

ROYAUME DE BELGIQUE _____	KONINKRIJK BELGIE 78.743/4 _____
SERVICE PUBLIC FEDERAL MOBILITE ET TRANSPORTS _____	FEDERALE OVERHEIDSDIENST MOBILITEIT EN VERVOER _____
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	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
PHILIPPE, Roi des Belges, A tous, présents et à venir, SALUT.	FILIP, Koning der Belgen, Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.
Sur la proposition du Ministre de la Mobilité, 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 :	Op de voordracht van de Minister van Mobiliteit, 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:
Chapitre 1^{er}. – Disposition introductive	Hoofdstuk 1. – Inleidende bepaling
Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.	Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.
Chapitre 2. – Modifications terminologiques dans le Livre 2 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges (Le personnel des Chemins de fer belges)	Hoofdstuk 2. – Terminologische wijzigingen in Boek 2 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen (Het personeel van de Belgische Spoorwegen)
Art. 2. L'article 21 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges est complété par deux définitions, rédigées comme suit : « - personnel statutaire : personnel recruté de manière statutaire, par ou en vertu d'une décision du conseil d'administration de HR Rail et employé en vertu du statut du personnel et de la réglementation du personnel. - personnel contractuel : personnel recruté et occupé en vertu de contrats de travail régis par la	Art. 2. Artikel 21 van de wet 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen wordt met de twee volgende definities aangevuld: “- Statutair personeel: personeel dat statutair is aangeworven, bij of krachtens een beslissing van de raad van bestuur van HR Rail, en dat tewerkgesteld is krachtens het personeelsstatuut en de personeelsreglementering. - Contractueel personeel: personeel dat aangeworven en tewerkgesteld is met een

loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».	arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten”
Art. 3. L’intitulé du chapitre 4 du titre 3 du Livre 2 de la même loi est remplacé par ce qui suit : « Dispositions particulières quant aux membres du personnel contractuel ».	Art. 3. De titel van hoofdstuk 4 van titel 3 van Boek 2 van dezelfde wet wordt als volgt vervangen: “Bijzondere bepalingen met betrekking tot de contractuele personeelsleden”.
Art. 4. Dans les articles 23, 66, 67, 72, 74, 77, 78, 79, 81, 102, 106, 118 et 143 du Livre 2 de la même loi, les mots « personnel non statutaire » sont chaque fois remplacés par les mots « personnel contractuel ».	Art. 4. In de artikelen 23, 66, 67, 72, 74, 77, 78, 79, 81, 102, 106, 118 et 143 van Boek 2 van dezelfde wet, worden de woorden “niet statutair personeel” telkens vervangen door de woorden “contractueel personeel”
Chapitre 3. – Modifications de l’objet social et des missions de base de HR Rail	Hoofdstuk 3. – Wijziging van het sociaal doel en basisopdrachten van HR Rail
Art. 5. Dans l’article 23 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, modifié en dernier lieu par la loi du 18 mars 2016, les § 1 et 2 sont remplacés par ce qui suit : « §1 HR Rail a pour objet : 1° la mise à la disposition d'Infrabel et de la SNCB du personnel statutaire et contractuel nécessaire à la réalisation des missions d’Infrabel et de la SNCB et l'intervention en tant qu'employeur juridique de l’ensemble du personnel des Chemins de fer belges ; 2° la gestion des affaires du personnel en ce compris l’implémentation de la politique RH, la gestion RH et l’exécution RH telles que définies par respectivement Infrabel, la SNCB ou HR Rail ; 3° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges ; 4° [...] ; 5° [...] ; 6° la mise à disposition des sociétés, associations et institutions de droit public ou privé dans lesquelles Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail ont un lien de participation, du personnel statutaire nécessaire à l'exécution de leur mission ;	Art. 5. In artikel 23 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, laatst gewijzigd bij wet van 18 maart 2016, worden §1 en §2 door hetgeen volgt vervangen: “§1 HR Rail heeft tot doel: 1° de terbeschikkingstelling aan Infrabel en NMBS van het statutair en contractueel personeel dat nodig is voor de uitvoering van de opdrachten van Infrabel en de NMBS, en het optreden als juridisch werkgever van al het personeel van de Belgische Spoorwegen; 2° het beheer van personeelszaken, met inbegrip van de implementatie van het HR-beleid, het HR-beheer en de HR-uitvoering zoals respectievelijk vastgesteld door Infrabel, de NMBS of HR Rail; 3° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen; 4° [...] ; 5° [...] ; 6° de terbeschikkingstelling van statutair personeel dat nodig is voor de uitvoering van hun opdrachten aan vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS en/of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben;

7° les autres missions dont elle est chargée par ou en vertu de la loi ; §2 HR Rail peut aussi exécuter les tâches visées au paragraphe 1er, 2° au service de sociétés, d'associations et d'institutions de droit public ou privé avec lesquels Infrabel, la SNCB et/ou HR Rail ont un lien de participation, ainsi qu'au service de tiers dans la mesure où ces tâches sont complémentaires aux tâches visées au paragraphe 1er. »	7° de andere opdrachten waarmee zij belast is door of krachtens de wet; §2 HR Rail kan de taken bedoeld in paragraaf 1, 2° ook uitvoeren ten dienste van vennootschappen, verenigingen en instellingen van publiek of privaat recht waarmee Infrabel, NMBS en/of HR Rail een deelnemingsverhouding hebben en, in de mate deze taken bijkomstig zijn aan de taken bedoeld in paragraaf 1, ten dienste van derden.”
Art. 6. L'article 81 de la même loi est remplacé par ce qui suit : « HR Rail devra au moins se charger des missions suivantes en ce qui concerne le personnel mis à disposition : 1° [...] ; 2° le paiement des rémunérations et traitements du personnel statutaire et contractuel ; 3° [...] ; 4° [...] ; 5° le suivi de la gestion et de l'exécution des activités de la Caisse des soins de santé, sans préjudice des compétences de son organe de gestion ; 6° la gestion et l'exécution de tous les aspects liés au Fonds des Oeuvres Sociales, sans préjudice des compétences de son organe de gestion ; 7° [...] ; 8° [...] ; 9° l'organisation et la gestion du dialogue social au niveau des Chemins de fer belges ; 10° le soutien pour l'exécution RH et la politique RH, ainsi que pour l'organisation et le maintien des connaissances du statut du personnel. »	Art. 6. Artikel 81 van dezelfde wet wordt door hetgeen volgt vervangen: “HR Rail zal voor wat betreft het ter beschikking gestelde personeel minstens instaan voor: 1° [...] ; 2° de betaling van de bezoldigingen en wedden van het statutair en contractueel personeel; 3° [...] ; 4° [...] ; 5° het opvolgen van het beheer en van de uitvoering van de activiteiten van de Kas der Geneeskundige verzorging, onverminderd de bevoegdheden van haar bestuursorgaan; 6° het beheer en de uitvoering van alle aspecten verbonden met het Fonds van de Sociale Werken, onverminderd de bevoegdheden van zijn bestuursorgaan; 7° [...] ; 8° [...] ; 9° het organiseren en beheren van de sociale dialoog op het niveau van de Belgische Spoorwegen; 10° de ondersteuning bij de HR-uitvoering en bij het HR-beleid, en organisatie en behoud van de kennis van het personeelsstatuut.”
CHAPITRE 4. – Modifications de l'article 67 de la loi du 23 juillet 1926	HOOFDSTUK 4. – Wijzigingen aan artikel 67 van de wet van 23 juli 1926
Art. 7. L'article 67 de la loi 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges est remplacé par ce qui suit :	Art. 7. Artikel 67 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen wordt als volgt vervangen:

« Sans préjudice du personnel recruté de manière statutaire avant le 1 ^{er} juin 2026, le personnel des Chemins de fer belges est recruté et occupé en vertu de contrats de travail régis par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »	“Onverminderd het personeel dat in statutair dienstverband is aangeworven voor 1 juni 2026, wordt het personeel van de Belgische Spoorwegen aangeworven en tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”
CHAPITRE 5. – Modifications des articles 102, 106 et 107 de la loi du 23 juillet 1926, en vue de préciser la prise de décision en matière de sélection et de recrutement	HOOFDSTUK 5. – Wijzigingen aan de artikelen 102, 106 en 107 van de wet van 23 juli 1926, met het oog op het verduidelijken van de besluitvorming inzake selectie en aanwerving
Art. 8. Dans l'article 102 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, l'alinéa 2 est abrogé.	Art. 8. In artikel 102 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, wordt het tweede lid opgeheven.
Art. 9. L'article 106 de la même loi est remplacé par ce qui suit : « Les services du personnel de la SNCB et d'Infrabel sont chargés, chacun pour sa société, du processus de sélection et de recrutement du personnel nécessaire à l'exécution des missions de la société. L'organe compétent de la SNCB ou d'Infrabel, selon le cas, soumet une proposition motivée conforme à HR Rail en vue du recrutement d'un membre du personnel. L'article 108, § 2 à 5, est applicable à cette proposition conforme. HR Rail est chargé du processus de sélection et de recrutement du personnel nécessaire à l'exécution de ses propres missions. »	Art. 9. Artikel 106 van dezelfde wet wordt door hetgeen volgt vervangen: “De personeelsdiensten van NMBS en Infrabel voorzien elk voor hun vennootschap in het selectie- en aanwervingsproces van het personeel dat nodig is voor uitoefening van hun opdrachten. Het bevoegde orgaan van de NMBS of Infrabel legt, naargelang het geval, een gemotiveerd eensluidend voorstel voor aan HR Rail met het oog op de aanwerving van een personeelslid. Artikel 108, §2 tot 5 is van toepassing op het eensluidend gemotiveerd voorstel. HR Rail is belast met de selectie en aanwerving van het personeel dat nodig is voor de uitoefening van haar eigen opdrachten.”
Art. 10. L'article 107 de la même loi est remplacé par ce qui suit : « §1 ^{er} HR Rail prend toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle vis-à-vis du personnel statutaire et contractuel qui n'est pas mis à disposition ou ne sera pas mis à disposition d'Infrabel et de la SNCB. §2 Sans préjudice des articles 111, 112 et 113, HR Rail prend formellement toutes les décisions en matière de personnel à portée individuelle pour un	Art. 10. Artikel 107 van dezelfde wet wordt door hetgeen volgt vervangen: “§1 HR Rail neemt alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte ten aanzien van het statutair en contractueel personeel dat niet ter beschikking is of zal worden gesteld van Infrabel en NMBS. §2 Onverminderd artikelen 111, 112 en 113, neemt HR Rail formeel alle personeelsbeslissingen met individuele draagwijdte voor een personeelslid dat

membre du personnel mis à la disposition ou qui y sera mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, sur proposition motivée conforme de l'organe compétent d'Infrabel ou de la SNCB, selon le cas. »	aan Infrabel of NMBS ter beschikking is of zal worden gesteld op eensluidend gemotiveerd voorstel van het bevoegd orgaan van Infrabel of NMBS, al naargelang het geval.”
CHAPITRE 6. – Introduction d’un mécanisme d’escalation en vue de l’adoption de la réglementation applicable au personnel statutaire et contractuel	HOOFDSTUK 6. - Invoering van een escalatiemechanisme met het oog op de vaststelling van de regelgeving die van toepassing is op het statutaire en contractuele personeel
Art. 11. L’article 75 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges est remplacé par ce qui suit : « §1^{er} Chaque proposition portant fixation ou modification du statut du personnel, du statut syndical, de la réglementation du personnel en matière de " Prestations et repos " ou d’une convention de mise à disposition du personnel conformément à l’article 72 de la présente loi, est soumise pour négociation à la Commission paritaire nationale, conformément au statut du personnel. Chaque proposition visée à l’alinéa 1er fait l’objet d’une procédure de négociation au sein de la Commission paritaire nationale au terme de laquelle celle-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Chaque réglementation ainsi votée par la Commission paritaire nationale lie le conseil d’administration de HR Rail qui arrête la modification. §2 A défaut d’une réglementation liant le conseil d’administration de HR Rail arrêtée par la Commission paritaire nationale dans un délai d’au moins un mois après la communication de la proposition au président de la Commission paritaire nationale, un membre de la Commission paritaire nationale peut soumettre la proposition au Comité de pilotage, visé à la sous-section III du Chapitre 6. La proposition fait l’objet d’une procédure de négociation au sein du Comité de pilotage, lors de laquelle des adaptations au texte peuvent être	Art. 11. Artikel 75 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen wordt door hetgeen volgt vervangen: §1 Elk voorstel houdende vaststelling of wijziging van het personeelsstatuut, van het syndicaal statuut of van de personeelsreglementering inzake “Dienst- en rusttijden” of een overeenkomst inzake terbeschikkingstelling van het personeel overeenkomstig artikel 72 van deze wet, wordt voor onderhandeling voorgelegd aan de Nationale paritaire commissie overeenkomstig het personeelsstatuut. Elk voorstel bedoeld in het eerste lid maakt het voorwerp uit van een onderhandelingsprocedure in de Nationale paritaire commissie, waarna deze beslist bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Elke reglementering aldus gestemd door de Nationale paritaire commissie, is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt. §2 Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur van HR Rail bindende reglementering aangenomen door de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van de Nationale paritaire commissie, kan een lid van de Nationale paritaire commissie het voorstel voorleggen aan het Sturingscomité zoals bedoeld in Onderafdeling III van Hoofdstuk 6. Het voorstel wordt onderhandeld in schoot van het Sturingscomité, tijdens dewelke aanpassingen aan de tekst kunnen worden aangebracht, en aan het einde waarvan het Sturingscomité beslist met een

formulées, et au terme de laquelle celui-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Chaque réglementation ainsi votée par le Comité de pilotage lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification. §3 A défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration de HR Rail arrêté par le Comité de pilotage dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition au président du Comité de pilotage, un membre du Comité de pilotage peut soumettre la proposition au Comité d'escalation. §4 Le Comité d'escalation est composé des personnes visées à l'article 123, alinéa 1^{er}, 1° à 4°, du président du conseil d'administration de HR Rail, du président du conseil d'administration de la SNCB et du président du conseil d'administration d'Infrabel. §5 Le Comité d'escalation statue à la majorité simple. Chaque proposition de réglementation ainsi votée par le Comité d'escalation lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification.»	tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Elke door het Sturingscomité aangenomen tekst bindt de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt. §3 Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur van HR Rail bindende reglementering aangenomen door het Sturingscomité binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van het Sturingscomité, kan een lid van het Sturingscomité het voorstel voorleggen aan het Escalatiecomité. §4 Het Escalatiecomité bestaat uit de personen bedoeld in artikel 123, eerste lid, 1° tot 4°, de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, de voorzitter van de raad van bestuur van de NMBS en de voorzitter van de raad van bestuur van Infrabel. §5 Het Escalatiecomité beslist bij gewone meerderheid. Elke door het Escalatiecomité op dergelijke wijze aangenomen voorstel van reglementering is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt.”
Art. 12. L'article 77 de la même loi est remplacé par ce qui suit : « §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. §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 A défaut d'une convention collective conclue au sein de la Commission paritaire nationale dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition de texte au président de la	Art. 12. Artikel 77 van dezelfde wet wordt door hetgeen volgt vervangen: §1 In de schoot van de Nationale paritaire commissie kunnen, bij tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen, collectieve overeenkomsten worden gesloten die de individuele en collectieve betrekkingen met betrekking tot de contractuele personeelsleden regelen. §2 De collectieve overeenkomsten gesloten in de Nationale paritaire commissie binden Infrabel, NMBS en HR Rail, de contractuele personeelsleden van HR Rail ongeacht of deze al dan niet ter beschikking zijn gesteld van Infrabel of NMBS, en de syndicale organisaties. §3 Bij ontstentenis van een collectieve overeenkomst afgesloten in schoot van de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is

Commission paritaire nationale, un membre de la Commission paritaire nationale peut soumettre la proposition au Comité de pilotage, visé à la sous-section III du Chapitre 6. Le Comité de pilotage peut apporter des adaptations au texte. Les conventions collectives conclues au sein du Comité de pilotage à la majorité des deux tiers des voix exprimées lient Infrabel, la SNCB et HR Rail, les membres du personnel contractuel, qu'ils soient ou non mis à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, ainsi que les organisations syndicales. §4 A défaut d'une convention collective conclue dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition au président du Comité de pilotage, un membre du Comité de pilotage peut soumettre la proposition au Comité d'escalation en vue de l'adoption éventuelle d'une réglementation ayant valeur de convention collective. §5 Le Comité d'escalation est composé des personnes visées à l'article 123, alinéa 1^{er}, 1° à 4°, du président du conseil d'administration de HR Rail, du président du conseil d'administration de la SNCB et du président du conseil d'administration d'Infrabel. §6 Le Comité d'escalation statue à la majorité simple. Chaque proposition de réglementation ayant valeur de convention collective ainsi votée par le Comité d'escalation lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification. §7 Les conventions collectives sont numérotées, enregistrées auprès de HR Rail et mises par HR Rail à la disposition des membres du personnel contractuel qui en font la demande. »	overgezonden aan de voorzitter van de Nationale paritaire commissie, kan een lid van de Nationale paritaire commissie het voorstel voorleggen aan het Sturingscomité zoals bedoeld in Onderafdeling III van Hoofdstuk 6. Het Sturingscomité kan aanpassingen aanbrengen aan de tekst. De collectieve overeenkomsten afgesloten met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen binden Infrabel, de NMBS en HR Rail, contractuele personeelsleden, ongeacht ze ter beschikking gesteld zijn aan Infrabel of de NMBS, en de vakorganisaties. §4 Bij ontstentenis van afsluiting van een collectieve overeenkomst binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van het Sturingscomité, kan een lid van het Sturingscomité het voorstel voorleggen aan het Escalatiecomité met het oog op het eventueel aannemen van reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst. §5 Het Escalatiecomité bestaat uit de personen bedoeld in artikel 123, eerste lid, 1° tot 4°, de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, de voorzitter van de raad van bestuur van de NMBS en de voorzitter van de raad van Bestuur van Infrabel. §6 Het Escalatiecomité beslist bij gewone meerderheid. Elke door het Escalatiecomité op dergelijke wijze aangenomen voorstel van reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt. §7 Deze collectieve overeenkomsten worden genummerd, geregistreerd bij HR Rail en door HR Rail ter beschikking gesteld van de contractuele personeelsleden die daarom verzoeken.
Art. 13. Dans l'article 78 de la même loi, le §1^{er}, 3° est complété par les mots suivants :	Art. 13. In artikel 78 van dezelfde wet, wordt §1 aangevuld met de volgende woorden: “3° De collectieve overeenkomsten gesloten in de schoot van de Nationale paritaire commissie,

« ainsi que les réglementations ayant valeur de convention collective fixées par le conseil d'administration en vertu de l'article 77, §6. »	alsook de reglementeringen met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst vastgesteld door de raad van bestuur op grond van artikel 77, §6.”
Art. 14. Dans la même loi, il est inséré un article 77/1, rédigé comme suit : « §1er Le règlement de travail est établi et modifié au sein de la Commission paritaire nationale, qui statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées. §2 A défaut d'une majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition d'établissement ou de modification du règlement de travail au président de la Commission paritaire nationale, un membre de la Commission paritaire nationale peut soumettre la proposition d'établissement ou de modification du règlement de travail au Comité de pilotage, visé à la sous-section III du Chapitre 6. La proposition fait l'objet d'une procédure de négociation au sein du Comité de pilotage, lors de laquelle des adaptations au texte peuvent être formulées, et au terme de laquelle celui-ci statue à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Chaque proposition d'établissement ou de modification du règlement de travail ainsi votée par le Comité de pilotage lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête la modification. §3 A défaut d'une proposition d'établissement ou de modification du règlement de travail liant le conseil d'administration de HR Rail arrêtée par le Comité de pilotage dans un délai d'au moins un mois après la communication de la proposition au président du Comité de pilotage, un membre du Comité de pilotage peut soumettre la proposition au Comité d'escalation. §4 Le Comité d'escalation est composé des personnes visées à l'article 123, alinéa 1^{er}, 1° à 4°, du président du conseil d'administration de HR Rail, du président du conseil d'administration de la	Art. 14. In dezelfde wet wordt een artikel 77/1 ingevoegd: “§1 Het arbeidsreglement wordt vastgesteld en gewijzigd in schoot van de Nationale paritaire commissie, die beslist met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. §2 Bij ontstentenis van een tweederde meerderheid in schoot van de Nationale paritaire commissie binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel van vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement is overgezonden aan de voorzitter van de Nationale paritaire commissie, kan een lid van de Nationale paritaire commissie het voorstel van vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement voorleggen aan het Sturingscomité zoals bedoeld in Onderafdeling III van Hoofdstuk 6. Het voorstel wordt onderworpen aan een onderhandelingsprocedure in schoot van het Sturingscomité, tijdens dewelke aanpassingen aan de tekst kunnen worden aangebracht, en aan het einde waarvan het Sturingscomité beslist met een tweederde meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Elk door het Sturingscomité aangenomen voorstel tot vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement, bindt de raad van bestuur van HR Rail die de wijziging vaststelt. §3 Bij ontstentenis van een voor de raad van bestuur van HR Rail bindend voorstel van vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement aangenomen door het Sturingscomité binnen een termijn van ten minste één maand nadat het voorstel is overgezonden aan de voorzitter van het Sturingscomité, kan een lid van het Sturingscomité het voorstel voorleggen aan het Escalatiecomité. §4 Het Escalatiecomité bestaat uit de personen bedoeld in artikel 123, eerste lid, 1° tot 4°, de voorzitter van de raad van bestuur van HR Rail, de voorzitter van de raad van bestuur van de NMBS

SNCB et du président du conseil d'administration d'Infrabel. §5 Le Comité d'escalation statue à la majorité simple. Chaque proposition d'établissement ou de modification du règlement de travail ainsi votée par le Comité d'escalation lie le conseil d'administration de HR Rail qui arrête l'établissement ou la modification.»	en de voorzitter van de raad van bestuur van Infrabel. §5 Het Escalatiecomité beslist bij gewone meerderheid. Elke door het Escalatiecomité op dergelijke wijze aangenomen voorstel tot opstel of wijziging van het arbeidsreglement is bindend voor de raad van bestuur van HR Rail die het opstel of de wijziging vaststelt.
CHAPITRE 7. – Dispositions abrogatoires	HOOFDSTUK 7. – Opheffingsbepalingen
Section 1. – Abrogation de la lettre générale de missions	Afdeling 1. – Opheffing van de algemene opdrachtenbrief
Art. 15. La section 5 du chapitre 1 ^{er} du Titre II de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges est abrogé.	Art. 15. Afdeling 5 van hoofdstuk 1 van Titel II van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.
Section 2. – Suppression des références au service externe pour la prévention et la protection au travail	Afdeling 2. – Schrapping van de verwijzing naar de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
Art. 16. Dans l'article 21 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, le mot « , CPS » est abrogé au huitième alinéa.	Art. 16. In artikel 21 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, wordt het woord “ , CPS ” opgeheven in het achtste lid.
Art. 17. L'article 150 de la même loi est abrogé.	Art. 17. Artikel 150 van dezelfde wet wordt opgeheven.
CHAPITRE 8. – Entrée en vigueur	HOOFDSTUK 8. – Inwerkingtreding
Art. 18. La présente loi entre en vigueur le deuxième jour qui suit sa publication au Moniteur belge, à l'exception de l'article 7, qui entre en vigueur le 1 ^{er} juin 2026 et à l'exception de l'article 5 en ce qu'il modifie le §1, 1 ^o et 6 ^o de l'article 23 de la loi du 23 juillet 1926, de l'article 6 en ce qu'il modifie le §1, 1 ^o et 3 ^o de l'article 81 de la même loi, ainsi que des articles 9 et 10, qui entrent tous en vigueur le 1 ^{er} janvier 2027	Art. 18. Deze wet treedt in werking de tweede dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van artikel 7, dat op 1 juni 2026 in werking treedt en met uitzondering van artikel 5 in de mate dat het §1, 1 ^o en 6 ^o van artikel 23 van de wet 23 juli 1926 wijzigt, artikel 6 in de mate dat het §1, 1 ^o en 3 ^o van artikel 81 van dezelfde wet wijzigt, alsook de artikelen 9 en 10 die allemaal op 1 januari 2027 in werking treden.
Donné à	Gegeven te

PAR LE ROI :	VAN KONINGSWEGE:
Le Ministre de la Mobilité,	De Minister van Mobiliteit,
	
Jean-Luc Crucke	

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

EXPOSE DES MOTIFS

Exposé général

Mesdames,
Messieurs,

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

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

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

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 bij de Belgische Spoorwegen

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemene toelichting

Dames,
Heren,

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

HR Rail is belast met de personeelsopdrachten voor beide ondernemingen.

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

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

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

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

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

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

En résumé, le présent projet de loi vise à renforcer l'efficacité de la politique de gestion du personnel au sein des chemins de fer, en vue de préparer ceux-ci au mieux pour les défis du futur, et notamment le marché libéralisé de transport ferroviaire de voyageurs. Il s'agit de moderniser la

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

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

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

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

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

Samenvattend beoogt dit wetsontwerp de doeltreffendheid van het personeelsbeleid binnen de spoorwegen te versterken, om hen zo goed mogelijk voor te bereiden op de uitdagingen van de toekomst, en in het bijzonder op de geliberaliseerde markt voor personenvervoersdiensten per spoor. Het gaat om

stratégie des ressources humaines au sein des Chemins de fer belges en vue de préserver la performance du service public qui est assuré.

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.

Commentaires des articles

Bespreking van de artikelen

Article 1^{er}

Artikel 1

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Dit artikel verduidelijkt de grondwettelijke basis inzake de bevoegdheid.

Art. 2 à 4

Art. 2 tot 4

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

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

Art. 5

Art. 5

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

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

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

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

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

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

Le service externe pour la prévention et la protection au travail a été externalisé. Dorénavant, sans préjudice du contrat existant, les entités auront la responsabilité de la désignation de ce service externe, conformément à leur responsabilité en

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk werd uitbesteed. Voortaan, zonder afbreuk te doen aan de bestaande overeenkomst, zullen de entiteiten verantwoordelijk zijn voor de aanwijzing van deze externe dienst,

matière de bien-être (voir l'article 141 de la loi).

overeenkomstig hun verantwoordelijkheid inzake welzijn (zie artikel 141 van de wet).

Art. 6

Cet article précise certaines missions de base de HR Rail.

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

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

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

Art. 7

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

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

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

La généralisation du recrutement contractuel correspond à une tendance rencontrée dans le

Art. 6

Dit artikel verduidelijkt bepaalde basisopdrachten van HR Rail.

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

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

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

Art. 7

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

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

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

De veralgemening van de contractuele aanwerving sluit aan bij een tendens die in de rest

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

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

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

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

Art. 8

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

Art. 9

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

van het openbaar ambt wordt vastgesteld, waaronder bij de autonome overheidsbedrijven bpost en Proximus, die worden geconfronteerd met de druk van de marktliberalisering (zie artikel 54/3 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven).

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

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

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

Art. 8

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

Art. 9

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

Etant donné que HR Rail demeure l'employeur juridique unique du personnel, l'organe compétent de la SNCB ou d'Infrabel soumet une proposition motivée conforme à HR Rail. HR Rail met ensuite le personnel à disposition de la SNCB ou d'Infrabel, conformément à l'article 66 de la loi du 23 juillet 1926. La mise à disposition s'effectuera donc en premier lieu vers la société qui a organisé le processus de sélection et de recrutement, sans préjudice de la mobilité ultérieure éventuelle du membre du personnel au sein des Chemins de fer.

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

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

Art. 10

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

Art. 11

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

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

Aangezien HR Rail de enige juridische werkgever van het personeel blijft, legt het bevoegde orgaan van de NMBS of Infrabel een eensluidend gemotiveerd voorstel voor aan HR Rail. HR Rail stelt vervolgens het personeel ter beschikking van de NMBS of Infrabel, overeenkomstig artikel 66 van de wet van 23 juli 1926. De terbeschikkingstelling zal dus in de eerste plaats gebeuren aan de vennootschap die het selectie- en aanwervingsproces heeft georganiseerd, onverminderd de eventuele latere mobiliteit van het personeelslid binnen de Spoorwegen.

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

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

Art. 10

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

Art. 11

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

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

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

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

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

En outre, le fait de pouvoir adopter la réglementation malgré un désaccord entre les partenaires sociaux peut être considéré comme une caractéristique d'un régime statutaire, en application de la loi du changement. Cette possibilité existe ainsi dans le cadre de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de ses arrêtés d'exécution

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

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

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

Bovendien kan het feit dat de reglementering kan worden aangenomen ondanks een meningsverschil tussen de sociale partners worden beschouwd als een kenmerk van een statutair regime, overeenkomstig het veranderlijkheidsbeginsel. Deze mogelijkheid bestaat bijvoorbeeld ook in het kader van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en haar

et dans le cadre de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques (voir les articles 30 et s.).

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

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

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

Si le Comité d'escalation se prononce à la majorité simple, le Conseil d'administration de HR Rail est lié par cette décision et arrête l'adoption ou la modification.

Art. 12

Cet article vise à compléter la procédure d'élaboration des conventions collectives.

uitvoeringsbesluiten, evenals in het kader van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven (zie artikelen 30 e.v.).

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

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

Het betreft een *ad hoc*-comité, samengesteld uit de leden van het Sturingscomité, zonder de waarnemers voorzien in artikel 123, 5° van de wet 23 juli 1926, maar ook uit de voorzitter van de Raad van bestuur van HR Rail, voorzitter van de Raad van Bestuur van de NMBS en de voorzitter van de Raad van Bestuur van Infrabel. De voorzitters van de Raden van Bestuur van HR Rail, de NMBS en Infrabel kunnen hun stem laten horen, zodat de debatten zo open en volledig mogelijk kunnen plaatsvinden met betrekking tot de betrokken belangen. De aanwezigheid van de representatieve vakorganisaties wordt eveneens gegarandeerd.

Indien het Escalatiecomité besluit tot de goedkeuring bij gewone meerderheid, is de Raad van Bestuur van HR Rail gebonden door deze beslissing en neemt zij de vaststelling of wijziging aan.

Art. 12

Dit artikel heeft tot doel de procedure voor de uitwerking van collectieve overeenkomsten aan te vullen.

Une procédure similaire à celle prévue pour le statut du personnel (et les autres réglementations visées à l'article précédent) est prévue, avec un mécanisme d'escalation. Afin de donner le maximum de chances de réussite à la concertation sociale, le Comité de pilotage sera d'abord saisi, avant le Comité d'escalation et le cas échéant le Conseil d'administration.

Si le Comité d'escalation se prononce à la majorité simple, le Conseil d'administration de HR Rail est lié par cette décision et arrête la réglementation ayant valeur de convention collective, laquelle occupe la même place dans la hiérarchie des normes que la convention collective (voy. la modification de l'article 78, §1^{er}, 3^o, réalisée par l'article 14 de la présente loi). Cette réglementation peut donc modifier les conventions collectives antérieurement conclues ou créer de nouvelles règles ayant valeur de convention collective.

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

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

Er wordt een vergelijkbare procedure met die voor het personeelsstatuut (en de andere reglementeringen genoemd in het voorgaande artikel) voorzien, met een escalatiemechanisme. Om de sociale dialoog een maximale kans op slagen te geven, wordt eerst het Sturingscomité gevat, vóór het Escalatiecomité en, indien nodig, de Raad van Bestuur.

Indien het Escalatiecomité besluit tot de goedkeuring bij gewone meerderheid, is de Raad van bestuur van HR Rail gebonden door deze beslissing en stelt zij de reglementering met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst vast, die dezelfde plaats inneemt in de hiërarchie der normen als een collectieve overeenkomst (zie de wijziging van artikel 78, §1, 3^o, uitgevoerd door artikel 14 van deze wet). Deze reglementering kan dus eerdere collectieve overeenkomsten wijzigen of nieuwe regels creëren met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst.

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

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

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

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

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

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

d'Etat, ce qui assure un contrôle juridictionnel adéquat.

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

Art. 13

Cet article vise à compléter l'article 78, § 1^{er} de la loi du 23 juillet 1926, qui prévoit la hiérarchie des normes pour le personnel contractuel.

Compte tenu de la procédure prévue par l'article 13 de la présente loi, l'article 78, § 1^{er}, 3^o sera désormais rédigé comme ceci :

« 3^o Les conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire nationale, ainsi que les réglementations ayant valeur de convention collective fixées par le conseil d'administration en vertu de l'article 77, § 6. »

Art. 14

Cet article vise à insérer un article 77/1, concernant la procédure d'élaboration du règlement de travail.

Actuellement, la procédure d'élaboration du règlement de travail figure à l'article 118, 6^o de la loi.

Le § 1^{er} reprend le principe de la majorité des deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale.

Les §§ 2 et s. prévoient une procédure d'élaboration si cette majorité n'est pas atteinte, à l'instar de celle qui est instituée pour les autres réglementations votées aux deux tiers au sein de la Commission paritaire nationale.

onderworpen, hetgeen een gepaste rechterlijke controle waarborgt.

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

Art. 13

Dit artikel heeft tot doel artikel 78, § 1 van de wet van 23 juli 1926 aan te vullen, waarin de hiërarchie der normen voor contractueel personeel wordt bepaald.

Gezien de procedure voorzien in artikel 13 van deze wet, zal artikel 78, § 1, 3^o voortaan als volgt worden opgesteld:

“3^o De collectieve overeenkomsten gesloten in de schoot van de Nationale Paritaire Commissie, alsook de reglementeringen met rechtswaarde van een collectieve overeenkomst vastgesteld door de Raad van bestuur op grond van artikel 77, §6.”

Art. 14

Dit artikel heeft tot doel een artikel 77/1 toe te voegen, betreffende de procedure voor de uitwerking van het arbeidsreglement.

Momenteel is de procedure voor de uitwerking van het arbeidsreglement opgenomen in artikel 118, 6^o van de wet.

§1 herneemt het principe van de tweederde meerderheid binnen de Nationale paritaire commissie.

De §§ 2 en volgende voorzien in een uitwerkingsprocedure indien deze meerderheid niet wordt bereikt, naar analogie met de procedure die is voorzien voor de andere reglementeringen die bij tweederde meerderheid in de Nationale paritaire commissie worden goedgekeurd.

Il est renvoyé aux articles précédents en ce qui concerne la justification de cette procédure d'élaboration. La modification de la procédure dans un sens permettant de passer outre un éventuel blocage au niveau de la Commission paritaire nationale est justifiée par l'intérêt du service, l'efficacité de l'action administrative et le principe de continuité du service public.

Art. 15

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

Art. 16 - 17

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

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

Art. 18

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

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

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

Er wordt verwezen naar de voorgaande artikelen voor de motivering van deze uitwerkingsprocedure. De wijziging van de procedure, in die zin dat een eventuele blokkering op het niveau van de Nationale paritaire commissie kan worden overbrugd, wordt gerechtvaardigd door het belang van de dienst, de effectiviteit van het bestuurlijk optreden en de continuïteit van de openbare dienst.

Art. 15

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

Art. 16 - 17

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

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

Art. 18

Dit artikel heeft betrekking op de inwerkingtreding van de wet.

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

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

Donné à

Gegeven te

Par le Roi :

Van Koningswege:

Le Ministre de la Mobilité,

De Minister van Mobiliteit,

Jean-Luc CRUCKE