht op collectief overleg als onderdeel van het recht op menswaardig werk).

Deze internationale en constitutionele normen vormen samen een juridische cluster die de autonomie en het evenwicht van het collectief overleg beschermt.

IAO-Convention nr.98 garandeert zowel bescherming tegen het recht op collectieve onderhandelingen, en vraagt staten actief “maatregelen te nemen [...] om de ontwikkeling van vrijwillig overleg te bevorderen” zodat arbeidsvoorwaarden via collectieve overeenkomsten kunnen worden geregeld.

Het *Europees Sociaal Handvest* bevestigt dit in artikel 6, dat expliciet bepaalt dat “alle werknemers en werkgevers het recht hebben om collectief te onderhandelen”, als een van de kernsociale rechten die door de verdragsstaten moeten worden gewaarborgd.

Deze internationale waarborgen worden in België intern versterkt door *artikel 23 van de Grondwet*, dat het recht op een menswaardig leven omvat, waaronder het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen.

Gezamenlijk leggen deze normen op dat de overheid het collectief overleg moet faciliteren, niet uithollen, en het evenwicht tussen de sociale partners moet respecteren.

In die optiek botst § 4 van het wetsontwerp — dat de werkgever een eenzijdig opzegrecht over collectieve overeenkomst nr. 0 geeft — met deze normatieve cluster, omdat het

- de onderhandelingsvrijheid van werknemersorganisaties ondermijnt
- de rechtszekerheid aantast die essentieel zijn voor het recht op collectief onderhandelen.
- het institutioneel evenwicht van het sociaal overleg verstoort.

ACV-Transcom concludeert hieruit dat de wetgever niet in de plaats kan treden van de sociale partners om inhoudelijke wijzigingen aan een bestaande collectieve overeenkomst op te leggen.

2.2. Retroactieve impact

Het huidige artikel 77 van de wet van 1926 bevat geen regels over de duur van collectieve overeenkomsten. De wetgever kan wel zulke regelgeving invoeren, maar enkel voor toekomstige collectieve overeenkomsten.

Toepassing van nieuwe opzegregels op de reeds bestaande collectieve overeenkomst 0 vormt een retroactieve inmenging in contractuele rechtsverhoudingen.

Het Burgerlijk Wetboek, artikel 1.2, is hierbij duidelijk:

- De wet geldt enkel voor de toekomst.
- Zij mag geen afbreuk doen aan rechten die onherroepelijk zijn vastgesteld.
- Voor overeenkomsten blijft in principe de wet gelden die van kracht was bij de sluiting van die overeenkomst, tenzij uitzonderingen die hier niet van toepassing zijn.

Aangezien collectieve overeenkomst nr. 0 een lopende overeenkomst is, kan de wetgever niet retroactief de duur of opzegbaarheid ervan wijzigen zonder dit beginsel te schenden.

2.3. Eenzijdige bevoordeling van de werkgever

Door de werkgever als enige een rechtsgrond tot opzegging te geven, begunstigt de wetgever één partij in de sociale dialoog, wat het evenwicht tussen werknemers- en werkgeverszijde verstoort, terwijl dit essentieel is voor het functioneren van een paritair systeem.

Bovendien creëert de paragraaf een indirecte druk om te onderhandelen, terwijl er geen dwingende algemeen-belang-motivering is om collectieve overeenkomst nr. 0 opzegbaar te maken.

ACV-Transcom vraagt daarom om § 4 integraal te schrappen.

3. Conclusie

Voor ACV-Transcom gaat dit ontwerp veel verder dan een technische "modernisering". Het raakt aan de kern van het sociaal model binnen de Belgische spoorwegen:

- het respect voor collectieve onderhandelingen
- het behoud van een evenwichtig paritair systeem
- de bescherming van verworven rechten en rechtszekerheid
- het vertrouwen tussen sociale partners

De voorgestelde §4 introduceert een structurele machtsverschuiving ten voordele van de werkgever, en creëert een precedent waarbij de wetgever zich actief mengt in lopende collectieve afspraken. Dit is voor ons onaanvaardbaar.

ACV-Transcom vraagt de wetgever dan ook om:

- artikel 2 §3 aan te passen in lijn met de cao-wet van 5 december 1968
- artikel 2 §4 integraal te schrappen

4. Slotbeschouwing

Het sociaal overleg binnen de Belgische spoorwegen heeft historisch zijn waarde bewezen als stabiliserende factor in een complexe publieke dienstverlening.

Elke hervorming die dit evenwicht ondergraaft, hypothekeert niet alleen de arbeidsverhoudingen, maar ook de kwaliteit en continuïteit van de openbare dienstverlening zelf.

ACV-Transcom roept de wetgever dan ook op om dit voorontwerp grondig te herzien in respect voor de fundamentele principes van het collectief overleg.

VSOA-Groep "Spoor"

VSOA-Groep "Spoor" geeft een negatief advies aan dit wetsontwerp.

De drie vennootschappen van de Belgische Spoorwegen

NMBS, Infrabel en HR Rail schrijven zich in in de beslissingen die de regering neemt met betrekking tot de modernisering van het personeelsbeheer van de Belgische Spoorwegen. Deze evolutie is noodzakelijk om de operationele en financiële continuïteit van Infrabel, NMBS en HR Rail op lange termijn veilig te stellen in een omgeving gekenmerkt door concurrentie, zowel op nationaal als internationaal vlak.

Binnen dat kader hebben de betrokken bedrijven de ambitie om in het eerste semester 2027 een nieuwe collectieve overeenkomsten af te sluiten die de garantie geven op een duurzame en aantrekkelijke tewerkstelling. Ze zetten dan ook verder in op een constructieve sociale dialoog met de syndicale organisaties.

Daarnaast moet worden vastgesteld dat het opnemen van de wijze en termijnen van opzegging in een collectieve arbeidsovereenkomst in de private sector wettelijk is verankerd.

De heer Voorzitter neemt hiervan akte en bezorgt het gemotiveerd advies van de NPC aan de voogdijminister.

De secretaris



V. DE VIS

De Voorzitter van de
Nationale Paritaire Commissie



Bernard ESCOYEZ



Bruxelles, 27 mars 2026

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
du 27 mars 2026

Avis concernant le document d'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 (II).

Monsieur le Président indique avoir reçu du Ministre de tutelle une demande, datée du 11 mars 2026, introduite sur la base des articles 118, 2° et 120, §2 de la loi du 23 juillet 1926, d'inscrire le texte de l'avant-projet de loi modifiant la loi du 23 juillet 1926 (II) à l'ordre du jour de la présente Commission paritaire nationale, afin que la Commission puisse rendre son avis.

L'avis motivé de la CPN est composé des avis partagés repris ci-après :

* *
*
*
*

CGSP – secteur « Cheminots »

Dans le prolongement de nos échanges lors de la Commission Paritaire Nationale (CPN) du 8 janvier dernier, nous souhaitons réaffirmer formellement la position de la CGSP Cheminots concernant l'avant-projet de Loi modifiant la loi de 1926 relative à la SNCB et à son personnel.

Notre organisation exprime un avis négatif sur ce texte. Nous restons fermement opposés à toute disposition visant à affaiblir les prérogatives de la CPN.

Le projet actuel, en permettant au Conseil d'Administration d'HR Rail de dénoncer unilatéralement la Convention Collective n°0 (qui est le fruit d'un accord en CPN), risque de transformer notre organe de négociation en une simple chambre d'enregistrement, ce que nous ne pouvons accepter.

Nous demandons explicitement que la Convention Collective n°0 demeure pleinement d'application tant qu'un nouvel accord n'aura pas été dûment négocié et approuvé à la majorité des 2/3 au sein de la CPN.

La préservation d'un cadre équilibré est pour la CGSP Cheminots une condition sine qua non à la poursuite sereine de la concertation sociale.

CSC-Transcom

La CSC-Transcom souhaite exprimer sa profonde préoccupation concernant le projet de Loi présenté, et en particulier les dispositions reprises au Chapitre II, article 2, §§ 3 et 4.

Nous soulignons que ce dossier n'est pas de nature uniquement technico-juridique, mais touche aux fondements de la concertation sociale au sein du secteur ferroviaire.

L'équilibre entre les partenaires sociaux, la sécurité juridique des accords collectifs et l'autonomie de la concertation paritaire sont directement en jeu.

Dans cette optique, nous formulons ci-dessous notre position, dont l'argumentation juridique fait pleinement partie de notre avis syndical.

1/4

1. Besoin de cohérence et de sécurité juridique concernant l'article 2 §3

L'article 2 §3 stipule que tant la convention collective à durée indéterminée que la convention collective à durée déterminée avec clause de prolongation doivent déterminer explicitement les modalités et délais de résiliation, à peine de nullité.

La disposition proposée introduit un mécanisme de sanction disproportionné (« nullité ») qui est non seulement juridiquement déséquilibré, mais comporte également un risque d'insécurité juridique et de conflits dans la pratique.

Pour les organisations de travailleurs, il est essentiel que les conventions collectives restent des instruments stables offrant une sécurité juridique au personnel. Un régime trop strict et divergent par rapport à la législation générale sur les CCT risque de produire l'effet inverse.

La concertation sociale dans le secteur ferroviaire ne peut devenir un terrain d'expérimentation pour des règles plus strictes que celles en vigueur depuis des décennies dans le secteur privé.

La CSC-Transcom souhaite donc que ce paragraphe soit atténué pour être aligné sur ce que prévoit l'article 15 de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT.

La CSC-Transcom demande donc que l'article 2 §3 soit remplacé par l'article 15 concernant le sujet de la loi CCT:

«La convention est conclue pour une durée déterminée, indéterminée ou pour une durée déterminée avec clause de prolongation.

Sauf clause contraire, la convention à durée indéterminée ou la convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction peut être dénoncée par chacune des parties. La dénonciation partielle n'est permise que si la convention le prévoit expressément. La dénonciation se fait par écrit, à peine de nullité.

2. Objections fondamentales à l'article 2 §4 – atteinte à la concertation sociale

L'article 2 §4 ne prévoit pas l'abrogation de la convention collective n°0, mais donne à l'employeur la possibilité de la résilier unilatéralement. La CSC-Transcom juge cela inacceptable et juridiquement problématique pour les raisons suivantes.

2.1. Violation de la liberté de négociation collective

La convention collective n°0 ne prévoit aucune modalité de résiliation, uniquement une procédure de modification à la majorité des deux tiers.

En accordant un droit unilatéral de résiliation à l'employeur, le législateur modifie le contenu d'une convention négociée.

Cela constitue une atteinte à la liberté de négociation collective, garantie notamment par :

- les Conventions OIT :
 - n°98 (négociation collective – secteur privé),
 - n°151 (relations du travail dans le secteur public),
 - 154 (négociations collectives) ;
- la Charte sociale européenne ;
- l'article 23 de la Constitution belge (le droit à la concertation et à la négociation collective, reconnu comme un des droits permettant de mener une vie conforme à la dignité humaine).

Ces normes internationales et constitutionnelles forment ensemble un ensemble juridique cohérent qui protège l'autonomie et l'équilibre de la concertation collective.

La Convention OIT n° 98 garantit à la fois la protection du droit à la négociation collective et demande aux États de « prendre des mesures [...] pour promouvoir le développement et l'utilisation de procédures de négociation volontaire », afin que les conditions de travail puissent être réglées par conventions collectives.

La Charte sociale européenne confirme cela à son article 6, qui stipule explicitement que « tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement », en tant que droit social fondamental que les États parties doivent garantir.

Ces garanties internationales sont, en Belgique, renforcées en droit interne par *l'article 23 de la Constitution*, qui inclut dans le droit à mener une vie conforme à la dignité humaine le droit à l'information, à la concertation et à la négociation collective.

Ensemble, ces normes imposent à l'autorité publique de faciliter la concertation collective, non de l'affaiblir, et de respecter l'équilibre entre les partenaires sociaux.

Dans cette optique, le § 4 du projet de loi — qui confère à l'employeur un droit unilatéral de résiliation de la convention collective n° 0 — entre en contradiction avec cet ensemble normatif, car il :

- sape la liberté de négociation des organisations de travailleurs ;
- porte atteinte à la sécurité juridique, essentielle à l'exercice du droit à la négociation collective ;
- perturbe l'équilibre institutionnel du dialogue social.

La CSC-Transcom en conclut que le législateur ne peut se substituer aux partenaires sociaux pour imposer des modifications substantielles à une convention collective existante.

2.2. Impact rétroactif

L'article 77 actuel de la loi de 1926 ne contient aucune règle concernant la durée des conventions collectives. Le législateur peut certes introduire une telle réglementation, mais uniquement pour les conventions collectives futures.

L'application de nouvelles règles de préavis à la convention collective existante n° 0 constitue une ingérence rétroactive dans des relations contractuelles.

Le Code civil, à son article 1.2, est clair à cet égard :

- La loi ne vaut que pour l'avenir.
- Elle ne peut porter atteinte à des droits irrévocablement établis.
- Pour les conventions, c'est en principe la loi en vigueur au moment de leur conclusion qui continue de s'appliquer, sauf exceptions qui ne sont pas pertinentes en l'espèce.

Étant donné que la convention collective n° 0 est un accord en cours, le législateur ne peut pas en modifier rétroactivement la durée ou les modalités de résiliation sans violer ce principe.

2.3. Avantage unilatéral accordé à l'employeur

En accordant au seul employeur un fondement juridique pour résilier la convention, le législateur favorise une seule partie dans le dialogue social, ce qui perturbe l'équilibre entre les représentants des travailleurs et ceux des employeurs, alors que cet équilibre est essentiel au fonctionnement d'un système paritaire.

De plus, ce paragraphe crée une pression indirecte pour négocier, alors qu'il n'existe aucune justification impérative d'intérêt général pour rendre la convention collective n° 0 résiliable.

La CSC-Transcom demande donc la suppression intégrale de §4.

3. Conclusion

Pour la CSC-Transcom, ce projet va bien au-delà d'une 'modernisation' technique. Il touche au cœur du modèle social des Chemins de fer belges :

- Le respect de la négociation collective,
- Le respect d'un équilibre paritaire,
- La protection des droits acquis et la sécurité juridique

- La confiance entre partenaires sociaux.

Le paragraphe 4 proposé introduit un déplacement structurel du rapport de force en faveur de l'employeur et crée un précédent où le législateur s'immisce activement dans des accords collectifs en cours. Cela nous est inacceptable.

La CSC-Transcom demande donc :

- d'adapter l'article 2 §3 conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT
- de supprimer intégralement l'article 2 §4.

4. Remarques finales

La concertation sociale au sein des Chemins de fer belges a historiquement fait ses preuves en tant que facteur de stabilité dans un contexte de service public complexe.

Toute réforme qui affaiblit cet équilibre compromet non seulement les relations de travail, mais aussi la qualité et la continuité mêmes du service public.

CSC-Transcom appelle dès lors le législateur à revoir en profondeur cet avant-projet, dans le respect des principes fondamentaux de la concertation collective.

SLFP – groupe « Cheminots »

Le SLFP – groupe « cheminots » émet un avis défavorable sur ce projet de loi.

Les trois sociétés des Chemins de fer belges

La SNCB, Infrabel et HR Rail s'inscrivent dans les décisions prises par le gouvernement concernant la modernisation de la gestion du personnel des Chemins de fer belges. Cette évolution est nécessaire afin de garantir, à long terme, la continuité opérationnelle et financière d'Infrabel, de la SNCB et de HR Rail, dans un environnement marqué par la concurrence, tant au niveau national qu'international.

Dans ce cadre, les entreprises concernées ont l'ambition de conclure, au cours du premier semestre 2027, de nouvelles conventions collectives garantissant un emploi durable et attractif. Elles poursuivent dès lors leur engagement en faveur d'un dialogue social constructif avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, il convient de constater que l'insertion des modalités et des délais de préavis dans une convention collective de travail est consacrée par la loi dans le secteur privé.

Monsieur le Président en prend acte et transmet l'avis motivé de la CPN au ministre de tutelle.

La secrétaire,



V. DE VIS

Le Président de la
Commission paritaire nationale,



Bernard ESCOYEZ