

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 augustus 2017

WETSONTWERP

**betreffende de continuïteit van de
dienstverlening inzake het personenvervoer
per spoor in geval van staking**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 août 2017

PROJET DE LOI

**relatif à la continuité du
service de transport ferroviaire
de personnes en cas de grève**

INHOUD

Blz.

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	21
Impactanalyse	24
Advies van de Raad van State	36
Wetsontwerp	51

Pages

SOMMAIRE

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet	21
Analyse d'impact	30
Avis du Conseil d'État	36
Projet de loi	51

De regering heeft dit wetsontwerp op 25 augustus 2017 ingediend.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 25 août 2017.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 1 september 2017 door de Kamer ontvangen.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 1^{er} septembre 2017.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

SAMENVATTING

Dit voorontwerp van wet strekt ertoe om in de continuïteit van het personenvervoer bij de spoorwegen bij stakingen te voorzien waarvan de stakingsaanzegging op een regelmatige wijze is neergelegd.

Het ontwerp bepaalt dat de termijn van acht dagen wettelijk wordt vastgelegd voor alle syndicale organisaties die deelnemen aan de procedure van aanzegging en overleg naar aanleiding van conflicten overeenkomstig het syndicaal statuut van de Belgische Spoorwegen.

Vrijwilligers of m.a.w. personen die vrijwillig niet deelnemen aan de aangekondigde staking zullen voor de dienstverlening instaan.

Elk personeelslid dat deel uitmaakt van een operationele beroepscategorie die als essentieel voor de dienstverlening wordt beschouwd, zal voorafgaand aan de staking een intentieverklaring moeten afleggen.

Rekening houdend met de beschikbare personeelsleden zal op die manier door Infrabel en de NMBS worden voorzien in het best mogelijke vervoersaanbod dat ten laatste 24u voor de staking wordt medegedeeld aan het publiek.

RÉSUMÉ

Le présent avant-projet de loi vise la continuité du transport des personnes par les chemins de fer en cas de grèves dont le préavis a été déposé de façon régulière.

Le projet dispose que le délai de huit jours ouvrables sera légalement fixé pour toutes les organisations syndicales participant à la procédure de préavis et de concertation prévue par le statut syndical des Chemins de fer belges.

Le service sera assuré par des volontaires, c'est-à-dire par des personnes qui ont volontairement choisi de ne pas participer à la grève annoncée.

Chaque membre du personnel appartenant à une catégorie professionnelle opérationnelle considérée comme essentielle pour le service devra faire une déclaration d'intention préalablement à la grève.

Compte tenu des membres du personnel disponibles, il sera de cette manière possible d'organiser la meilleure offre de transport possible par Infrabel et la SNCB, qui sera communiquée au public au plus tard 24 heures avant la grève.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

a) Inleiding

Zoals voorzien werd in het federaal regeerakkoord van 9 oktober 2014 en als voortzetting van de onderhandelingen tussen de directies van HR Rail en Infrabel met de syndicale organisaties, beoogt dit wetsontwerp de continuïteit van de dienstverlening inzake het personenvervoer per spoor bij stakingen te organiseren.

Het wetsontwerp voert daartoe een systeem in waarbij elk personeelslid dat deel uitmaakt van een operationele beroepscategorie die als essentieel wordt beschouwd, voorafgaand aan de staking, een intentieverklaring moet afleggen. Elk betrokken personeelslid moet minimum 72 uur voor het begin van de stakingsdag waarop zijn aanwezigheid voorzien is, meedelen of hij of zij van plan is om al dan niet te staken. In geval van staking met een duur van meerdere dagen gedekt door dezelfde aanzegging, moet het personeelslid, ten laatste 72 uur vóór de eerste stakingsdag waarop zijn aanwezigheid voorzien is, zijn definitieve intentie meedelen om al dan niet aan de staking deel te nemen en dit voor elke stakingsdag waarop zijn aanwezigheid voorzien is. In deze hypothese kan hij zijn verklaring tot ten laatste 48 uur vóór elke stakingsdag wijzigen met uitzondering van de eerste dag, als hij wenst te werken tijdens die stakingsdag en tot ten laatste 72 uur vóór elke stakingsdag met uitzondering van de eerste dag, als hij wenst te staken tijdens die stakingsdag.

Op die manier kan een dienstverlening, rekening houdende met de beschikbare effectieven (d.i. de niet-stakende personeelsleden) worden georganiseerd, waarbij een aangepast vervoersaanbod op basis van één van de voorafgaandelijk vastgelegde vervoersplannen aan de gebruikers wordt aangeboden.

Het stakingsrecht wordt niet ter discussie gesteld. Dit belet niet dat er maatregelen worden genomen opdat elke gebruiker zich zo probleemloos mogelijk kan verplaatsen, onder andere naar het werk of school, wanneer stakingen de openbare dienstverlening van het personenvervoer per spoor in het gedrang brengen.

Dit wetsontwerp is bovendien gebaseerd op het algemeen rechtsbeginsel inzake de continuïteit van de openbare dienst. Dit houdt in dat een openbare dienst, zoals het reizigersvervoer per spoor, continu, regelmatig en zonder onderbreking, moet kunnen worden georganiseerd. Vanuit deze optiek van continuïteit, en

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

a) Introduction

Comme prévu dans l'accord de gouvernement fédéral du 9 octobre 2014 et dans la continuité des négociations menées par les directions de HR Rail et d'Infrabel avec les organisations syndicales, le présent projet de loi organise la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève.

À cette fin, il instaure un mécanisme de déclaration d'intention préalable aux grèves pour chaque membre du personnel appartenant à une catégorie professionnelle opérationnelle considérée comme essentielle. Chaque membre du personnel concerné doit, ainsi, indiquer au minimum 72 heures avant le début du jour de grève durant lequel sa présence est prévue s'il compte faire grève ou non. En cas de grève d'une durée de plusieurs jours couverts par le même préavis, le membre du personnel doit informer, au plus tard 72 heures avant le premier jour de grève durant lequel sa présence est prévue, de son intention définitive de participer ou non à la grève et ce pour chacun des jours de grève durant lequel sa présence est prévue. Dans cette hypothèse, il peut modifier sa déclaration au plus tard 48 heures avant chaque jour de grève à l'exception du premier jour s'il souhaite travailler lors de ce jour de grève et au plus tard 72 heures avant chaque jour de grève à l'exception du premier jour s'il souhaite faire grève lors de ce jour de grève.

Ce mécanisme permet d'organiser le service compte tenu des effectifs disponibles (c'est-à-dire des membres du personnel non-grévistes), en fournissant aux usagers une offre de transport adaptée selon l'un des plans de transport déterminés au préalable.

Le droit de grève n'est pas mis en question. Cette constatation n'empêche pas que des dispositions soient prises pour tendre à ce que chaque usager puisse se déplacer avec le moins de difficultés possibles lorsque des grèves affectent le service public de transport ferroviaire de personnes, et notamment en vue de se rendre au travail ou à l'école.

Le projet de loi se fonde en outre sur le principe général de droit dit de la continuité du service public, qui implique qu'un service public tel que le transport ferroviaire de personnes, doit pouvoir être organisé de manière continue, régulière et sans interruption. Dans cette optique de continuité, et sans qu'il ne soit porté

zonder afbreuk te doen aan het stakingsrecht, beoogt dit wetsontwerp de betrokken Ondernemingen (nl. NMBS, Infrabel en HR Rail) de nodige middelen te geven om de gebruikers van de Spoorwegen de best mogelijke dienstverlening aan te bieden bij stakingen. Rekening houdende met de beschikbare personeelsleden, kan deze dienstverlening dan zo adequaat mogelijk georganiseerd worden.

Overigens heeft dit wetsontwerp eveneens tot gevolg dat het spoorwegnet, in zover het toegankelijk is, ook toegankelijk zal zijn voor andere treinen dan reizigerstreinen.

Bepaalde aspecten van de arbeidsverhouding zullen bij wet worden geregeld. Rekening houdend met de hiërarchie van de normen, zijn de bepalingen uit dit wetsontwerp van toepassing, onverminderd eventuele andersluidende bepalingen in het personeelsstatuut of de personeelsreglementering.

a) Overeenstemming met het stakingsrecht

Het wetsontwerp tast het stakingsrecht niet aan. Ter herinnering, dat recht wordt niet formeel erkend in de Belgische wetgeving maar wel in verschillende internationale en Europese teksten en in de rechtspraak.

Artikel 6.4 van het Herzien Europees Sociaal Handvest voorziet dat de Staten *“het recht van werknemers en werkgevers op collectief optreden in gevallen van belangengeschillen, met inbegrip van het stakingsrecht, behoudens verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten”* erkennen.

Artikel G van dit Handvest bepaalt de voorwaarden waarop beperkingen zouden kunnen worden voorzien:

“1. Wanneer de in deel I genoemde rechten en beginselen en de in deel II geregelde onbelemmerde uitoefening en toepassing hiervan zijn verwezenlijkt, kunnen zij buiten de in deel I en deel II vermelde gevallen generlei beperkingen ondergaan, met uitzondering van die welke bij de wet zijn voorgeschreven en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen en voor de bescherming van de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden.

2. De krachtens het onderhavige Handvest geoorloofde beperkingen op de daarin vermelde rechten en verplichtingen kunnen uitsluitend worden toegepast voor het doel waarvoor zij zijn bestemd.”

atteinte au droit de grève, le présent projet de loi a pour objectif de donner les moyens nécessaires aux Sociétés (c'est-à-dire la SNCB, Infrabel et HR Rail) concernées afin d'offrir aux usagers des Chemins de fer le meilleur service possible en cas de grève, en permettant d'organiser celui-ci le plus adéquatement possible compte tenu des membres du personnel disponibles.

En outre, le présent projet de loi a incidemment pour conséquence que le réseau ferroviaire sera également accessible, dans la mesure de son ouverture, aux trains de transport autres que de personnes.

Certains aspects de la relation de travail seront réglés par voie législative. Compte tenu de la hiérarchie des normes, les dispositions du présent projet de loi sont dès lors applicables nonobstant toute disposition contraire éventuelle figurant dans le statut du personnel ou dans la réglementation du personnel.

a) Conformité au droit de grève

Le projet de loi ne porte pas atteinte au droit de grève. Pour rappel, ce droit n'est pas formellement reconnu par la législation belge, mais il l'est par plusieurs textes internationaux et européens, ainsi qu'en jurisprudence.

L'article 6.4 de la Charte Sociale Européenne prévoit que les États reconnaissent: “le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur”.

L'article G de cette Charte stipule les conditions dans lesquelles des restrictions ou limitations pourraient être prévues:

“1. Les droits et principes énoncés dans la partie I, lorsqu'ils seront effectivement mis en oeuvre, et l'exercice effectif de ces droits et principes, tel qu'il est prévu dans la partie II, ne pourront faire l'objet de restrictions ou limitations non spécifiées dans les parties I et II, à l'exception de celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes moeurs.

2. Les restrictions apportées en vertu de la présente Charte aux droits et obligations reconnus dans celle-ci ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues.”

Artikel 11 van het Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden (hierna “EVRM”) bepaalt het volgende inzake de vrijheid van vergadering en vereniging, waar het stakingsrecht integraal deel van uitmaakt:

“1. Een ieder heeft recht op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen.

2. De uitoefening van deze rechten mag aan geen andere beperkingen worden onderworpen dan die, die bij de wet zijn voorzien en die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de nationale veiligheid, de openbare veiligheid, het voorkomen van wanordelijkheden en strafbare feiten, voor de bescherming van de gezondheid of de goede zeden of de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen. Dit artikel verbiedt niet dat rechtmatige beperkingen worden gesteld aan de uitoefening van deze rechten door leden van de krijgsmacht, van de politie of van het ambtelijk apparaat van de Staat.”

Tot slot bepaalt artikel 8, lid 1, d) van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten eveneens dat de Staten zich ertoe verbinden om het stakingsrecht, uitgeoefend in overeenstemming met de wetten van elk land, te verzekeren.

Uit de voorgaande internationale en Europese teksten blijkt dat beperkingen op het stakingsrecht enkel mogelijk zijn indien ze:

— vastgelegd zijn in een “wet” (in de zin van het internationaal recht, dat wil zeggen in de ruime betekenis), wat vereisten inzake duidelijkheid en voorzienbaarheid impliceert;

— gekoppeld zijn aan de bescherming van de openbare orde, de volksgezondheid en de rechten en vrijheden van anderen;

— noodzakelijk zijn in een democratische maatschappij.

In het licht van het voorgaande is het goed om er aan te herinneren dat het systeem van de voorafgaandelijke intentieverklaring het stakingsrecht van de personeelsleden niet beperkt, daar zij er slechts toe gehouden zijn een verklaring af te leggen voorafgaand aan de uitoefening van het stakingsrecht, en dit vanuit de bekommernis om de dienstverlening te organiseren rekening houdend met de beschikbare effectieven. Het stakingsrecht zelf kan vrij en zonder beperking

L’article 11 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l’Homme et des Libertés Fondamentales (ci-après “CEDH”), énonce par ailleurs ce qui suit en ce qui concerne la liberté de réunion et d’association dont le droit de grève fait partie intégrante:

“1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d’association, y compris le droit de fonder avec d’autres des syndicats et de s’affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

2. L’exercice de ces droits ne peut faire l’objet d’autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l’ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d’autrui. Le présent article n’interdit pas que des restrictions légitimes soient imposées à l’exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l’administration de l’État.”

Enfin, l’article 8, paragraphe 1^{er}, d) du Pacte International relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels, prévoit également que les États s’engagent à assurer le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.

Il résulte des textes internationaux et européens qui précèdent, que des restrictions au droit de grève ne sont possibles que si elles sont:

— prévues dans une “loi” (au sens du droit international, c’est-à-dire au sens large). Ceci implique des exigences de clarté et de prévisibilité;

— liées à la protection de l’ordre public, de la santé publique ou des droits et libertés d’autrui;

— nécessaires dans une société démocratique.

Au vu de ce qui précède, il convient de rappeler que le mécanisme de déclaration préalable d’intention mis en place ne restreint pas le droit de grève des membres du personnel dans la mesure où il ne fait que leur imposer une déclaration préalable à l’exercice du droit de grève qui reste libre et sans encombre et ce, dans un souci d’organisation du service compte tenu des effectifs disponibles. Ce mécanisme de déclaration préalable s’oppose à l’alternative plus contraignante qu’aurait été

uitgeoefend worden. Dit systeem van een voorafgaande verklaring, waarbij enkel een verklaring vereist is, staat tegenover het striktere alternatief van een systeem van voorafgaande toestemming.

De verplichting van de verklaring geldt evenzeer voor de niet-stakende personeelsleden en vergemakkelijkt de uitoefening van hun evenzeer legitiem recht om niet te staken, omdat deze verplichting hen toelaat hun intentie kenbaar te maken om tijdens de staking te werken.

Zoals hiervoor uiteengezet moet het wetsontwerp gezien worden vanuit de optiek van de continuïteit van de dienstverlening. Het geeft de betrokken ondernemingen de middelen om bij staking een zo performant mogelijke dienst te organiseren.

Zelfs indien men in deze verklaring enige inperking van het stakingsrecht zou waarnemen, dan nog moet worden vastgesteld dat het systeem van de voorgaande verklaring bij wet is vastgelegd en het legitiem doel van de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen nastreeft, meer bepaald de vrijheid van éénieder om zich zonder beperkingen te kunnen verplaatsen, onder meer naar het werk of school.

Daarbij komt dat de vrijheid van verkeer van personen deel uitmaakt van de fundamentele vrijheden van het recht van de Europese Unie. Artikel 45 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaalt immers: *“Iedere burger van de Unie heeft het recht zich vrij op het grondgebied van de lidstaten te verplaatsen en er vrij te verblijven”*. Collectieve acties kunnen deze vrijheid slechts inperken indien deze acties gerechtvaardigd kunnen worden omdat ze een dwingende reden van algemeen belang nastreven, zoals de bescherming van werknemers, op voorwaarde dat aangetoond wordt dat ze geschikt zijn om het legitiem doel te bereiken en niet verder gaan dan nodig om het doel te bereiken (zie o.a. C-341/05, *Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan et Svenska Elektrikerförbundet*, 18 december 2007; C-438/05, *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti*, 11 december 2007).

Het stakingsrecht valt slechts onder het toepassingsgebied van het Unierecht in zover de uitoefening ervan een invloed heeft op het grensoverschrijdend verkeer van personen en goederen. De grensoverschrijdende impact van stakingen bij de Belgische Spoorwegen is niet te verwaarlozen daar het Belgisch spoorwegnet, waarop veel Europese burgers zich verplaatsen, centraal gelegen is binnen het Europees spoorwegnet.

un mécanisme d'autorisation préalable et ne contient d'autre exigence que le simple fait de la déclaration elle-même.

L'obligation de déclaration s'adresse d'ailleurs également aux membres du personnel non-grévistes et facilite l'exercice de leur droit tout aussi légitime de ne pas faire grève, en leur permettant d'informer de leur intention de travailler lors de la grève.

Comme exposé ci-avant, le projet de loi s'inscrit ainsi dans une optique de continuité du service. Il s'agit de donner aux sociétés concernées les moyens pour organiser le service le plus performant possible en cas de grève.

Quand bien même une quelconque restriction au droit de grève devrait être identifiée, le mécanisme de déclaration préalable est prévu par une loi et poursuit un objectif légitime de protection des droits et libertés d'autrui et plus particulièrement de la liberté de chacun de circuler librement afin, notamment, de se rendre sans entrave à l'école ou au travail.

À ce titre, il convient de noter que la liberté de circulation des personnes est érigée au rang de liberté fondamentale dans le droit de l'Union européenne. L'article 45 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne dispose notamment que “tout citoyen ou toute citoyenne de l'Union a le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres”. Cette liberté ne pourrait être restreinte par des actions collectives que pour autant que celles-ci puissent être justifiées au titre de la protection d'une raison impérieuse d'intérêt général, telle que la protection des travailleurs, à condition qu'il soit établi qu'elles sont aptes à garantir la réalisation de l'objectif légitime poursuivi et ne vont pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif (voy. notamment aff. C-341/05, *Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan et Svenska Elektrikerförbundet*, 18 décembre 2007; aff. C-438/05, *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti*, 11 décembre 2007).

Le droit de grève n'entre dans le champ d'application du droit de l'Union que si son exercice affecte les mouvements transfrontaliers de personnes ou de marchandises. L'impact transfrontalier des grèves au sein des Chemins de fer belges n'est pas à négliger dès lors que le réseau ferroviaire belge, par lequel transitent de nombreux citoyens européens, occupe une place centrale au sein du réseau européen.

Ook het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft de vrijheid van verkeer bevestigd in het kader van zijn rechtspraak over de vrijheid van vergadering en vereniging vervat in artikel 11 van het EVRM. Het Hof heeft geoordeeld dat de verplichting om een betoging op voorhand aan te kondigen tot doel heeft om te verzekeren dat *“het recht op vereniging verzoend wordt met de juridisch beschermde rechten en belangen (waaronder de vrijheid van verkeer) van anderen”* (vrije vertaling) (Kudrevicius e.a. t. Litouwen, 15 oktober 2015, nr.37553/05, r.o. 148). Naar analogie hiermee zou een verklaring die aan de uitoefening van het stakingsrecht in de sector van de spoorwegen vooraf gaat evenzeer aanvaard moeten worden, omdat die uitoefening van dat recht onvermijdelijk een beperking van de vrijheid van verkeer van anderen inhoudt.

In het Belgisch recht wordt het recht op vrij verkeer gewaarborgd door artikel 6, § 1, VI, derde lid van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980. Deze bepaling verplicht de Gewesten om bij de uitoefening van hun economische bevoegdheden het vrij verkeer van personen, goederen, diensten en kapitalen en de vrijheid van handel en nijverheid, in acht te nemen, alsook met inachtneming van het algemeen normatief kader van de economische unie en de monetaire eenheid.

Ook het recht op mobiliteit moet vermeld worden. De Raad van State heeft dit recht al erkend in zaken over de Spoorwegen in verband met de beperking op het stakingsrecht:

“De Raad merkt in dit verband op dat in de toelichting bij het voormelde bundel niet ten onrechte wordt overwogen dat een goed sociaal overleg onder meer tot doel heeft de negatieve impact van sociale conflicten voor de bevolking tot een minimum te beperken en dat op die manier wordt beoogd het recht op mobiliteit van de burgers te vrijwaren”. (RvS 31 maart 2014, nr. 226 961, zie ook RvS, nrs, 226 962, 226 963, 226 964, 226 965, 226 966, 226 967, 226 968, 226 969, 226 970, 226 971, 226 972, 226 973, allen 31 maart 2014; RvS 6 november 2012, nr. 221 273).

Bovendien kan een recht op mobiliteit ook afgeleid worden uit de vrijheid van verkeer, zoals die vervat ligt in artikel 2 van het Vierde Protocol van het EVRM, artikel 13 van de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens en artikel 12 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten.

In het licht van de groeiende belangstelling voor vervoer en dan in het bijzonder voor het openbaar vervoer, kan de mogelijkheid om het openbaar vervoer te

La liberté de circulation est également consacrée par la Cour européenne des droits de l’homme dans le cadre de sa jurisprudence relative à la liberté de réunion consacrée à l’article 11 de la CEDH au même titre que la liberté d’association. En effet, celle-ci considère que l’obligation de notification préalable à une manifestation vise à assurer “la conciliation du droit à la liberté de réunion avec les droits et intérêts juridiquement protégés (dont la liberté de circulation) d’autrui” (Affaire Kudrevicius et autres c. Lituanie du 15 octobre 2015, requête n° 37553/05, para. 148). Par analogie, une obligation de déclaration préalable à l’exercice du droit de grève dans le secteur des chemins de fer devrait également être acceptée dans la mesure où cet exercice restreint inévitablement la liberté de circulation d’autrui.

En droit belge, la liberté de circulation est garantie par l’article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 3 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Cette disposition oblige les Régions à exercer leurs compétences en matière économique dans le respect des principes de la libre circulation des personnes, biens, services et capitaux et de la liberté de commerce et d’industrie, ainsi que dans le respect du cadre normatif général de l’union économique et de l’unité monétaire.

Le droit à la mobilité doit également être mentionné. Le Conseil d’État a déjà reconnu ce droit dans des affaires concernant les Chemins de fer en lien avec la limitation du droit de grève (traduction libre):

“Le Conseil remarque à cet égard que l’exposé des motifs du fascicule mentionné considère à raison qu’une bonne concertation sociale a notamment pour but de limiter l’impact négatif des conflits sociaux pour la population à un minimum, et d’assurer de cette manière aux citoyens un droit à la mobilité” (arrêt du Conseil d’État du 31 mars 2014, n°226 961; voy. aussi arrêts du Conseil d’État n° 226 962, n° 226 963, n° 226 964, n° 226 965, n° 226 966, n° 226 967, n° 226 968, n° 226 969, n° 226 970, n° 226 971, n° 226 972, n° 226 973, tous prononcés le 31 mars 2014; arrêt du Conseil d’État du 6 novembre 2012, n° 221 273).

Un droit à la mobilité peut en outre être déduit de la “liberté de circulation”, telle que décrite dans l’article 2 du Quatrième Protocole de la CEDH, dans l’article 13 de la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme, et dans l’article 12 du Pacte relatif aux Droits Civils et Politiques.

Au vu de l’intérêt grandissant pour les transports et, en particulier, pour les transports en commun, on peut en outre relier la possibilité d’utiliser les transports en

gebruiken om zich te verplaatsen (onder andere naar het werk en naar school) gekoppeld worden aan het recht om een menswaardig leven te leiden, zoals gewaarborgd bij artikel 23, 4° van de Grondwet. Hieronder valt het recht op arbeid en het recht op de bescherming van een gezond leefmilieu.

Tot slot en zoals al werd aangegeven, is het systeem van de voorafgaande verklaring dat door het wetsontwerp wordt ingevoerd, noodzakelijk om de voormelde rechten en vrijheden van anderen te beschermen en houdt het geen disproportionele inperking van het stakingsrecht van de personeelsleden van HR Rail in, meer bepaald gelet op de volgende overwegingen:

— Het wetsontwerp kadert in de voortzetting van de onderhandelingen tussen de sociale partners die niet tot een gemeenschappelijke tekst zijn gekomen. In afwezigheid van een finaal akkoord is een wetgevend initiatief vereist.

— Het wetsontwerp legt enkel de personeelsleden van de operationele beroepscategorieën die als essentieel worden beschouwd de verplichting op om voorafgaandelijk hun intentie om al dan niet te staken kenbaar te maken. Om de dienst op een efficiënte manier te organiseren, is deze verplichting nodig. De uitoefening van het stakingsrecht van deze personeelsleden wordt niet afhankelijk gemaakt van enige voorafgaande toestemming.

— Deelname aan de dienst is vrijwillig, zodat hij slechts wordt georganiseerd in de mate dat er effectieven zijn die zich vrijwillig hebben aangemeld en in zover de effectieven in elke operationele beroepscategorie die als essentieel wordt beschouwd, voldoende talrijk zijn. Het wetsontwerp voorziet dus niet in een opvolging van personeelsleden om een minimumdienst te waarborgen, zoals in veel landen wel het geval is.

— Het wetsontwerp onderwerpt de afwezigheid van een verklaring of het niet respecteren van de intentieverklaring aan tuchtstraffen. Deze straffen zijn nodig om te vermijden dat het systeem van een voorafgaande verklaring wordt omzeild door de personeelsleden die hun intentie niet kenbaar maken om zo de organisatie van de dienst te verhinderen, of die, om dezelfde reden, hun intentieverklaring niet respecteren.

— Het wetsontwerp bevestigt het aanvaarde principe waarbij de uitoefening van het stakingsrecht de niet-betaling van het loon tot gevolg heeft. Het wetsontwerp stelt ook de personeelsleden die hun intentie om te werken kenbaar hebben gemaakt, maar zich niet aandienen op de arbeidsplaats, gelijk met stakende personeelsleden.

commun en vue de se déplacer (entre autres vers le travail ou l'école) au droit de mener une vie conforme à la dignité humaine tel que garanti par l'article 23, 4° de la Constitution, et qui comprend le droit au travail et le droit à la protection d'un environnement sain.

Enfin et comme déjà souligné, le mécanisme de déclaration préalable institué par le projet de loi est nécessaire en vue d'assurer la protection des droits et libertés d'autrui précités et n'impose pas de restriction disproportionnée au droit de grève des membres du personnel de HR Rail, plus particulièrement compte tenu des considérations suivantes:

— Le projet de loi s'inscrit dans la continuité des négociations menées par les partenaires sociaux qui n'ont pu aboutir à un texte commun. En l'absence d'accord final, il a été nécessaire d'activer la phase législative.

— Le projet de loi impose aux seuls membres du personnel appartenant à des catégories professionnelles opérationnelles considérées comme essentielles de communiquer au préalable leur intention de faire grève ou non. Cette obligation est nécessaire en vue d'organiser le service de manière efficace et ne fait dépendre l'exercice du droit de grève par ces membres du personnel d'aucune autorisation préalable.

— La participation au service est volontaire de sorte qu'il n'est organisé que dans la mesure des effectifs qui se sont portés volontaires et pour autant que ces effectifs soient suffisamment nombreux dans chaque catégorie professionnelle opérationnelle considérée comme essentielle. Le projet de loi ne prévoit dès lors pas la réquisition des membres du personnel en vue d'assurer un service minimum, comme c'est le cas dans de nombreux pays.

— Le projet de loi soumet l'absence de déclaration et le non-respect des intentions déclarées à des sanctions disciplinaires. Ces sanctions sont nécessaires en vue d'éviter que le mécanisme de déclaration préalable soit contourné par des membres du personnel qui ne déclareraient pas leur intention en vue d'empêcher l'organisation du service ou qui ne respecteraient pas leur intention déclarée dans ce même but.

— Le projet de loi confirme le principe bien établi selon lequel l'exercice du droit de grève entraîne le non-paiement de la rémunération et en assimilant aux membres du personnel grévistes les membres du personnel qui, ayant déclaré leur intention de travailler, ne se présentent pas sur leur lieu de travail, et les membres

Hetzelfde geldt voor personeelsleden die zich op hun arbeidsplaats aandienen, maar die geen toestemming krijgen om hun dienst uit te voeren, omdat ze hun intentie om te werken niet kenbaar hebben gemaakt. Deze gelijkschakeling moet rechtszekerheid verschaffen door financiële gevolgen te koppelen aan het ontbreken van een verklaring en/of het niet-naleven van de verklaring.

— De dienst kan niet efficiënt georganiseerd worden als sommige personeelsleden zich schuldig maken aan feitelijkeheden ten aanzien van hun collega's, gebruikers of werkmiddelen. Daarom legt het wetsontwerp de personeelsleden uitdrukkelijk op om het verlenen van de gewaarborgde dienst niet te belemmeren en verwijst het uitdrukkelijk naar de onwettelijke gedragingen die het meest van aard zijn om de dienstverlening te belemmeren. Dergelijke gedragingen werden reeds gesanctioneerd in de rechtspraak. Voorts bestraft artikel 406 van het Strafwetboek diegene die kwaadwillig het verkeer op de spoorweg belemmert.

Omwille van de voorgaande redenen, tast dit wetsontwerp het stakingsrecht niet aan. Het beoogt de continuïteit van het personenvervoer per spoor te organiseren, wat van fundamenteel belang is opdat iedereen zich vrij kan verplaatsen en zich onder meer naar het werk of naar school kan begeven.

In punt 7.3 van zijn advies nr. 61 570/4 van 14 juni 2017 (hierna: “advies van de Raad van State”) is de Raad van State van mening dat de regeling die het wetsontwerp invoert, lijkt op een “minimumdienst”, maar dan inderdaad zonder echte opvoeding van het personeel, die zou ingaan tegen de logica die voorop moet staan bij de invoering van een dergelijke dienst.

Het is in dit verband van belang om eraan te herinneren dat het wetsontwerp niet voorziet in de invoering van een “minimumdienst” in de zin van de adviezen en beslissingen van de IAO, waarnaar de Raad van State verwijst, omdat:

— Er geen minimuminvulling wordt gegeven aan het personenvervoer per spoor. Het doel is om een zo adequaat mogelijke dienst aan te bieden naargelang van de beschikbare effectieven. De Ondernemingen bieden dan een aangepast vervoersaanbod aan, volgens één van de transportplannen die vooraf worden vastgelegd en waarvan over de toepassing op de stakingsdag zal beslist worden op basis van het aantal vrijwillige personeelsleden. De dienstverlening zal bijgevolg variabel of zelfs onbestaand zijn als er zich onvoldoende vrijwilligers aanbieden;

— Geen enkele gegarandeerde dienstverlening wordt aan de Ondernemingen opgelegd. Zij bieden

du personnel qui se présentent sur leur lieu de travail mais ne sont pas autorisés à effectuer leur service dès lors qu'ils n'avaient pas déclaré leur intention de travailler. Cette assimilation vise à garantir la sécurité juridique en organisant les conséquences financières d'une absence de déclaration et/ou d'une déclaration non-suivie d'effet.

— Le service ne pourrait être organisé efficacement si certains membres du personnel se rendaient coupables de voies de fait à l'encontre de leurs collègues, des usagers ou des outils de travail. Le projet de loi impose dès lors aux membres du personnel de ne pas contrarier la fourniture du service garanti et se réfère explicitement aux comportements illicites les plus à même d'empêcher la fourniture d'un tel service. Ces comportements sont du reste déjà sanctionnés en jurisprudence et l'article 406 du Code pénal punit d'ailleurs celui qui aura méchamment entravé la circulation ferroviaire.

Pour les raisons qui précèdent, le projet de loi ne porte pas atteinte au droit de grève. Il tend à organiser la continuité du service ferroviaire de transport de personnes, ce qui est d'importance fondamentale en vue de permettre à chacun de se déplacer librement, et notamment de se rendre au travail ou à l'école.

Au point 7.3 de son avis n° 61 570/4 du 14 juin 2017 (ci-après “avis du Conseil d'État”), le Conseil d'État considère que le dispositif que le projet de loi met en place s'apparente, effectivement sans réquisition réelle du personnel, à un “service minimum” qui procéderait à rebours de la logique qui devrait prévaloir lors de l'instauration d'un tel service.

À cet égard, il est important de rappeler que le projet de loi ne prévoit pas la mise en place d'un “service minimum” au sens des avis et décisions de l'OIT auxquels le Conseil d'État se réfère, dès lors que:

— Aucun contenu minimum n'est assigné au service de transport ferroviaire de personnes. Il s'agit d'organiser le service le plus adéquat possible en fonction des effectifs disponibles. Les Sociétés seront ainsi amenées à fournir une offre de transport adaptée selon l'un des plans de transport déterminés au préalable dont l'application le jour de la grève sera décidée en fonction du nombre de membres du personnel volontaires. Le contenu du service sera par conséquent variable voire inexistant lorsqu'un nombre insuffisant d'effectifs se sera porté volontaire;

— Aucune garantie de service n'est imposée aux Sociétés qui ne fourniront un service adapté que tant

slechts een aangepaste dienst aan voor zover zij over de nodige effectieven beschikken. De verplichting tot een voorafgaande intentieverklaring is beperkt tot de beroepscategorieën zonder welke het personenvervoer per spoor niet mogelijk zou zijn.

— Er wordt noch in het opvorderen van personeelsleden noch in enig ander, gelijkaardig, dwangmiddel voorzien om een dienst te verzekeren die per definitie niet gegarandeerd is.

Met andere woorden, het wetsontwerp voorziet in een mechanisme dat enkel dient om de dienst zo goed mogelijk te organiseren, op basis van de effectieven die beslist hebben om niet deel te nemen aan de staking en waarbij de gebruikers vooraf op de hoogte worden gebracht van het toegepaste vervoersplan. Deze zuiver organisatorische maatregelen kunnen niet worden gelijkgesteld met de invoering van een minimumdienst omwille van de hiervoor vernoemde redenen

Een systeem van een minimumdienst zou dwingender zijn voor de stakende personeelsleden, omdat de Ondernemingen dan geen andere keuze zouden hebben dan een beroep te doen op een mechanisme van opvorderingen, dat het recht op staking meer inperkt.

De gelijkschakeling met een systeem van minimumdienst komt er ook op neer dat op het ingevoerde *sui generis* systeem normen worden toegepast van een totaal andere regeling zonder oog te hebben voor de specifieke kenmerken van het *sui generis* systeem dat weliswaar niet beoogt een minimumdienst te verzekeren, doch anderzijds ook niet de bedoeling heeft het stakingsrecht verder in te perken en genoegzaam neemt met een eenvoudige intentieverklaring.

Het wetsontwerp beoogt evenmin de continuïteit te garanderen. De continuïteit is eerder het principe dat de basis vormt voor het ontwerp. Ook al beogen de minimumdienstverlening en het systeem waarin het wetsontwerp voorziet beide een algemeen en abstract doel, namelijk de continuïteit van de openbare dienst, moet er een belangrijk onderscheid worden gemaakt: het garanderen van de continuïteit door een verplichte minimumdienst is één ding, de organisatie van de continuïteit op basis van de beschikbare effectieven in geval van staking, zonder dienstgarantie, is een ander ding.

In dit laatste geval dat door het wetsontwerp wordt geregeld, gaat het over een *sui generis* systeem waarvoor de rechtspraak van de IAO over de minimumdienst, weinig aangewezen lijkt, vermits er geen gegarandeerde dienst is.

qu'elles disposent des effectifs nécessaires. L'obligation de déclaration préalable est limitée aux catégories professionnelles sans lesquelles le transport ferroviaire de personnes ne serait pas possible.

— Aucune réquisition des membres du personnel ni aucun autre moyen de contrainte similaire n'est prévu pour assurer un service qui, par définition, n'est pas garanti.

En d'autres termes, le projet de loi prévoit un mécanisme qui ne sert qu'à organiser au mieux le service sur la base des effectifs qui auront décidé de ne pas participer à la grève tout en informant au préalable les usagers du plan de transport mis en place. Ces mesures de type purement organisationnel ne peuvent être assimilées à la mise en place d'un service minimum pour les raisons qui précèdent.

Un système de service minimum serait plus contraignant pour les membres du personnel grévistes puisque les Sociétés n'auraient alors d'autre choix que de recourir à un mécanisme de réquisition bien plus restrictif du droit de grève.

L'assimilation avec un système de service minimum reviendrait également à appliquer au système *sui generis* mis en place des normes tirées d'un régime qui lui est étranger sans avoir égard aux spécificités de ce système *sui generis* qui, s'il ne vise pas à assurer un service minimum, ne vise pas non plus à restreindre le droit de grève au-delà d'une simple déclaration d'intention.

Le projet de loi ne vise pas non plus à garantir la continuité, mais la continuité constitue plutôt le principe qui le sous-tend. En effet, même si la mise en place d'un service minimum et le système prévu par le projet de loi poursuivent tous deux un même objectif général et abstrait, à savoir la continuité du service public, une distinction importante doit être établie: c'est une chose de garantir la continuité par l'imposition d'un service minimum, c'en est une autre d'organiser la continuité en s'informant des effectifs disponibles en cas de grève, sans qu'aucune garantie de service ne soit fournie.

Dans ce dernier cas sur lequel porte le projet de loi, l'on est en présence d'un système *sui generis* pour lequel la jurisprudence de l'OIT sur le service minimum paraît peu appropriée en l'absence de service garanti.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**HOOFDSTUK 1****Algemene bepalingen****Artikel 1**

Dit artikel behoeft geen uitleg.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen

Art. 2

Het wetsontwerp voegt een artikel 114/2 toe aan de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen. Dit artikel voorziet erin dat bij stakingen die plaatsvinden in het kader van de procedure van aanzegging en overleg naar aanleiding van sociale conflicten overeenkomstig het syndicaal statuut van de Belgische Spoorwegen, er een minimumtermijn van acht werkdagen moet gerespecteerd worden tussen het indienen van de stakingsaanzegging en het begin van de staking.

Deze vereiste wordt gerechtvaardigd doordat de personeelsleden over een redelijke bedenktijd moeten beschikken tussen het indienen van de stakingsaanzegging en de deadline om hun intentieverklaring mee te delen, die op 72 uur vóór het begin van de stakingsdag wordt vastgelegd.

Bovendien is het ook gepast om het sociaal overleg de nodige tijd te geven om tot een akkoord te kunnen komen. Vanuit dat opzicht lijkt een termijn van acht werkdagen redelijk, des te meer omdat dit de huidige termijn is die in het syndicaal statuut van de Belgische Spoorwegen is vastgelegd.

Rekening houdende met de hiërarchie van de rechtsnormen wordt de termijn van acht dagen, zodra hij wettelijk wordt vastgelegd, een minimumvereiste voor alle syndicale organisaties die deelnemen aan de procedure van aanzegging en overleg naar aanleiding van sociale conflicten overeenkomstig het syndicaal statuut van de Belgische Spoorwegen.

In het wetsontwerp worden met “werkdagen” alle dagen van de week, behalve zondagen en feestdagen, bedoeld.

COMMENTAIRES DES ARTICLES**CHAPITRE 1^{ER}****Dispositions générales****Article 1^{er}**

Cet article n'appelle pas de commentaire.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges

Art. 2

Le projet de loi ajoute un article 114/2 à la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, qui prévoit que en cas de grèves initiées dans le cadre de la procédure de préavis et de concertation à l'occasion de conflits sociaux conformément au statut syndical des Chemins de fer belges, un délai minimum de huit jours ouvrables doit être respecté entre le dépôt du préavis et le début de la grève.

Cette exigence se justifie par le fait que les membres du personnel doivent bénéficier d'un délai de réflexion raisonnable entre le dépôt du préavis et la date-limite de communication de leur déclaration d'intention fixée à 72 heures avant le jour de grève.

Par ailleurs, il convient de laisser à la concertation sociale le temps nécessaire pour aboutir à un accord. Un délai de huit jours ouvrables semble à cet égard raisonnable, d'autant plus qu'il s'agit du délai actuellement fixé par le statut syndical des Chemins de fer belges.

Compte tenu de la hiérarchie des normes, le délai de huit jours ouvrables, dès lors qu'il est légalement fixé, constitue une exigence minimale pour toutes les organisations syndicales participant à la procédure de préavis et de concertation prévue par le statut syndical des Chemins de fer belges.

Par “jours ouvrables”, le projet de loi vise tous les jours de la semaine sauf les dimanches et jours fériés.

Art. 3 en 4

Het wetsontwerp voegt ook een hoofdstuk 11*bis* met een artikel 153*bis* in, in titel 3 van boek 2 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, getiteld “*Continuïteit van de dienstverlening inzake het personenvervoer per spoor bij stakingen*”.

De eerste paragraaf van artikel 153*bis* beperkt het toepassingsgebied tot de stakingen begonnen overeenkomstig artikel 114/2 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.

De tweede paragraaf van artikel 153*bis* verleent de Directiecomités van Infrabel en de NMBS de bevoegdheid om in overleg en na advies van het Sturingscomité van de Spoorwegen gezamenlijk de operationele beroepscategorieën te bepalen die zij essentieel achten om de gebruikers in geval van staking aangepast vervoer aan te bieden.

Het Sturingscomité krijgt een adviserende rol bij het bepalen van de essentiële beroepscategorieën, en dit in antwoord op het advies van de Raad van State die de noodzaak om de afgevaardigden van de personeelsleden hierbij te betrekken, benadrukte. Als het Sturingscomité geen advies heeft gegeven binnen de termijn van dertig kalenderdagen die in het wetsontwerp wordt bepaald, kunnen de Directiecomités van de NMBS en Infrabel een beslissing nemen.

Er wordt aan herinnerd dat het wetsontwerp geen minimumdienst beoogt in te stellen. Zonder dat dit verplicht wordt door de rechtspraak van de IAO, bepaalt het wetsontwerp toch dat de afgevaardigden van de personeelsleden bij het bepalen van de essentiële beroepscategorieën betrokken worden.

De tweede paragraaf van artikel 153*bis* kent aan de Directiecomités van Infrabel en de NMBS eveneens de bevoegdheid toe om in overleg de mogelijke vervoersplannen te bepalen en dit op basis van de beschikbare personeelsleden.

Deze bevoegdheden moeten niet bij elke staking uitgeoefend worden. Integendeel, het is aangewezen om de beroepscategorieën en vervoersplannen op voorhand en in een algemeen kader vast te leggen, voor alle toekomstige stakingen.

De personeelsleden die tot de operationele beroepscategorieën behoren en die essentieel voor de dienstverlening worden geacht voor het treinverkeer op het Belgisch grondgebied, worden bevraagd over hun

Art. 3 en 4

Le projet de loi insère également chapitre 11*bis* contenant un article 153*bis* dans le titre III du livre II de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, intitulé “*Continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève*”.

Le 1^{er} paragraphe de l'article 153*bis* limite son champ d'application aux grèves initiées conformément à l'article 114/2 de la loi du 23 juillet 1926.

Le 2^{ème} paragraphe de l'article 153*bis* confie aux Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB la compétence de déterminer, en concertation et après avis du Comité de pilotage des Chemins de fer, les catégories professionnelles opérationnelles qu'ils considèrent comme essentielles afin de fournir aux usagers une offre de transport adaptée en cas de grève.

Le Comité de pilotage s'est vu attribuer un rôle consultatif dans la détermination des catégories professionnelles essentielles en réponse à l'avis du Conseil d'État qui insiste sur la nécessité d'une implication des représentants des membres du personnel à cet égard. Si le Comité de pilotage n'a pas rendu son avis dans le délai de trente jours calendrier fixé par le projet de loi, les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB peuvent adopter une décision.

Il convient de rappeler que le projet de loi n'entend pas instituer un service minimum. Sans y être obligé par la jurisprudence de l'OIT, le projet de loi prévoit toutefois l'intervention des représentants des membres du personnel dans la détermination des catégories professionnelles essentielles.

Le 2^e paragraphe de l'article 153*bis* confie également aux Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB la compétence de déterminer, en concertation, les plans de transport susceptibles d'être appliqués en fonction des membres du personnel disponibles.

Les compétences précitées ne doivent pas être exercées lors de chaque grève. Au contraire, il est indiqué que les catégories professionnelles et les plans de transport précités soient déterminés anticipativement et de manière générale, pour toutes les grèves à venir.

Les membres du personnel qui relèvent des catégories de personnel opérationnelles et qui sont considérés comme essentiels pour la mise en œuvre du trafic ferroviaire sur le territoire belge sont interrogés quant à leur

intentie. Het gaat met name over de treinbestuurders en –begeleiders, het stationspersoneel, de seingeveren...

De voornoemde vervoersplannen zullen, rekening houdend met de beschikbare personeelsleden, onder andere bepalen welke lijnen bediend zullen worden en met welke frequentie en treintypes dit zal gebeuren.

De diverse aspecten die aan bod komen bij de tenuitvoerlegging van de voornoemde vervoersplannen zullen regelmatig en dit bij voorkeur na elke staking, worden geëvalueerd door de Directiecomités van Infrabel en de NMBS ten einde in de praktijk de voorwaarden ervan te verbeteren.

De Ondernemingen doen voor het overige een beroep op de personeelsleden die tot de voornoemde beroepscategorieën behoren en die niet deelnemen aan de staking om een aangepast vervoersaanbod te organiseren, zodat het stakingsrecht geenszins wordt aangetast.

Het bepalen van de operationele beroepscategorieën die als essentieel worden beschouwd en het vastleggen van de mogelijke vervoersplannen zijn maatregelen van operationele en organisatorische aard. Het zijn maatregelen van inwendige orde die getroffen worden om de dienst, in functie van de beschikbare personeelsleden, zo adequaat mogelijk te organiseren.

Los van de kwalificatie als maatregel van inwendige orde, zijn de bepaling van de operationele beroepscategorieën die als essentieel beschouwd worden en het vastleggen van de mogelijke vervoersplannen in elk geval niet onderworpen aan de procedure tot vaststelling van het personeelsstatuut bepaald in de artikelen 73 en volgende van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische spoorwegen. Het wetsontwerp voert een specifieke bevoegdheid in, die afwijkt van het opstellen van het statuut en de reglementering. De Nationale Paritaire Commissie wordt dus niet verzocht om tussen te komen.

Artikel 153bis is zowel op het statutaire personeel als op het contractuele personeel van toepassing.

Het vervoersaanbod waarnaar in het wetsontwerp wordt verwezen, is “aangepast” in vergelijking met het normale vervoersaanbod. Dit wil zeggen dat het aanbod lager ligt dan het normale niveau, maar dat er, in de mate van het mogelijke, toch nog een bepaalde continuïteit van de dienstverlening kan verzekerd worden.

Zo zullen de ondernemingen de beschikbare personeelsleden op andere plaatsen dan hun normale

intention. Cela concerne notamment les conducteurs et accompagnateurs de train, le personnel de gare, les signaleurs...

Les plans de transport précités détermineront notamment les lignes desservies ainsi que la fréquence et les types de trains qui les emprunteront, en tenant compte des membres du personnel disponibles.

Les différents aspects qui entrent en ligne de compte pour la mise en œuvre des plans de transport précités, seront évalués régulièrement et de préférence, après chaque grève, par les Comités de direction d’Infrabel et de la SNCB afin d’en améliorer les modalités pratiques.

Les Sociétés font par ailleurs appel aux membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles précitées qui ne participent pas à la grève pour organiser une offre de transport adaptée, de sorte qu’elles ne portent aucunement atteinte au droit de grève.

La détermination des catégories professionnelles opérationnelles considérées comme essentielles et la fixation des plans de transport susceptibles d’être appliqués constituent des mesures opérationnelles et organisationnelles. Il s’agit de mesures d’ordre intérieur prises afin d’organiser le service de la manière la plus adéquate possible en fonction des effectifs disponibles.

Indépendamment de la qualification de mesure d’ordre d’intérieur, la détermination des catégories professionnelles opérationnelles considérées comme essentielles et la fixation des plans de transport susceptibles d’être appliqués ne sont en tout état de cause pas soumises à la procédure de fixation du statut du personnel figurant aux articles 73 et suivants de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges. Le projet de loi institue une compétence spécifique, qui déroge à la procédure d’élaboration du statut et de la réglementation. La Commission Paritaire Nationale n’est donc pas appelée à intervenir.

L’article 153bis s’applique tant au personnel statutaire qu’au personnel contractuel.

L’offre de transport à laquelle il est fait référence dans le projet de loi est “adaptée” par rapport à l’offre normale de transport, ce qui signifie qu’elle se situe à un niveau inférieur au niveau normal mais qui permet encore d’assurer une certaine continuité du service, dans la mesure des moyens disponibles.

Ainsi, les sociétés pourront notamment affecter les effectifs disponibles à d’autres postes de travail que

arbeidsplaats kunnen inzetten, met het oog op de prioritaire bediening van bepaalde lijnen. Aanpassingen aan de uitoefening van de functie zijn dus mogelijk, dit zowel voor de contractuele als de statutaire personeelsleden. Deze tijdelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden, die de hiërarchische lijnen aan de personeelsleden zullen meedelen, volgen uit de beslissing van de gedelegeerd-bestuurder van de NMBS om het gekozen vervoersplan uit te voeren. De gevolgen van het vervoersplan op de individuele arbeidsvoorwaarden zijn maatregelen van inwendige orde, die gerechtvaardigd worden door de noodzaak om de best mogelijke dienst aan te bieden op de dag van de staking.

In antwoord op het advies van de Raad van State moet onderstreept worden dat de hierboven vermelde aanpassingen geen afbreuk doen aan de essentiële arbeidsvoorwaarden van de contractuele personeelsleden en dat tot die aanpassingen zal worden overgegaan binnen de grenzen van het *ius variandi* van hun werkgever. Bovendien, en in overeenstemming met het advies van de Raad van State is het nuttig om te onderstrepen dat geen enkele aanpassing in strijd zal zijn met de wet van 30 augustus 2013 houdende de Spoorcodex.

De derde paragraaf van artikel 153*bis* verplicht de personeelsleden om hun definitieve intentie om al dan niet aan de stakingsdag deel te nemen 72 uur voor het begin ervan kenbaar te maken. Voor het bepalen van deze termijn werd rekening gehouden met de belangen van de gebruikers die 24 uur voor het begin van de stakingsdag geïnformeerd moeten worden over de voorwaarden van het toegepaste vervoersplan. De Ondernemingen beschikken dus in elk geval over 48 uur om de dienst te organiseren.

Onder stakingsdag moet elke periode van 24 uur, te tellen vanaf het uur van begin van de staking zoals vermeld wordt in de stakingsaanzegging, verstaan worden.

De voornoemde intentieverklaring kan kort na het indienen van de stakingsaanzegging gedaan worden. Het wetsontwerp sluit niet uit dat personeelsleden van mening kunnen veranderen en één of meerdere nieuwe verklaringen in tegengestelde zin kunnen doen. De laatst afgelegde verklaring, die ten laatste 72 uur voor het begin van de stakingsdag kenbaar moet worden gemaakt, zal beschouwd worden als de definitieve intentieverklaring.

Als de bedrijven er dank zij de opgedane ervaring operationeel in slagen de termijn van 72 uur in te korten, kan de wet dienovereenkomstig worden gewijzigd.

De termijn van vier werkdagen waarin oorspronkelijk voorzien werd voor de intentieverklaring, werd tot 72 uur

leurs postes habituels, en vue de permettre la desserte prioritaire de certaines lignes. Des aménagements concernant l'exercice de la fonction sont notamment possibles, et ce tant pour les agents contractuels que pour les agents statutaires. Ces adaptations temporaires des conditions de travail, que les lignes hiérarchiques répercuteront aux membres du personnel, résulteront de la décision de l'Administrateur délégué de la SNCB d'ordonner l'exécution du plan de transport choisi. Les implications du plan de transport sur les conditions de travail individuelles constituent des mesures d'ordre intérieur, justifiées par la nécessité de proposer le service le plus adéquat possible le jour de la grève.

En réponse à l'avis du Conseil d'État, il convient de souligner que les aménagements précités ne porteront pas atteinte aux conditions essentielles de travail des agents contractuels et seront décidés dans les limites du *ius variandi* de leur employeur. Par ailleurs et toujours suite à l'avis du Conseil d'État, il est utile de souligner qu'aucun aménagement ne sera prévu qui irait à l'encontre de la loi du 30 août 2013 portant le Code ferroviaire.

Le 3^e paragraphe de l'article 153*bis* oblige les membres du personnel à déclarer l'intention définitive de participer ou non au jour de grève 72 heures avant son commencement. Ce délai est déterminé en tenant compte des intérêts des usagers, lesquels doivent être informés des modalités du plan de transport appliqué 24 heures avant le commencement du jour de grève. Les Sociétés disposent donc en tout état de cause de 48 heures pour organiser le service.

Par jour de grève, il faut entendre toute période de 24h à compter de l'heure du début de la grève telle que mentionnée dans le préavis de grève.

La déclaration d'intention précitée peut être effectuée à bref délai après le dépôt du préavis de grève. Le projet de loi ne s'oppose pas à ce que les membres du personnel puissent changer d'avis et effectuer une ou plusieurs nouvelles déclarations en sens opposé. La dernière intention exprimée, qui doit intervenir au plus tard 72 heures avant le commencement du jour de grève, sera considérée comme étant l'intention définitive.

Si les entreprises, sur la base de l'expérience opérationnelle, réussissent à réduire le délai de 72 heures, la loi pourra être adaptée en conséquence.

Le délai de quatre jours ouvrables, initialement prévu pour la déclaration d'intention, a été ramené à 72 heures

teruggebracht en dit in antwoord op het advies van de Raad van State die van oordeel was dat de intentieverklaring te vroeg tijdens de overlegprocedure die volgt op de stakingsaanzegging, moest worden ingediend. Zo werd de vastgestelde termijn verkort en hebben de Ondernemingen een termijn van 48 uur om een aangepast vervoersplan te implementeren en om de voorwaarden ervan aan de gebruikers te communiceren ten laatste 24 uur voor het begin van de stakingsdag.

In antwoord op het advies van de Raad van State en in de hypothese van een staking met een duur van meerdere dagen gedekt door dezelfde aanzegging, moeten de personeelsleden, ten laatste 72 uur vóór de eerste stakingsdag waarop hun aanwezigheid voorzien is, hun definitieve intentie om al dan niet aan de staking deel te nemen, meedelen. Deze intentieverklaring heeft betrekking op elke stakingsdag waarop hun aanwezigheid voorzien is. Dit laat de personeelsleden toe om hun intentie voor elke stakingsdag in één enkele verklaring kenbaar te maken, zonder dat ze verplicht zijn om eenzelfde intentie te uiten voor het geheel van de staking in de hypothese waarin de staking verschillende dagen zou duren of over meerdere weken gespreid is. Zo kunnen de Ondernemingen ook het vervoersaanbod dag per dag aanpassen om zo de meest adequate dienst te kunnen organiseren op basis van het beschikbare personeel.

In antwoord op het advies van de Raad van State, kunnen de personeelsleden eveneens van mening veranderen en hun verklaring tot ten laatste 48 uur vóór elke stakingsdag wijzigen, met uitzondering van de eerste dag, wanneer ze wensen te werken tijdens de stakingsdag en tot ten laatste 72 uur vóór elke stakingsdag, met uitzondering van de eerste dag, wanneer ze wensen te staken tijdens de stakingsdag. Het is immers begrijpelijk dat de mening van de personeelsleden over de opportuniteit van een staking kan veranderen als de staking over een langere periode loopt. Daarom krijgen de personeelsleden de mogelijkheid om hun verklaring te wijzigen vanaf de tweede stakingsdag. Omdat de aanwezigheid op het werk van de personeelsleden die oorspronkelijk hun intentie om te staken kenbaar hadden gemaakt, alleen maar het aantal beschikbare effectieven verhoogt om het aangepast vervoersaanbod te implementeren, wordt in een verkorte termijn van 48 uur voorzien. De termijn van 72 uur werd behouden voor de personeelsleden die zouden beslissen om te staken omdat in hun aanwezigheid op het werk was voorzien. Er wordt dus in dezelfde termijn voorzien ongeacht of de intentie om te staken wordt uitgedrukt in het begin of tijdens de duur van de staking. Het is inderdaad zo dat het afhaken van personeelsleden die oorspronkelijk de intentie hadden om te werken, een negatieve impact zou kunnen hebben op het implementeren van het aangepast vervoersaanbod. Dit kan tot gevolg hebben dat het

en réponse à l'avis du Conseil d'État qui estimait que la déclaration d'intention intervenait trop tôt dans le processus de concertation faisant suite au dépôt du préavis. Ainsi, le délai fixé a été réduit tout en ménageant un délai de 48 heures aux Sociétés pour mettre en œuvre un plan de transport adapté et pour en communiquer les modalités aux usagers au plus tard 24 heures avant le commencement du jour de grève.

En réponse à l'avis du Conseil d'État et dans l'hypothèse d'une grève d'une durée de plusieurs jours couverts par le même préavis, les membres du personnel doivent informer, au plus tard 72 heures avant le premier jour de grève durant lequel leur présence est prévue, de leur intention définitive de participer ou non à la grève. Cette déclaration d'intention porte sur chacun des jours de grève durant lequel leur présence est prévue. Ceci permet aux membres du personnel de faire part, dans une seule déclaration, de leur intention pour chaque jour de grève, sans être obligés d'exprimer une même intention pour l'ensemble du mouvement de grève dans l'hypothèse où celui-ci durerait plusieurs jours ou serait réparti sur plusieurs semaines. Ceci permet également aux Sociétés d'adapter leur offre de transport au jour le jour de manière à organiser le service le plus adéquat possible en fonction du personnel disponible.

En réponse à l'avis du Conseil d'État, les membres du personnel peuvent également changer d'avis et modifier leur déclaration au plus tard 48 heures avant chaque jour de grève à l'exception du premier jour s'ils souhaitent travailler lors de ce jour de grève et au plus tard 72 heures avant chaque jour de grève à l'exception du premier jour s'ils souhaitent faire grève lors de ce jour de grève. En effet, il est compréhensible que les membres du personnel puissent avoir une opinion changeante quant à l'opportunité d'une grève lorsque celle-ci s'inscrit dans la durée. Dans cette optique, la possibilité est donnée aux membres du personnel de modifier leur déclaration à partir du deuxième jour de grève. Dans la mesure où la présence au travail des membres du personnel qui avaient initialement fait part de leur intention de faire grève ne ferait qu'augmenter les effectifs disponibles pour mettre en œuvre l'offre de transport adaptée, un délai réduit de 48 heures a été prévu. Le délai de 72 heures a été maintenu pour les membres du personnel qui décideraient de faire grève alors que leur présence au travail était prévue. Le même délai est donc fixé selon que l'intention de faire grève est exprimée au début ou durant le mouvement de grève. En effet, le désistement des membres du personnel dont l'intention initiale était de travailler pourrait avoir un impact négatif sur la mise en œuvre de l'offre de transport adaptée. Ceci pourrait avoir pour conséquence qu'il faille réaménager le plan de transport

vervoersplan op basis van een kleiner aantal effectieven moet worden georganiseerd, terwijl de informatie aan het publiek nog steeds moet worden verzekerd tegen ten laatste 24 uur voor het begin van de staking.

Er bestaan bovendien geldige redenen (zoals overmacht of de volledige en gerechtvaardigde afwezigheid tussen de stakingsaanzegging en de laatste dag waarop de intentieverklaring kan worden afgelegd) waarom bepaalde personeelsleden niet in staat zouden zijn hun intentieverklaring binnen de bepaalde termijnen kenbaar te maken. Deze personeelsleden worden slechts vrijgesteld van de verplichting om een verklaring af te leggen voor zover de redenen van zodanige aard zijn dat zij geen verklaring kunnen afleggen.

Enkel de personeelsleden die aanwezig moeten zijn op de betrokken stakingsdag, zijn verplicht om een verklaring af te leggen en dit om te vermijden dat de berekening van de beschikbare personeelsleden vertekend wordt door het meetellen van personeelsleden die de Ondernemingen al van hun afwezigheid (om redenen zoals vakantie, verplichte rust, ziekte of elke andere administratieve toestand die maakt dat de aanwezigheid niet vereist is) op de hoogte zouden hebben gebracht. Deze verklaring moet ten laatste 72 uur voor de (eerste) stakingsdag afgelegd worden.

De personeelsleden van de voornoemde beroepscategorieën die hun intentie om te werken kenbaar maken, verbinden er zich toe om het geheel van de hen toegekende taken uit te voeren, zelfs als die niet gekoppeld zijn aan het personenvervoer.

De Raad van Bestuur van HR Rail bepaalt de concrete voorwaarden om de intentieverklaringen mee te delen, zowel voor het personeel dat aan Infrabel ter beschikking wordt gesteld als voor het personeel dat aan de NMBS ter beschikking wordt gesteld. Hieronder worden eveneens de voorwaarden begrepen volgens welke de personeelsleden hun verklaring kunnen wijzigen in geval van staking met een duur van meerdere dagen gedekt door dezelfde aanzegging.

Deze concrete voorwaarden worden vastgelegd na advies van het Sturingscomité van de Spoorwegen, dat zijn advies binnen een termijn van dertig kalenderdagen te rekenen van de aanhangigmaking door de Raad van Bestuur van HR Rail, moet geven. Het Sturingscomité heeft in dit geval een raadgevende rol, de beslissingsbevoegdheid ligt bij de Raad van Bestuur van HR Rail. Als het Sturingscomité geen advies heeft gegeven binnen de termijn van dertig kalenderdagen, kan de Raad van Bestuur een beslissing nemen.

sur la base d'effectifs inférieurs, tout en continuant à assurer l'information au public au plus tard 24 heures avant le commencement de la grève.

Il existe en outre des motifs valables pour lesquels certains membres du personnel pourraient ne pas être en mesure d'effectuer leur déclaration d'intention dans les délais prévus (comme la force majeure et l'absence complète et justifiée entre la notification du préavis et le dernier jour utile pour déclarer l'intention). Ces membres du personnel ne sont déliés de leur obligation de déclaration que si ces motifs sont d'une nature telle qu'ils les empêchent d'effectuer leur déclaration.

Seuls les membres du personnel dont la présence est prévue le jour de grève envisagé se voient imposer une obligation de déclaration, et ce afin d'éviter que le calcul des effectifs disponibles ne soit faussé par la prise en compte de membres du personnel qui auraient déjà informé les Sociétés de leur absence (pour des motifs tels que le congé, le repos obligatoire, la maladie ou toute autre situation administrative qui fait que la présence n'est pas prévue). Cette déclaration doit intervenir au plus tard 72 heures avant le premier jour de grève.

Les membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles susvisées qui déclarent leur intention de travailler, s'engagent à effectuer l'ensemble des tâches qui leur sont assignées et ce, même si elles ne sont pas liées au transport de personnes.

Le Conseil d'administration de HR Rail détermine les modalités concrètes de communication des déclarations d'intention tant pour les membres du personnel mis à disposition d'Infrabel que pour les membres du personnel mis à disposition de la SNCB. Ceci inclut également les modalités selon lesquelles les membres du personnel peuvent modifier leur déclaration en cas de grève d'une durée de plusieurs jours couverts par le même préavis.

Ces modalités concrètes sont déterminées après avis du Comité de pilotage des Chemins de fer, lequel doit rendre son avis dans un délai de trente jours calendrier à compter de sa saisine par le Conseil d'administration de HR Rail. Le Comité de pilotage dispose dans ce cas d'un rôle consultatif, le pouvoir décisionnel appartenant au Conseil d'administration de HR Rail. Si le Comité de pilotage n'a pas rendu son avis dans le délai de trente jours calendrier, le Conseil d'administration peut adopter une décision.

Het Sturingscomité, in het kader van zijn advies, en de Raad van Bestuur van HR Rail zien erop toe dat de voormelde concrete voorwaarden de personeelsleden niet ontmoedigen om te staken en dat zij geen welk danige psychologische, materiële of technische hindernis vormen bij het uitdrukken van hun intentie. De beslissing om te staken of te werken moet door de personeelsleden in alle vrijheid kunnen worden genomen.

De bepaling van de concrete voorwaarden om de intentieverklaringen mee te delen vormt een maatregel van inwendige orde. Los van deze kwalificatie, is zij in elk geval niet onderworpen aan de procedure tot vaststelling van het personeelsstatuut bepaald in de artikelen 73 en volgende van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen. Het wetsontwerp voert een specifieke bevoegdheid in, die afwijkt van het opstellen van het statuut en de reglementering. De Nationale Paritaire Commissie wordt dus niet verzocht om tussen te komen.

De intentieverklaringen worden vertrouwelijk behandeld, met als enig doel bij stakingen een dienstverlening op basis van de beschikbare personeelsleden te organiseren. Deze eis werd, in antwoord op het advies van de Raad van State, toegevoegd aan paragraaf 3, eerste lid van artikel 153*bis* van de wet van 23 juli 1926, zoals ingevoegd door het wetsontwerp.

Door het ontbreken van een intentieverklaring worden de personeelsleden aan een tuchtsanctie blootgesteld. Dit zou zelfs mogelijk zijn indien het wetsontwerp de mogelijkheid van een sanctie niet had voorzien (in tegenstelling tot het strafrecht is het niet nodig dat de feiten die tuchtrechtelijk kunnen worden bestraft uitdrukkelijk in een tekst worden opgenomen), maar het werd nuttig geacht om de aandacht van de personeelsleden op dit punt te vestigen. Indien de personeelsleden geen verklaring afleggen, komt de efficiëntie van het hele systeem in het gedrang, omdat de ondernemingen dan niet over een correct overzicht van de beschikbare personeelsleden beschikken, wat vereist is om de dienst tijdens de stakingsdag zo adequaat mogelijk te organiseren.

Onder voorbehoud van de mogelijkheid om de verklaring te wijzigen, in het kader van stakingen die zich over meerdere dagen uitstrekken, is het eveneens vereist dat de personeelsleden van de voornoemde beroepscategorieën hun intentieverklaring respecteren. Zo niet kan de dienst tijdens de staking niet zo adequaat mogelijk georganiseerd worden, omdat het *enerzijds* zou kunnen gebeuren dat personeelsleden die hun intentie om te werken kenbaar hebben gemaakt, zich op de stakingsdag niet op het werk aandienen, en *anderzijds* zouden de personeelsleden die hun intentie om niet te werken

Le Comité de pilotage, dans le cadre de son avis, et le Conseil d'administration de HR Rail veillent à ce que les modalités concrètes précitées ne découragent pas les membres du personnel de faire grève et qu'elles s'abstiennent d'imposer un quelconque frein psychologique, matériel ou technique à l'expression de leur intention. La décision de faire grève ou de travailler doit pouvoir être prise en toute liberté par les membres du personnel.

La détermination des modalités concrètes de communication des déclarations d'intention constitue une mesure d'ordre intérieur. Indépendamment de cette qualification, elle n'est en tout état de cause pas soumise à la procédure de fixation du statut du personnel figurant aux articles 73 et suivants de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges. Le projet de loi institue une compétence spécifique, qui déroge à la procédure d'élaboration du statut et de la réglementation. La Commission Paritaire Nationale n'est donc pas appelée à intervenir.

Les déclarations d'intention sont traitées de manière confidentielle, dans le seul but d'organiser le service en fonction des effectifs disponibles lors des grèves. En réponse à l'avis du Conseil d'État, cette exigence de confidentialité a été ajoutée au paragraphe 3, alinéa 1^{er} de l'article 153*bis* de la loi du 23 juillet 1926, tel qu'inséré par le projet de loi.

L'absence de déclaration d'intention expose les membres du personnel à une sanction disciplinaire. Ce serait d'ailleurs le cas même si le projet de loi ne prévoyait pas la possibilité d'une telle sanction (à la différence de la situation en droit pénal, il n'est pas nécessaire que les faits qui peuvent être punis sur le plan disciplinaire soient repris explicitement par un texte), mais il a été jugé utile d'attirer l'attention des membres du personnel sur ce point. Si les membres du personnel ne procèdent pas à la déclaration, c'est toute l'efficacité du mécanisme qui pourrait être mise en cause, puisque les sociétés ne disposeraient pas d'un décompte adéquat des membres du personnel disponibles, permettant d'organiser le service de la manière la plus adéquate possible lors du jour de grève.

Sous réserve de la possibilité de modifier la déclaration prévue dans le cas des grèves s'étalant sur plusieurs jours, il est par ailleurs exigé que les membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles précitées respectent leur intention déclarée. Dans le cas contraire, il ne serait pas possible d'organiser le service le plus adéquat possible le jour de la grève puisque, d'une part, des membres du personnel qui ont déclaré leur intention de travailler pourraient ne pas se présenter au travail lors du jour de grève alors que leur présence avait été prévue, tandis que, d'autre part, des membres

kenbaar hebben gemaakt, zich tijdens de stakingsdag toch op het werk kunnen aandienen, hoewel op hun aanwezigheid niet werd gerekend.

Het wetsontwerp bepaalt dus dat de personeelsleden die hun meegedeelde intentieverklaring niet naleven een tuchtsanctie kunnen oplopen, behalve bij een behoorlijk bewezen geldige reden, zoals overmacht of ziekte.

Het wetsontwerp bevestigt eveneens het principe dat personeelsleden die aan de stakingsdag deelnemen geen loon ontvangen voor de duur van de werkonderbreking. Hiermee worden de volgende personeelsleden gelijkgesteld:

— De personeelsleden die hun intentie om te werken kenbaar hebben gemaakt en zich niet aandienen op hun arbeidsplaats, zonder bewijs van een behoorlijk bewezen geldige reden, zoals overmacht of ziekte;

— De personeelsleden die zich op hun arbeidsplaats aandienen, maar die geen toestemming krijgen om hun dienst aan te vatten, omdat ze hun intentie om te werken niet kenbaar hebben gemaakt. Worden beschouwd als personeelsleden die geen intentieverklaring hebben afgelegd: zowel de personeelsleden die hun intentie om te werken niet kenbaar hebben gemaakt als de personeelsleden die verklaard hebben niet te zullen werken en zich toch op het werk aanbieden. Personeelsleden die geen intentieverklaring hebben afgelegd kunnen uitzonderlijk toch toestemming krijgen om hun dienst uit te voeren. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien er een lege plek moet opgevuld worden, omdat een personeelslid dat zijn intentie om te werken kenbaar had gemaakt, niet aanwezig is op de arbeidsplaats en vervangen moet worden. De personeelsleden die geen intentieverklaring om te werken hebben afgelegd, hebben in geen enkel geval een subjectief recht op toestemming om hun dienst uit te voeren en bijgevolg evenmin op hun loon. Als ze zich toch aandienen op het werk, lopen ze het risico terug naar huis te worden gestuurd en gelijkgesteld te worden met het stakend personeel.

Het niet-ontvangen van loon bij staking wordt voorzien zonder afbreuk te doen aan andere mogelijke gevolgen die kunnen voortvloeien uit de toepasselijke reglementering, zoals inhoudingen op de premies.

De vierde paragraaf van artikel 153*bis* bepaalt de voorwaarden waaronder het aangepaste vervoersplan kan worden aangeboden, op basis van de noodzakelijke personeelsleden. Het wetsontwerp bevat geen enkele mogelijkheid tot opvordering. De dienstverlening wordt dus enkel georganiseerd op basis van de personeelsleden die hun wil om te werken kenbaar hebben gemaakt

du personnel qui ont déclaré leur intention de ne pas travailler pourraient se présenter au travail lors du jour de grève alors que leur présence n'avait pas été prévue.

Le projet de loi prévoit donc que les membres du personnel qui ne respectent pas leur intention déclarée s'exposent à une sanction disciplinaire, sauf motif valable dûment établi tel que la force majeure ou la maladie.

Le projet de loi confirme également le principe selon lequel les membres du personnel qui participent au jour de grève ne perçoivent pas de rémunération pour la durée de l'interruption de travail et assimilé à ceux-ci:

— les membres du personnel qui, ayant déclaré leur intention de travailler, ne se présentent pas sur leur lieu de travail, sans motif valable dûment établi tel que la force majeure ou la maladie;

— les membres du personnel qui se présentent sur leur lieu de travail pour travailler mais ne sont pas autorisés à effectuer leur service dès lors qu'ils n'avaient pas déclaré leur intention de travailler. L'absence de déclaration précitée vise tant les membres du personnel qui n'ont pas effectué de déclaration que les membres du personnel qui avait déclaré leur intention de ne pas travailler. À titre exceptionnel, les membres du personnel qui n'ont pas déclaré leur intention de travailler pourraient être autorisés à effectuer leur service. Tel serait par exemple le cas si un vide devait être comblé parce qu'un membre du personnel ayant déclaré son intention de travailler ne s'est pas présenté sur le lieu de travail et doit être remplacé. Les membres du personnel qui n'avaient pas déclaré leur intention de travailler ne disposent toutefois d'aucun droit subjectif à être autorisés à effectuer le service et, par conséquent, à percevoir leur rémunération. S'ils se présentent tout de même au travail, ils courent le risque d'être renvoyés chez eux et d'être assimilés à du personnel gréviste.

L'absence de rémunération en cas de grève est mentionnée sans préjudice des autres conséquences éventuelles qui pourraient résulter de la réglementation applicable, telles que les retenues sur les primes.

Le 4^e paragraphe de l'article 153*bis* pose les conditions de fourniture de l'offre de transport adaptée en termes d'effectifs requis. Le projet de loi ne prévoit aucune possibilité de réquisition de sorte que le service n'est prévu que dans la mesure des effectifs qui ont déclaré leur intention de travailler et pour autant que ces effectifs soient suffisamment nombreux dans chaque

en voor zover ze in elke voormelde beroepscategorie voldoende talrijk zijn om één van de vooraf bepaalde vervoersplannen uit te voeren.

De gedelegeerd-bestuurder van de NMBS geeft na overleg met de gedelegeerd-bestuurder van Infrabel en op basis van de meegedeelde intentieverklaringen, de opdracht tot uitvoering van het gepaste vervoersplan tijdens de stakingsdag. Om te voldoen aan de beginse- len van behoorlijk bestuur, is het aangewezen om een schriftelijk bewijs te bewaren van zijn overleg met de gedelegeerd-bestuurder van Infrabel.

De gedelegeerd-bestuurders van de NMBS en Infrabel kunnen elk een plaatsvervanger aanduiden om hun respectievelijke bevoegdheden uit te oefenen. Deze hypothese wordt voorzien vanuit de optiek van de continuïteit van de dienst, om een snelle tussenkomst te verzekeren indien de bevoegde persoon afwezig of verhinderd is.

De voorwaarden van het vervoersplan worden door de NMBS op een duidelijke manier aan de gebruikers meegedeeld en dit ten laatste 24 uur vóór het begin van de stakingsdag. Deze termijn wil een evenwicht vastleg- gen tussen de noodzaak om de dienst te organiseren op basis van de intentieverklaringen en het hiermee samen- hangend belang van de gebruikers om de details van het vervoersplan voldoende lang voor de stakingsdag te kennen. Het is aangewezen om de nodige informatie op de website van de NMBS te plaatsen.

De vijfde paragraaf van artikel 153*bis* legt de perso- neelsleden op om de uitvoering van de voorgestelde dienst niet te belemmeren en verwijst uitdrukkelijk naar de onwettelijke gedragingen die deze dienst kunnen belemmeren. De schending van voormelde verplich- ting kan leiden tot tuchtsancties voor het betrokken personeel.

In antwoord op het advies van de Raad van State werd de uitdrukking “*het gebruik van de werkmidde- len en de infrastructuur beperken*” vervangen door de uitdrukking “*het gebruik van de werkmiddelen en de infrastructuur verhinderen*” en dit om te benadrukken dat het wetsontwerp de mogelijkheid voor de perso- neelsleden om vreedzame stakingspiketten of andere sensibiliseringsacties te organiseren, niet inperkt, op voorwaarde dat de toegang tot de werkmiddelen en de infrastructuur gegarandeerd wordt en dit omwille van evidente veiligheidsredenen.

De minister van Mobiliteit,

François BELLOT

catégorie professionnelle précitée pour permettre l'exécution de l'un des plans de transport déterminés au préalable.

L'Administrateur délégué de la SNCB, après concer- tation avec l'Administrateur délégué d'Infrabel et sur la base des déclarations d'intention communiquées, ordonne l'exécution du plan de transport particulier qu'il y a lieu d'appliquer lors du jour de grève. Afin de rencontrer les exigences de bonne administration, il est conseillé qu'il se réserve une preuve écrite de sa concertation avec l'Administrateur délégué d'Infrabel.

Les Administrateurs délégués de la SNCB et d'Infra- bel peuvent chacun désigner un suppléant en vue d'exercer leurs compétences respectives. Cette hypo- thèse est envisagée dans une optique de continuité du service, afin de permettre une intervention rapide si la personne compétente est absente ou empêchée.

Les modalités du plan de transport applicable sont communiquées par la SNCB de manière claire aux usagers au plus tard 24 heures avant le commencement du jour de grève. Ce délai instaure un équilibre entre le besoin d'organiser le service sur la base des déclara- tions d'intention et l'intérêt corrélatif des usagers à connaître les détails du plan de transport suffisamment tôt avant le jour de grève. Il est conseillé de reprendre les informations adéquates sur le site Internet de la SNCB.

Le 5^e paragraphe de l'article 153*bis* impose aux membres du personnel de ne pas contrarier la fourni- ture du service proposé et se réfère explicitement aux comportements illicites les plus à même d'empêcher la fourniture d'un tel service. La violation de l'obligation précitée peut notamment entraîner des sanctions dis- ciplinaires pour le personnel visé.

En réponse à l'avis du Conseil d'État, l'expression “restreindre l'utilisation des outils de travail et infras- tructures” a été remplacée par l'expression “empê- cher l'utilisation des outils de travail et infrastructures” et ce, afin d'insister sur le fait que le projet de loi ne porte aucunement atteinte à la possibilité pour les membres du personnel d'organiser des piquets de grève paci- fiques ou autres actions de sensibilisation à condition que l'accès aux outils et infrastructures soit garanti pour des raisons évidentes de sécurité.

Le ministre de la Mobilité,

François BELLOT

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot het garanderen van de continuïteit van de dienstverlening inzake het personenvervoer per spoor in geval van staking

HOOFDSTUK 1**Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2

Wijzigingen van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen

Art. 2

In titel 3 van boek 2 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt een artikel 114/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 114/2. Bij stakingen geïnitieerd in het kader van de procedure van aanzegging en overleg naar aanleiding van sociale conflicten overeenkomstig het syndicaal statuut van de Belgische Spoorwegen, moet er een minimumtermijn van 8 werkdagen gerespecteerd worden tussen het indienen van de stakingsaanzegging en het begin van de staking.”.

Art. 3

In titel 3 van boek 2 van dezelfde wet, wordt een hoofdstuk 11*bis* ingevoegd, luidende “Continuïteit van de dienstverlening inzake het personenvervoer per spoor in geval van staking”.

Art. 4

In hoofdstuk 11*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij artikel 3, wordt een artikel 153*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 153*bis*. § 1. Dit artikel is van toepassing op stakingen geïnitieerd overeenkomstig artikel 114/2 van deze wet.

§ 2. De Directiecomités van Infrabel en de NMBS bepalen in overleg welke operationele beroepscategorieën zij essentieel achten om een aangepast vervoersaanbod aan de gebruikers te verlenen bij een staking.

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi visant à garantir la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève

CHAPITRE 1**Dispositions générales****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges

Art. 2

Dans le titre 3 du livre 2 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, il est inséré un article 114/2 rédigé comme suit:

“Art. 114/2. En cas de grèves initiées dans le cadre de la procédure de préavis et de concertation à l'occasion de conflits sociaux conformément au statut syndical des Chemins de fer belges, un délai minimum de 8 jours ouvrables doit être respecté entre le dépôt du préavis et le début de la grève.”.

Art. 3

Dans le titre 3 du livre 2 de la même loi, il est inséré un chapitre 11*bis* intitulé “Continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève”.

Art. 4

Dans le chapitre 11*bis* de la même loi, inséré par l'article 3, il est inséré un article 153*bis* rédigé comme suit:

“Art. 153*bis*. § 1er. Le présent article s'applique en cas de grèves initiées conformément à l'article 114/2 de la présente loi.

§ 2. Les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB, en concertation, déterminent les catégories professionnelles opérationnelles qu'ils considèrent comme essentielles afin de fournir aux usagers une offre de transport adaptée en cas de grève.

De Directiecomités van Infrabel en de NMBS bepalen, in overleg, op basis van welke vervoersplannen een aangepast vervoersaanbod aan de gebruikers kan worden verleend bij een staking.

De voornoemde vervoersplannen worden regelmatig geëvalueerd door de Directiecomités van Infrabel en de NMBS om hun werking in de praktijk te verbeteren.

De Ondernemingen doen een beroep op de personeelsleden van de voormelde beroepscategorieën die niet deelnemen aan de staking, om het aangepaste vervoersaanbod te organiseren.

§ 3. Tenzij er een behoorlijk bewezen reden is, delen de personeelsleden van de voormelde beroepsgroepen ten laatste vier werkdagen vóór het begin van de staking hun definitieve intentie mee om al dan niet aan de staking deel te nemen. De concrete nadere regels om deze intentieverklaring mee te delen worden bepaald door de Raad van Bestuur van HR Rail, na advies van het Sturingscomité, zoals bedoeld in artikel 123 van deze wet.

Het Sturingscomité moet zijn advies geven binnen een termijn van dertig dagen te rekenen vanaf de aanhangigmaking door de Raad van Bestuur van HR Rail.

De bovenvermelde informatieverplichting is enkel van toepassing op de personeelsleden van de voormelde beroepsgroepen waarvan de aanwezigheid op de dag, of op minstens één van de dagen, van de desbetreffende staking gepland is.

De personeelsleden van één van de voormelde beroepsgroepen die hun intentie om al dan niet aan de staking deel te nemen niet binnen de voormelde termijn kenbaar maken, stellen zich bloot aan een tuchtsanctie.

Tenzij er een behoorlijk bewezen reden is, stellen de personeelsleden van één van de voormelde beroepsgroepen die hun intentie hebben medegedeeld om al dan niet aan de staking deel te nemen, zich bloot aan een tuchtsanctie indien ze die verklaring niet naleven.

De personeelsleden die aan de staking deelnemen ontvangen geen loon voor de duur van de werkonderbreking.

Worden gelijkgesteld met personeelsleden die deelnemen aan de staking in de zin van het vorige lid:

1° de personeelsleden die hun intentie om te werken in overeenstemming met de bepalingen van de vorige paragraaf kenbaar hebben gemaakt en zich niet aandienen op hun arbeidsplaats, zonder een behoorlijk bewezen reden;

2° de personeelsleden die zich op hun arbeidsplaats aandienen, maar die geen toestemming krijgen om hun dienst uit te voeren, omdat ze hun intentie om te werken niet kenbaar hebben gemaakt in overeenstemming met deze paragraaf.

§ 4. Er wordt enkel in een aangepast vervoersaanbod volgens één van de vervoersplannen bepaald in paragraaf 2,

Les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB, en concertation, déterminent les plans de transport en fonction desquels une offre de transport adaptée peut être fournie aux usagers en cas de grève.

Les plans de transport précités font l'objet d'une évaluation régulière par les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB en vue d'améliorer leur fonctionnement en pratique.

Les Sociétés font appel aux membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles précitées qui ne participent pas à la grève pour organiser une offre de transport adaptée.

§ 3. Sauf motif valable dûment établi, les membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles précitées informent, au plus tard quatre jours ouvrables avant le commencement de la grève, de leur intention définitive de participer ou non à la grève. Les modalités concrètes de communication de cette déclaration d'intention sont déterminées par le Conseil d'administration de HR Rail, après avis du Comité de pilotage visé à l'article 123 de la présente loi.

Le Comité de pilotage doit rendre son avis dans un délai de trente jours à compter de sa saisine par le Conseil d'administration de HR Rail.

L'obligation d'information susvisée ne s'applique qu'aux membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles précitées dont la présence est prévue le jour, ou au moins l'un des jours, de la grève envisagée.

Les membres du personnel appartenant à l'une des catégories professionnelles précitées qui ne communiquent pas leur intention de participer ou non à la grève dans le délai précité, s'exposent à une sanction disciplinaire.

Les membres du personnel appartenant à l'une des catégories professionnelles précitées qui ont communiqué leur intention de participer ou non à la grève, s'exposent à une sanction disciplinaire s'ils ne respectent pas leur intention déclarée, sauf motif valable dûment établi.

Les membres du personnel qui participent à la grève ne perçoivent pas de rémunération pour la durée de l'interruption du travail.

Sont assimilés à des membres du personnel qui participent à la grève au sens de l'alinéa précédent:

1° les membres du personnel qui, ayant déclaré leur intention de travailler conformément au présent paragraphe, ne se présentent pas sur leur lieu de travail, sans motif valable dûment établi;

2° les membres du personnel qui se présentent sur leur lieu de travail mais ne sont pas autorisés à effectuer leur service dès lors qu'ils n'avaient pas déclaré leur intention de travailler conformément au présent paragraphe.

§ 4. Une offre de transport adaptée selon l'un des plans de transport visés au paragraphe 2, alinéa 2 du présent article

tweede lid van dit artikel voorzien indien de Ondernemingen over een voldoende aantal personeelsleden in elk van de voornoemde beroepscategorieën beschikken.

De gedelegeerd-bestuurder van de NMBS geeft na overleg met de gedelegeerd-bestuurder van Infrabel en op basis van de intentieverklaringen zoals bedoeld in paragraaf 3, de opdracht tot uitvoering van het aangepast vervoersplan tijdens de staking.

De gedelegeerd-bestuurders van de NMBS en Infrabel kunnen een plaatsvervanger aanduiden om de bevoegdheden toegekend in het vorige lid, uit te oefenen indien zij afwezig of verhinderd zijn.

De exacte voorwaarden van het voormelde vervoersplan worden door de NMBS op een duidelijke manier aan de gebruikers meegedeeld en dit ten laatste 24 uur voor het begin van de staking.

§ 5. De personeelsleden onthouden zich van het treffen van maatregelen die het verstrekken van het vervoersaanbod in overeenstemming met de bepalingen van dit artikel, belemmeren. Meer bepaald zullen ze de toegang tot de werkplaats voor de personeelsleden die willen werken, niet blokkeren, noch zullen zij fysiek of materieel geweld van welke aard ook, gebruiken tegen hen of de gebruikers, noch zullen zij het gebruik van de werkmiddelen en de infrastructuur beperken.”

n'est fournie que si les Sociétés disposent d'un nombre suffisant de membres du personnel dans chaque catégorie professionnelle précitée.

L'Administrateur délégué de la SNCB, après concertation avec l'Administrateur délégué d'Infrabel et sur la base des déclarations d'intention visées au paragraphe 3, ordonne l'exécution du plan de transport adapté qu'il y a lieu d'appliquer lors de la grève.

Les Administrateurs délégués de la SNCB et d'Infrabel peuvent désigner un suppléant en vue d'exercer les compétences conférées par l'alinéa qui précède lorsqu'ils sont absents ou empêchés.

Les modalités précises du plan de transport précité sont communiquées par la SNCB de manière claire aux usagers au plus tard 24 heures avant le commencement de la grève.

§ 5. Les membres du personnel s'abstiennent de prendre des mesures visant à contrarier la fourniture de l'offre de transport adaptée conformément aux dispositions du présent article et, en particulier, s'abstiennent de bloquer l'accès aux lieux de travail pour les membres du personnel qui souhaitent travailler, ni ne recourent à une quelconque violence physique ou matérielle à leur encontre ou à l'encontre des usagers, ni ne restreignent l'utilisation des outils de travail et infrastructures.”

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.verenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	F. Bellot, Minister belast met de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen en bevoegd voor Infrabel,
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	D. Verdickt, Dirk.Verdickt@bellot.fed.be , 02/238 28 20
Overheidsdienst	—
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	— — —

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet tot het garanderen van de continuïteit van de dienstverlening van het personenvervoer per spoor in geval van staking
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Zoals voorzien werd in het federaal regeerakkoord van 9 februari 2014 en als verderzetting van de onderhandelingen tussen de directies van HR Rail en Infrabel met de vakbondsorganisaties, beoogt dit wetsontwerp de continuïteit van de dienstverlening inzake het personenvervoer per spoor bij stakingen te garanderen.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: — — ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Paritaire Commissie, gewestregeringen, Inspecteur van Financiën, Minister van Begroting, Raad van State
--	---

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

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

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

08/05/2017

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.

Het ontwerp maakt geen enkel onderscheid in behandeling 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
Consumptie- en productiepatronen .6.

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

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact
Economische ontwikkeling .7.

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

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact
Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer 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.

Het ontwerp heeft betrekking op de NMBS en Infrabel.

↓ 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. Het ontwerp omvat geen administratieve lasten.

b. __ _ ontwerp van regelgeving**

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. __ _ *

b. __ _ **

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. __ _ *

b. __ _ **

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. __ _ *

b. __ _ **

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

--

Energie .12.

Energiemix (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

Het ontwerp heeft tot doel om elke gebruiker de kans te geven om zich te verplaatsen met minimale problemen die ontstaan door stakingen met een impact op de dienstverlening van het vervoer van personen per spoor.

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

Door het garanderen van een dienstverlening zullen minder mensen genoodzaakt zijn om de auto te nemen.

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.

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

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact
Biodiversiteit .18.

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

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

Hinder .19.

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

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Overheid .20.**

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

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.**

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

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

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

Indien er geen enkel ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

[Geen enkel ontwikkelingsland is betrokken.](#)

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	F. Bellot, Ministre chargé de la Société Nationale des Chemins de fer Belges et compétent pour Infrabel
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	D. Verdickt, Dirk.Verdickt@bellot.fed.be, 02/238 28 20
Administration compétente	
Contact administration (nom, email, tél.)	---

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi visant à garantir la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève	
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.	Comme prévu dans l'accord de gouvernement fédéral du 9 octobre 2014 et dans la continuité des négociations menées par les directions de HR Rail et d'Infrabel avec les organisations syndicales, le présent projet de loi vise à garantir la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ 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 :	Commission Paritaire Nationale, gouvernements de région, Inspecteur des Finances, Ministre du Budget, 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.

08/05/2017

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.

[Ce projet ne fait aucune différence de traitement entre les hommes et les femmes.](#)



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

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

--



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

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

--

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

--



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

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

--

Santé .4.

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

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Emploi .5.

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

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
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
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 projet concerne la SNCB et Infrabel.

↓ 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. Le projet ne contient pas de charges administratives.

b. -- réglementation en projet**

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. --*

b. --**

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. --*

b. --**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. --*

b. --**

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

--

Énergie .12.

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

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Mobilité .13.

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

☒ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☐ Pas d'impact

Le projet a pour objet de permettre à chaque usager de se déplacer avec le moins de difficultés possibles lorsque des grèves affectent le service public de transport ferroviaire de personnes.

Alimentation .14.

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

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Changements climatiques .15.

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

☒ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☐ Pas d'impact

Par le fait de garantir la fourniture de service, moins de personnes seront contraintes de prendre la voiture.

Ressources naturelles .16.

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

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Air intérieur et extérieur .17.

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

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Biodiversité .18.

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

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

Nuisances .19.

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

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact**Autorités publiques .20.**

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

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact**Cohérence des politiques en faveur du développement .21.**

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

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

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

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

[Aucun pays en développement n'est concerné.](#)

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. 61.570/4 VAN
14 JUNI 2017

Op 22 mei 2017 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Mobiliteit belast met Belgocontrol en de Nationale Maatschappij der Belgische spoorwegen verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet “tot het garanderen van de continuïteit van de dienstverlening inzake het personenvervoer per spoor in geval van staking”.

Het voorontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 14 juni 2017. De kamer was samengesteld uit Pierre Liénardy, kamervoorzitter, Martine Baguet en Bernard Blero, staatsraden, Sébastien Van Drooghenbroeck en Jacques Englebert, assessoren, en Anne-Catherine Van Geersdaele, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Pauline Lagasse, adjunct auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 14 juni 2017.

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het voorontwerp,^(*) de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het voorontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

VOORAFGAANDE VORMVEREISTEN

2. Het advies van de Nationale Paritaire Commissie – dat een verplicht vormvereiste is krachtens artikel 118, 5°, van de wet van 23 juli 1926 “betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen” (hierna: de wet van 23 juli 1926) – bevindt zich niet in het dossier dat aan de Raad van State overgezonden is, hoewel in de nota aan de Ministerraad staat dat dat vormvereiste vervuld is.

De steller van het voorontwerp dient erop toe te zien dat dat vormvereiste naar behoren vervuld wordt.

^(*) Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan..

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 61.570/4 DU
14 JUIN 2017

Le 22 mai 2017, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de la Mobilité, chargé de Belgocontrol et de la Société nationale des chemins de fer belges à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi “visant à garantir la continuité du service de transport ferroviaire des personnes en cas de grève”.

L'avant-projet a été examiné par la quatrième chambre le 14 juin 2017. La chambre était composée de Pierre Liénardy, président de chambre, Martine Baguet et Bernard Blero, conseillers d'État, Sébastien Van Drooghenbroeck et Jacques Englebert, assesseurs, et Anne-Catherine Van Geersdaele, greffier.

Le rapport a été présenté par Pauline Lagasse, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine Baguet.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 14 juin 2017.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation limite son examen au fondement juridique l'avant-projet^(*), à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

FORMALITÉS PRÉALABLES

1. L'avis de la Commission paritaire nationale – qui constitue une formalité obligatoire en vertu de l'article 118, 5°, de la loi du 23 juillet 1926 “relative à la SNCB et au personnel des chemins de fer belges” (ci-après: “la loi du 23 juillet 1926”) – ne figure pas dans le dossier transmis au Conseil d'État bien que son accomplissement soit mentionné dans la note au Conseil des ministres.

L'auteur de l'avant-projet veillera à son correct accomplissement.

^(*) S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par “fondement juridique” la conformité aux normes supérieures.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

2. Zoals in de memorie van toelichting aangegeven wordt, beoogt het voorontwerp van wet “de continuïteit van de dienstverlening inzake het personenvervoer per spoor bij stakingen te garanderen”.

Te dien einde voorziet het voorontwerp van wet hoofdzakelijk in:

— de invoeging in de wet van 23 juni 1926 van een bepaling naar luid waarvan “[b]ij stakingen geïnitieerd in het kader van de procedure van aanzegging en overleg naar aanleiding van sociale conflicten (...) er een minimumtermijn van 8 werkdagen gerespecteerd [moet] worden tussen het indienen van de stakingsaanzegging en het begin van de staking” (ontworpen artikel 114/2 van de wet van 23 juli 1926), een termijn waarin het Algemeen Reglement voor de Syndicale Betrekkingen (hierna: het syndicaal statuut van de Belgische Spoorwegen)¹ reeds voorzagt;

— de invoering van een regeling waarbij het aan de directiecomités van Infrabel en de NMBS wordt overgelaten om “in overleg [te bepalen] welke operationele beroepscategorieën zij essentieel achten om een aangepast vervoersaanbod aan de gebruikers te verlenen bij een staking”, waarbij dat aanbod omschreven moet worden in vervoersplannen die diezelfde directiecomités eveneens in overleg moeten opmaken (ontworpen artikel 153*bis*, § 2, eerste tot derde lid, van de wet van 23 juli 1926);

— de organisatie van dat aangepast vervoersaanbod bij een staking door een beroep te doen “op de personeelsleden van de voormelde beroepscategorieën die niet deelnemen aan de staking” (ontworpen artikel 153*bis*, § 2, vierde lid, van de wet van 23 juli 1926), waarbij de personeelsleden van de bewuste beroepscategorieën ten laatste vier werkdagen vóór de staking hun definitieve intentie om al dan niet aan de staking deel te nemen moeten meedelen “[t]enzij er een behoorlijk bewezen reden is” (ontworpen artikel 153*bis*, § 3, eerste lid, van de wet van 23 juli 1926); wie die intentie niet binnen de voorgeschreven termijn meedeelt, stelt zich overigens bloot aan tuchtsancties (ontworpen artikel 153*bis*, § 3, vierde lid, van de wet van 23 juli 1926);

— de verplichting voor de personeelsleden van de spoorwegen om zich ervan te onthouden maatregelen te nemen die het verstrekken van het aangepast vervoersaanbod belemmeren, meer bepaald mogen ze de toegang tot de werkplaats voor de personeelsleden die willen werken niet blokkeren, mogen ze tegen hen en tegen de gebruikers geen fysiek of materieel geweld van welke aard ook gebruiken en mogen ze het gebruik van de werkmiddelen en de infrastructuur niet beperken (ontworpen artikel 153*bis*, § 5, van de wet van 23 juli 1926).

VOORAFGAANDE OPMERKINGEN

3. De aandacht wordt gevestigd op het feit dat het voorliggende advies gelezen moet worden binnen het beperkte kader

¹ Deel VI “Syndicale activiteit”, Hoofdstuk X betreffende de werkonderbrekingen, punt 3 van paragraaf 98 van het Algemeen reglement voor de syndicale betrekkingen, bundel 548.

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

2. Comme le précise l'exposé des motifs, l'avant-projet de loi “vise à garantir la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève”.

À cette fin, l'avant-projet de loi prévoit essentiellement:

— l'introduction dans la loi du 23 juin 1926 d'une disposition aux termes de laquelle “en cas de grèves initiées dans le cadre de la procédure de préavis et de concertation à l'occasion de conflits sociaux [...], un délai minimum de huit jours ouvrables doit être respecté entre le dépôt du préavis et le début de la grève” (article 114/2, en projet de la loi du 23 juillet 1926), délai déjà prévu par le règlement général des relations syndicales (ci-après “le statut syndical des Chemins de fer belges”) ¹;

— l'instauration d'un mécanisme confiant aux Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB le soin de déterminer, “en concertation, les catégories professionnelles opérationnelles qu'ils considèrent comme essentielles afin de fournir aux usagers une offre de transport adaptée en cas de grève”, cette offre faisant l'objet de plans de transport établis, également en concertation, par ces mêmes comités de direction (article 153*bis*, § 2, alinéas 1^{er} à 3, en projet de la loi du 23 juillet 1926);

— l'organisation de cette offre de transport adaptée en cas de grève, en faisant appel “aux membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles précitées qui ne participent pas à la grève” (article 153*bis*, § 2, alinéa 4, en projet de la loi du 23 juillet 1926), les membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles en question devant informer, au plus tard quatre jours ouvrables avant la grève, de leur intention définitive de participer ou non à la grève, et ce “sauf motif valable dûment établi” (article 153*bis*, § 3, alinéa 1^{er}, en projet de la loi du 23 juillet 1926); par ailleurs, le fait de ne pas communiquer cette intention dans le délai requis est passible de sanctions disciplinaires (article 153*bis*, § 3, alinéa 4, en projet de la loi du 23 juillet 1926);

— l'obligation pour les membres du personnel des chemins de fer de s'abstenir de prendre des mesures visant à contrarier la fourniture de l'offre de transport adaptée, en particulier le blocage de l'accès aux lieux de travail pour les membres du personnel qui souhaitent travailler, de s'abstenir de recourir à une quelconque violence physique ou matérielle à leur encontre ou à l'encontre des usagers et de ne pas restreindre l'utilisation des outils de travail et infrastructures (article 153*bis*, § 5, en projet de la loi du 23 juillet 1926).

OBSERVATIONS PRÉALABLES

3. L'attention est attirée sur le fait que le présent avis se situe dans le cadre circonscrit des dispositions de l'avant-projet

¹ Partie VI “Activités syndicales”, Chapitre X relatif à l'interruption de travail, point 3 sous le point 98 du Règlement général des relations syndicales, fascicule 548.

van de bepalingen van het voorontwerp, meer bepaald van het ontworpen artikel 114/2 van de wet van 23 juli 1926 wat betreft de in acht te nemen aanzeggingstermijn bij een staking, die acht werkdagen bedraagt tussen het indienen van de stakingsaanzegging en het begin van de staking, en, van het ontworpen artikel 153bis, § 5, naar luid waarvan de personeelsleden van de spoorwegen zich dienen te onthouden van “fysiek of materieel geweld van welke aard ook”² tegenover de personeelsleden die niet deelnemen aan de staking en tegenover de gebruikers.

4. Het voorliggende advies ligt overigens helemaal in de lijn van advies 52 360/AV,³ waarin het volgende staat:

“Zoals is aangegeven in advies 39 942/AV,⁴ is het stakingrecht in de Belgische rechtsorde uitdrukkelijk gewaarborgd,⁵ op basis van artikel 8, lid 1, d), van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten en van

plus particulièrement, d’une part, de l’article 114/2, en projet de la loi du 23 juillet 1926 quant au délai de préavis à respecter en cas de grève qui est de huit jours ouvrables entre le dépôt du préavis et le début de la grève, ainsi que, d’autre part, de l’abstention prévue à l’article 153bis, § 5, en projet dans le chef des membres du personnel des Chemins de fer de recourir à “une quelconque violence physique ou matérielle”² à l’encontre des membres du personnel non-grévistes et des usagers.

4. Le présent avis s’inscrit par ailleurs dans la droite ligne de l’avis 52 360/AG³ qui précisait:

“Ainsi que l’a rappelé l’avis 39 942/AG⁴, le droit de grève est expressément garanti, dans l’ordre juridique belge⁵, sur le fondement de l’article 8, paragraphe 1, d), du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et

² In artikel 8 van verdrag nr. 87 van 9 juli 1948 “betreffende de syndicale vrijheid en de bescherming van het syndicaal recht” staat immers het volgende: “[b]ij de uitoefening van de rechten, welke hun bij dit verdrag zijn toegekend, zijn de werknemers, de werkgevers en hun onderscheidene organisaties gehouden, om, evenals de andere personen of georganiseerde groepen, de wetten van het land te eerbiedigen”.

³ Advies 52 360/AV, op 26 november 2013 gegeven over een voorstel van ordonnantie “tot wijziging van de ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van het Gewestelijk Agentschap voor Netheid, teneinde een dringende dienst voor het ophalen van afval op te richten in geval van een sociaal conflict bij Net Brussel” <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/52360.pdf>.

⁴ Voetnoot 1 van het geciteerde advies: Advies 39 942/AV, op 18 april 2006 gegeven over een voorstel van wet “tot waarborging van een minimumdienstverlening in het raam van opdrachten van openbare dienst en taken van algemeen belang” alsook over amendement nr. 1 bij dat voorstel (*Parl. St. Kamer* 2003-04, nr. 51-604/3, 3-13).

⁵ Voetnoot 2 van het geciteerde advies: Over de vastlegging van het stakingsrecht in de rechtspraak, zie inzonderheid: GwH 6 april 2000, nr. 42/2000, B.7.1 e.v.; Cass. 21 december 1981, *Arr. Cass.* 1981 (82), 541; RvS 22 maart 1995, nr. 52 424; RvS 3 december 2002, nr. 113 168; RvS 2 juni 2008, nr. 185 075; RvS 18 oktober 2011, nr. 215 830; RvS 6 november 2012, nr. 221 273.

² L’article 8 de la Convention n° 87 du 9 juillet 1948 “sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical” prévoit en effet que “[d]ans l’exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l’instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité”.

³ Avis 52 360/AG donné le 26 novembre 2013 sur une proposition d’ordonnance “modifiant l’ordonnance du 19 juillet 1990 portant création de l’Agence Bruxelles-Propreté en vue d’instaurer un service d’urgence d’enlèvement des immondices en cas de conflit social au sein de Bruxelles-Propreté” <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/52360.pdf>.

⁴ Note de bas de page 1 de l’avis cité: Avis 39 942/AG donné le 18 avril 2006 sur une proposition de loi “visant à garantir un service minimum dans le cadre des missions de service public et des missions d’intérêt général”, ainsi que sur l’amendement n° 1 à cette proposition (*Doc. parl.*, Chambre, 2003-2004, n° 51-604/3, pp. 3-13).

⁵ Note de bas de page 2 de l’avis cité: Sur la consécration du droit de grève dans la jurisprudence, voyez notamment: C.C., 6 avril 2000, n° 42/2000, B.7.1 et suiv.; Cass., 21 décembre 1981, *Pas.*, 1982, I, p. 531; C.E., 22 mars 1995, n° 52 424; C.E., 3 décembre 2002, n° 113 168; C.E., 2 juin 2008, n° 185 075; C.E., 18 octobre 2011, n° 215 830; C.E., 6 novembre 2012, n° 221 273.

artikel 6, 4°, van het herziene Europees Sociaal Handvest.⁶⁻⁷ Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft het stakingsrecht overigens afgeleid uit artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens.⁸

Wat betreft zowel het bepalen van de grenzen van het stakingsrecht als de mogelijke beperkingen van dat recht, moet overigens rekening worden gehouden met de standpunten van de organen die binnen de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) belast zijn met het toezicht op de naleving van de regels die deze internationale organisatie heeft uitgevaardigd,⁹ inzonderheid van verdrag nr. 87 van 9 juli 1948 “betreffende de syndicale vrijheid en de bescherming van het syndicaal recht” en van verdrag nr. 98 van 1 juli 1949 “betreffende de toepassing van de grondbeginselen in het recht van organisatie en collectief overleg”.¹⁰⁻¹¹

⁶ Voetnoot 3 van het geciteerde advies: Inzake de collectieve klacht nr. 59/2009, Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV)/Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB)/Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV)/Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) t. België heeft het Europees Comité voor Sociale Rechten in dat kader het volgende geoordeeld: “l’article 6, § 4, de la Charte révisée comprend non seulement le droit de cesser le travail, mais encore, entre autres, celui de participer à des piquets de grève” (Europees Comité voor Sociale Rechten, beslissing van 13 september 2011 over de gegrondheid van de voornoemde collectieve klacht nr. 59/2009, te raadplegen op www.coe.int. Zie ook de resolutie die het Comité van ministers van de Raad van Europa inzake deze klacht heeft aangenomen (resolutie CM/ResChS(2012)3). Zie over deze problematiek in haar geheel J.-F. Neven, “Les piquets de grève, la procédure sur requête unilatérale et les pouvoirs du juge des référés après la décision du Comité européen des droits sociaux du 13 septembre 2011”, *TSR-RDS* 2012/4, 394 e.v.).

⁷ Voetnoot 4 van het geciteerde advies: Artikel 28 van het Handvest van de sociale grondrechten van de werkenden waarborgt binnen de grenzen vastgesteld in artikel 51 ervan, het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie in dezelfde bewoordingen als artikel 6, 4°, van het Europees Sociaal Handvest.

⁸ Voetnoot 5 van het geciteerde advies: EHRM 21 april 2009, arrest *Enerji Yapi-Yol Sen t. Türkiye*.

⁹ Voetnoot 6 van het geciteerde advies: Overigens valt op te merken dat het Europees Hof voor de Rechten van de Mens vaak verwijst naar de standpunten van de toezichthoudende organen van de IAO wanneer het erom gaat artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens uit te leggen op het vlak van de vakbondsrechten (EHRM 11 juli 2002, *Wilson, National Union of Journalists c.s. t. Verenigd Koninkrijk*, § 48; 30 juli 2009, *Danilenkov c.s. t. Russische Federatie*, § 123; 27 april 2010, *Vördur Olafsson t. IJsland*, § 53).

¹⁰ Voetnoot 7 van het geciteerde advies: Die organen zijn het Comité voor vakbondsvrijheid van de raad van bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau en de commissie van deskundigen voor de toepassing van de conventies en aanbevelingen van de IAO.

¹¹ Voetnoot 8 van het geciteerde advies: In advies 39 942/AV is met deze standpunten reeds rekening gehouden. Zie inzonderheid voetnoot 10 van dat advies. Sindsdien is een vijfde uitgave van de “Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d’administration du BIT” gepubliceerd. In dit advies wordt daarnaar verwezen als “Recueil de principes, 2006, 5^{de} uitg.”.

culturels et de l’article 6, 4°, de la Charte sociale européenne révisée⁶⁻⁷. Le droit de grève a par ailleurs été déduit, par la Cour européenne des droits de l’homme, de l’article 11 de la Convention européenne des droits de l’homme⁸.

Il convient par ailleurs d’avoir égard, tant en ce qui concerne la détermination des contours du droit de grève qu’en ce qui concerne la question des limitations dont il peut faire l’objet, aux prises de position des organes qui, au sein de l’Organisation Internationale du Travail (O.I.T.), sont chargés du contrôle du respect des règles édictées par cette organisation internationale⁹, spécialement de la Convention n° 87 du 9 juillet 1948 “sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical” et de la Convention n° 98 du 1^{er} juillet 1949 “sur le droit d’organisation et de négociation collective”¹⁰⁻¹¹.

⁶ Note de bas de page 3 de l’avis cité: C’est dans ce cadre que le Comité européen des droits sociaux, à propos de la réclamation collective n° 59/2009, Confédération européenne des syndicats (CES)/Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)/Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC)/Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) c. Belgique, a estimé que “l’article 6, § 4, de la Charte révisée comprend non seulement le droit de cesser le travail, mais encore, entre autres, celui de participer à des piquets de grève” (Comité européen des droits sociaux, décision du 13 septembre 2011 sur le bien-fondé de la réclamation collective n° 59/2009 précitée, consultable sur www.coe.int. Voir également la résolution adoptée le 4 avril 2012 par le Comité des ministres du Conseil de l’Europe sur cette réclamation (résolution CM/ResChS(2012)3). Sur l’ensemble de la problématique, voir J.-F. Neven, “Les piquets de grève, la procédure sur requête unilatérale et les pouvoirs du juge des référés après la décision du Comité européen des droits sociaux du 13 septembre 2011”, *T.S.R.-R.D.S.*, 2012/4, pp. 394 et s.).

⁷ Note de bas de page 4 de l’avis cité: Dans les limites fixées par son article 51, la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne garantit, en son article 28, le droit de négociation et d’actions collectives dans les mêmes termes que l’article 6, 4°, de la Charte sociale européenne.

⁸ Note de bas de page 5 de l’avis cité: Note Cour eur. D.H., arrêt *Enerji Yapi-Yol Sen c. Turquie* du 21 avril 2009.

⁹ Note de bas de page 6 de l’avis cité: On constate d’ailleurs que la Cour européenne des droits de l’homme fait souvent référence aux prises de position des organes de surveillance de l’O.I.T. lorsqu’il s’agit d’interpréter, dans le domaine des droits syndicaux, l’article 11 de la Convention européenne des droits de l’homme. (Cour eur. D.H., arrêt *Wilson, National Union of Journalists et autres c. Royaume-Uni* du 11 juillet 2002, § 48; arrêt *Danilenkov et autres c. Fédération de Russie* du 30 juillet 2009, § 123; arrêt *Vördur Olafsson c. Islande* du 27 avril 2010, § 53).

¹⁰ Note de bas de page 7 de l’avis cité: Ces organes sont le Comité de la liberté syndicale du Conseil d’administration du B.I.T. et la Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations de l’O.I.T.

¹¹ Note de bas de page 8 de l’avis cité: L’avis 39 942/AG avait d’ores et déjà eu égard à ces prises de position. Voir spécialement la note de bas de page n° 10 de cet avis. Depuis lors, a été publiée une 5^e édition du *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d’administration du BIT*. Il y sera fait référence, dans le présent avis, sous la dénomination “Recueil de principes, 2006, 5^e éd.”.

In dat advies is advies 39 942/AV bovendien opnieuw aangehaald met betrekking tot de aanvaardbaarheid van de beperkingen van het stakingsrecht. In dat advies 39 942/AV stond over de beginselen die meer bepaald met betrekking tot het vaststellen van een “minimumdienst” van toepassing zijn het volgende:

“6. Inzake de geoorlooftheid van de beperkingen van het stakingsrecht die het vaststellen van een minimumdienst meebrengt, stelt het voornoemde advies 39 942/AV meer bepaald het volgende:

‘11. Het stakingsrecht is uitdrukkelijk vastgelegd in artikel 6, 4°, van het herziene Europees Sociaal Handvest, en in artikel 8, lid 1, d), van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten.¹²

Beperkingen van het stakingsrecht zijn weliswaar aanvaardbaar op basis van [artikel G van Deel III]¹³ van het herziene Europees Sociaal Handvest, dat het volgende bepaalt:

‘1. Wanneer de in deel I genoemde rechten en beginselen en de in deel II¹⁴ geregelde onbelemmerde uitoefening en toepassing hiervan zijn verwezenlijkt, kunnen zij buiten de in deel I en deel II vermelde gevallen generlei beperkingen ondergaan, met uitzondering van die welke bij de wet zijn voorgeschreven en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen en voor de bescherming van de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden.

2. De krachtens het onderhavige Handvest geoorloofde beperkingen op de daarin vermelde rechten en verplichtingen kunnen uitsluitend worden toegepast voor het doel waarvoor zij zijn bestemd.’

Artikel 4 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten bepaalt eveneens:

¹² Voetnoot 9 van het geciteerde advies: Voetnoot 14 van het geciteerde advies: Het stakingsrecht wordt niet uitdrukkelijk vermeld in de tekst van artikel 11 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, maar als een onderdeel van de vrijheid van vereniging, de vakbondsvrijheid en de vrijheid van vergadering erkend in die bepaling (zie inzonderheid J. Vande Lanotte en Y. Haeck (uitg.), *Handboek EVRM*, Deel 2, *Artikelsgewijze Commentaar*, boekdeel 2, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2004, nr. 42, blz. 26; cf. EHRM 2 juli 2002, Wilson, National union of journalists e.a. t./ het Verenigd Koninkrijk, inz. de nrs. 45 en 46). Binnen de grenzen van dit advies is het niet noodzakelijk te onderzoeken of de artikelen 26 en 27 van de Belgische Grondwet, die de vrijheid van vergadering en de vrijheid van vereniging vastleggen, ook niet aldus moeten worden geïnterpreteerd dat ze het stakingsrecht waarborgen, gelet op het interpretatief verband tussen de bepalingen van de Grondwet betreffende de rechten en vrijheden en het voormelde Verdrag (zie bijvoorbeeld recent: Arbitragehof, nr. 147/2005, 28 september 2005, B.3.5; nr. 199/2005, 21 december 2005, B.4).

¹³ Voetnoot 10 van het geciteerde advies: Als gevolg van een verschrijving vermeldt het advies artikel 38 van het Handvest.

¹⁴ Voetnoot 11 van het geciteerde advies: Voetnoot 15 van het geciteerde advies: Artikel 6 van het Europees sociaal handvest is opgenomen in deel II van dit Verdrag.

Ce même avis a, en outre, réitéré l’avis 39 942/AG quant à l’admissibilité des limitations au droit de grève, qui précisait à propos des principes applicables plus spécifiquement en ce qui concerne l’instauration d’un “service minimum”, ce qui suit:

“6. Sur le plan de la licéité des restrictions au droit de grève impliquées par l’instauration d’un service minimum, l’avis 39 942/AG précité énonce notamment ce qui suit:

‘11. Le droit de grève est consacré expressément par l’article 6, 4°, de la Charte sociale européenne révisée et l’article 8, paragraphe 1, d), du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels¹².

Des restrictions au droit de grève sont certes admissibles sur la base [de l’article G de la Partie III¹³] de la Charte sociale européenne révisée, qui dispose ce qui suit:

‘1. Les droits et principes énoncés dans la partie I, lorsqu’ils seront effectivement mis en œuvre, et l’exercice effectif de ces droits et principes, tel qu’il est prévu dans la partie II¹⁴ ne pourront faire l’objet de restrictions ou limitations non spécifiées dans les parties I^{re} et II, à l’exception de celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d’autrui ou pour protéger l’ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.

2. Les restrictions apportées en vertu de la présente Charte aux droits et obligations reconnus dans celle-ci ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues’.

L’article 4 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dispose également:

¹² Note de bas de page 9 de l’avis cité: Note de bas de page 14 de l’avis cité: Le droit de grève n’est pas énoncé expressément dans le texte de l’article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales mais il apparaît comme une composante de la liberté d’association, de la liberté syndicale et de la liberté de réunion reconnues par cette disposition (voir notamment J. Vande Lanotte et Y. Haeck (éd.), *Handboek EVRM*, Deel 2, *Artikelsgewijze Commentaar*, volume 2, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2004, n° 42, p. 26; cf. Cour eur. dr. h., 2 juillet 2002, Wilson, National union of journalists e.a. c. Royaume Uni, spéc. les nos 45 et 46). Dans les limites du présent avis, il n’est pas nécessaire d’examiner si les articles 26 et 27 de la Constitution belge, qui consacrent les libertés de réunion et d’association, ne doivent pas, eux aussi, être interprétés comme garantissant le droit de grève, compte tenu du lien interprétatif qui unit les dispositions de la Constitution relatives aux droits et aux libertés et la Convention précitée (voir par exemple, récemment: C.A., n° 147/2005, 28 septembre 2005, B.3.5; n° 199/2005, 21 décembre 2005, B.4).

¹³ Note de bas de page 10 de l’avis cité: À la suite d’une erreur matérielle l’avis mentionne l’article 38 de la Charte.

¹⁴ Note de bas de page 11 de l’avis cité: Note de bas de page 15 de l’avis cité: L’article 6 de la Charte sociale européenne figure dans la partie II de cette Convention.

“De Staten die partij zijn bij dit Verdrag erkennen dat, wat het genot van de door de Staat overeenkomstig dit Verdrag verleende rechten betreft, de Staat deze rechten slechts mag onderwerpen aan bij de wet vastgestelde beperkingen en alleen voor zover dit niet in strijd is met de aard van deze rechten, en uitsluitend met het doel het algemeen welzijn in een democratische samenleving te bevorderen.”

Uit deze bepalingen, en inzonderheid uit het vereiste dat de beperkingen in het genot of de uitoefening van de rechten die door deze instrumenten vastgesteld zijn, een “wet”,¹⁵ noodzakelijk maken, volgt dat de bepalingen van het interne recht die er de grondslag van vormen, voldoende duidelijk en voorzienbaar moeten zijn.

(...)

12. De grenzen van de beperkingen van het stakingsrecht zijn aangegeven door de voormelde organen van de IAO, die gewerkt hebben met het begrip “minimumdienst”, in de specifieke betekenis die ze eraan geven.

Deze regeling is als volgt samengevat:

‘Le Comité de la liberté syndicale admet qu’un service minimum puisse être imposé, lors des grèves, lorsqu’il s’agit de prévenir les accidents et de garantir la sécurité des personnes et des installations (service minimum de sécurité).¹⁶ Si le but est d’assurer une certaine continuité de la production ou des activités de l’entreprise ou de l’institution touchée par la grève, le comité estime que le maintien d’un service minimum (de fonctionnement) ne devrait être requis que dans les cas suivants: 1) dans les services dont l’interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l’ensemble de la population (services essentiels au sens strict du terme); 2) dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme mais où des grèves d’une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise grave aiguë menaçant les conditions normales d’existence de la population; 3) dans les services publics d’importance primordiale.^{17 18}’

7. Waar het advies specifiek de voornoemde derde categorie diensten onderzoekt, luidt het als volgt:

“Les États parties au présent Pacte reconnaissent que, dans la jouissance des droits assurée par l’État conformément au présent Pacte, l’État ne peut soumettre ces droits qu’aux limitations établies par la loi, dans la seule mesure compatible avec la nature de ces droits et exclusivement en vue de favoriser le bien-être général dans une société démocratique”.

Il résulte de ces dispositions, spécialement de l’exigence selon laquelle les restrictions dans la jouissance ou l’exercice des droits consacrés par ces instruments nécessitent une “loi”¹⁵, que les textes de droit interne qui en constituent l’assise doivent avoir un caractère de clarté et de prévisibilité suffisant.

[...]

12. Les limites des restrictions au droit de grève ont été précisées par les organes précités de l’O.I.T. par le recours à la notion de “service minimum”, au sens spécifique qu’ils lui donnent.

Ce régime a été résumé comme suit:

‘Le Comité de la liberté syndicale admet qu’un service minimum puisse être imposé, lors des grèves, lorsqu’il s’agit de prévenir les accidents et de garantir la sécurité des personnes et des installations (service minimum de sécurité)¹⁶. Si le but est d’assurer une certaine continuité de la production ou des activités de l’entreprise ou de l’institution touchée par la grève, le comité estime que le maintien d’un service minimum (de fonctionnement) ne devrait être requis que dans les cas suivants: 1) dans les services dont l’interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l’ensemble de la population (services essentiels au sens strict du terme); 2) dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme mais où des grèves d’une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise grave aiguë menaçant les conditions normales d’existence de la population; 3) dans les services publics d’importance primordiale.^{17 18}’

7. Se penchant spécifiquement sur la troisième catégorie de services précitée, l’avis énonce:

¹⁵ Voetnoot 12 van het geciteerde advies: Voetnoot 16 van het geciteerde advies: Zie ook artikel 11, lid 2, van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.

¹⁶ Voetnoot 13 van het geciteerde advies: Voetnoot 17 van het geciteerde advies: Noot 76 in het geciteerde artikel: [Comité voor vakbondsvrijheid van de IAO, *Recueil de principes*, op. cit.], leden 554 en 555. [Zie *Recueil de principes*, 2006, 5^{de} uitg., § § 604 en 605].

¹⁷ Voetnoot 14 van het geciteerde advies: Voetnoot 18 van het geciteerde advies: Noot 77 in het geciteerde artikel: [Comité voor vakbondsvrijheid van de IAO, *Recueil de principes*, op. cit.], lid 556. [Zie *Recueil de principes*, 2006, 5^{de} uitg., § 606].

¹⁸ Voetnoot 15 van het geciteerde advies: Voetnoot 19 van het geciteerde advies: A. Otero, B. Gernigon en H. Guido, “Les principes de l’OIT sur le droit de grève”, *Rev. b. dr. int.*, 2000/1, blz. 56 en 57.

¹⁵ Note de bas de page 12 de l’avis cité: Note de bas de page 16 de l’avis cité: Voir aussi l’article 11, paragraphe 2, de la Convention de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales.

¹⁶ Note de bas de page 13 de l’avis cité: Note de bas de page 17 de l’avis cité: Note 76 dans l’article cité: [Comité de la liberté syndicale de l’O.I.T., *Recueil de principes*, op. cit.], paragr. 554 et 555. [Voir *Recueil de principes*, 2006, 5^e éd., § § 604 et 605].

¹⁷ Note de bas de page 14 de l’avis cité: Note de bas de page 18 de l’avis cité: Note 77 dans l’article cité: [Comité de la liberté syndicale de l’O.I.T., *Recueil de principes*, op. cit.], paragr. 556. [Voir *Recueil de principes*, 2006, 5^e éd., § 606].

¹⁸ Note de bas de page 15 de l’avis cité: Note de bas de page 19 de l’avis cité: A. Otero, B. Gernigon et H. Guido, “Les principes de l’O.I.T. sur le droit de grève”, *Rev. b. dr. int.*, 2000/1, pp. 56 et 57.

'Niet alleen stelt het Comité voor vakbondsvrijheid van de IAO dat de omvang van de minimale dienstverlening in dat verband zou moeten worden bepaald met medewerking van de werknemers- en werkgeversorganisaties,¹⁹ maar bovendien moet worden onderstreept dat die omvang hoe dan ook geen dergelijke afmetingen mag aannemen dat ze verder reikt dan de verrichtingen die strikt noodzakelijk zijn om te garanderen dat voorzien wordt in de basisbehoeften van de bevolking of in de minimale eisen van de dienst, en dat ze niet te zwaar weegt op de doelmatigheid van de pressiemiddelen die de staking vertegenwoordigt.^{20-21' 22"}

ALGEMENE OPMERKINGEN

5. Voor zover het voorontwerp, volgens zijn bewoordingen, voorziet in een regeling die ertoe strekt bij een staking aan de gebruikers een aangepast vervoersaanbod te verstrekken en de personeelsleden van de spoorwegen (statutaire en contractuele personeelsleden) te dien einde verplicht om vier dagen vóór het begin van de staking aan hun werkgever hun definitieve intentie mee te delen om aan een staking deel te nemen en hen ook verplicht om zich te onthouden van elke actie die de invoering van het aangepast vervoersaanbod kan belemmeren, geeft het, gelet op de hiervoor aangehaalde beginselen, aanleiding tot de volgende opmerkingen.

A. Doen de verplichting opgelegd aan de personeelsleden van de spoorwegen om vier dagen vóór de staking aan hun werkgever hun definitieve intentie mee te delen om al dan niet aan een geplande stakingsactie deel te nemen en de verplichting om zich te onthouden van het plaatsen van stakingsposten afbreuk aan het recht op collectieve actie dat samenhangt met het recht op collectieve onderhandelingen?

6.1. Door overeenkomst nr. 98 van de IAO te bekrachtigen hebben de Belgische autoriteiten er zich krachtens artikel 4 van die overeenkomst toe verbonden om passende maatregelen te nemen

"om, op een zeer breed plan, de ontwikkeling en het gebruik aan te moedigen en te bevorderen van procedures van vrijwillige onderhandeling tot het sluiten van collectieve verdragen tussen werkgevers en werkgeversorganisaties enerzijds, en werknemersverenigingen anderzijds, om op die wijze arbeidsvoorwaarden vast te stellen".

¹⁹ Voetnoot 16 van het geciteerde advies: Voetnoot 21 van het geciteerde advies: Comité voor vakbondsvrijheid van de IAO, *Recueil de principes*, op. cit., § 560. [Zie *Recueil de principes*, 2006, 5^{de} uitg., § 612].

²⁰ Voetnoot 17 van het geciteerde advies: Voetnoot 22 van het geciteerde advies: Commissie van deskundigen van de IAO, *Etude d'ensemble*, op. cit., § 161.

²¹ Voetnoot 18 van het geciteerde advies: Voetnoot 23 van het geciteerde advies: Voor voorbeelden van diensten die als "van primordiaal belang" kunnen worden bestempeld, zie inzonderheid de voormelde studie van A. Odero, B. Ernigon en H. Guido, op. cit., blz. 57.

²² Voetnoot 19 van het geciteerde advies: Dat de sociale partners erbij worden betrokken, is een vereiste dat, meer in het algemeen, geldt bij het vaststellen van elke minimumdienstverlening, ongeacht de categorie. Zie *Recueil de principes*, 2006, 5^{de} uitg., § § 609, 610, 612.

'Outre le fait que, toujours selon le Comité de la liberté syndicale de l'O.I.T., l'étendue du service minimum à ce titre devrait être déterminée avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs¹⁹, il importe de souligner qu'en tout état de cause, cette étendue ne peut être telle qu'elle dépasse les "opérations strictement nécessaires pour que la satisfaction des besoins de base de la population ou des exigences minima du service soit assurée" et qu'elle obère "l'efficacité des moyens de pression" constitués par la grève^{20-21' 22"}.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

5. En tant qu'il organise, selon ses termes, la fourniture aux usagers d'une offre de transport adaptée en cas de grève et impose, pour ce faire, aux membres du personnel des Chemins de fer (agents statutaires ou contractuels) l'obligation d'informer l'employeur de leur intention définitive de participer à une grève quatre jours avant le commencement de celle-ci, ainsi que l'obligation de s'abstenir de toute action de nature à entraver la mise en place de l'offre de transport adaptée, l'avant-projet appelle, compte tenu des principes rappelés ci-avant, les observations suivantes.

A. L'obligation faite aux membres du personnel des Chemins de fer d'informer leur employeur de leur intention définitive de participer ou non à une action de grève planifiée quatre jours avant que celle-ci ait lieu et celle faite de s'abstenir de tenir des piquets de grève constituent-elles une atteinte au droit à l'action collective comme corollaire au droit à la négociation collective?

6.1. En ratifiant la convention n° 98 de l'O.I.T., les autorités belges se sont engagées, en vertu de l'article 4 de cette convention, à prendre les mesures appropriées

"pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi".

¹⁹ Note de bas de page 16 de l'avis cité: Note de bas de page 21 de l'avis cité: Comité de la liberté syndicale de l'O.I.T., *Recueil de principes*, op. cit., § 560. [Voir *Recueil de Principes*, 2006, 5^e éd., § 612].

²⁰ Note de bas de page 17 de l'avis cité: Note de bas de page 22 de l'avis cité: Commission d'experts de l'O.I.T., *Etude d'ensemble*, op. cit., § 161.

²¹ Note de bas de page 18 de l'avis cité: Note de bas de page 23 de l'avis cité: Pour des exemples de services pouvant être qualifiés comme étant "d'importance primordiale", voir notamment l'étude précitée de A. Odero, B. Gernigon et H. Guido, op. cit., p. 57.

²² Note de bas de page 19 de l'avis cité: L'association des partenaires sociaux est une exigence qui, de manière plus générale, s'impose pour la définition de tout service minimum, quelle qu'en soit la catégorie. Voir *Recueil de principes*, 2006, 5^e éd., § § 609, 610, 612.

Tot een staking of meer in het algemeen tot collectieve actie overgaan wordt doorgaans beschouwd als één van de drukingsmiddelen die gebruikt kunnen worden om het gewenste resultaat af te dwingen bij de collectieve onderhandelingen die in een onderneming gevoerd worden.

6.2. Dat recht op collectieve actie impliceert dat de werknemers desgewenst het recht hebben om al dan niet deel te nemen aan collectieve acties die door anderen georganiseerd worden.²³

Door de personeelsleden van de spoorwegen te verplichten om vier dagen op voorhand aan hun werkgever hun definitieve intentie mee te delen om al dan niet aan een geplande stakingsactie deel te nemen, legt het voorontwerp van wet, hoewel het *in se* geen afbreuk doet aan het recht van de werknemers om aan die stakingsactie deel te nemen, hen op om, ten laatste halverwege de termijn waarbinnen de aanzegging ingediend moest worden, kenbaar te maken welke steun ze verlenen of bereid zijn te verlenen aan de lopende collectieve onderhandelingen en aan de vakorganisaties die die onderhandelingen voeren. Zodoende heeft het invloed op de draagwijdte en dus op de impact die het indienen van de stakingsaanzegging kan hebben op het verloop van de collectieve onderhandelingen. Het brengt dus het risico met zich mee dat er in de vaak cruciale fase van de collectieve onderhandelingen waarin de stakingsaanzegging bijna vervalt, een vertekening is van de machtsverhouding die één van de wezenlijke bestanddelen van die onderhandelingen is, of dat de onderhandelingen er zelfs door mislukken.

Bovendien lijkt het de bedoeling van de steller om die regeling waarbij een definitieve beslissing genomen moet worden op te leggen ongeacht de duur van de staking of de wijze waarop ze georganiseerd wordt.²⁴ Als de staking langer dan één dag duurt of als de actie gespreid wordt over vier weken naar rata van bijvoorbeeld één dag per week en de werknemers hun definitieve intentie in beide gevallen die ter illustratie gegeven worden vier dagen vóór de eerste stakingsdag moeten meedelen en hun beslissing achteraf niet meer kunnen herzien, houdt het voorontwerp derhalve een extra beperking in van de keuzevrijheid van de werknemers om te beslissen of ze al dan niet aan de staking zullen deelnemen: thans kunnen die laatstgenoemden immers, soms om louter materiële redenen die niets van doen hebben met de inzet van de lopende onderhandelingen, beslissen dat ze slechts één dag aan de staking zullen deelnemen, en dit tot op de laatste dag vóór de staking.

Ook het dispositief van het ontworpen artikel 153bis, § 5, van de wet van 23 juli 1926 leidt tot een grotere inmenging van het voorontwerp van wet in de uitoefening van het recht op collectieve actie als ondersteuning van het recht op het

Le recours à la grève ou, plus généralement à l'action collective, est communément considéré comme l'un des moyens de pression qui peut être utilisé pour forcer le résultat de négociations collectives menées au sein d'une entreprise.

6.2. Ce droit à l'action collective implique le droit pour les travailleurs, s'ils le souhaitent, de participer ou non aux actions collectives organisées par d'autres ²³.

En imposant aux membres du personnel des Chemins de fer d'informer, quatre jours au préalable, leur employeur de leur intention définitive de participer ou non à une action de grève planifiée, l'avant-projet de loi s'il ne porte pas atteinte en soi au droit des travailleurs de participer à cette action de grève, leur impose de dévoiler, à la moitié du délai au plus tard dans lequel le préavis a dû être déposé, le soutien qu'ils apportent ou sont prêts à apporter aux négociations collectives en cours et aux organisations syndicales qui les mènent et, ce faisant, influence l'étendue et donc l'impact que peut avoir le dépôt du préavis de grève sur le déroulement des négociations collectives. Partant, il emporte le risque de fausser, à un moment souvent crucial des négociations collectives puisque se rapprochant de l'échéance du préavis de grève, le rapport de force qui en est l'une des composantes essentielles, voire de les faire échouer.

Il semble par ailleurs de l'intention de l'auteur d'imposer ce mécanisme de décision définitive quelle que soit la durée de la grève ou son mode d'organisation²⁴. Dès lors, si la durée de la grève est de plus d'un jour ou si l'action est répartie sur quatre semaines à raison d'un jour par semaine, par exemple, et que les travailleurs doivent faire leur déclaration définitive quatre jours, dans les deux hypothèses visées à titre illustratif, précédant le premier jour de grève sans pouvoir modifier leur décision par la suite, l'avant-projet restreint encore la liberté de choix des travailleurs de décider de participer à la grève: rien n'empêche en effet ces derniers, à l'heure actuelle, de décider, parfois pour des raisons purement matérielles indépendantes des enjeux de la négociation en cours, de ne participer qu'à un seul jour de grève, et ce jusqu'au dernier jour qui précède la grève.

Le dispositif de l'article 153bis, § 5, en projet, de la loi du 23 juillet 1926 approfondit également l'immixtion de l'avant-projet de loi dans l'exercice du droit à l'action collective comme support du droit à la négociation collective, en ce

²³ Zie bijvoorbeeld EHRM 25 april 1996, *Gustafsson t. Zweden*, verzoekschrift 15573/89, § 45.

²⁴ In de bespreking van artikel 2 staat dat "de deadline om [de] intentieverklaring mee te delen (...) op vier werkdagen vóór het begin van de staking wordt vastgelegd" en in de bespreking van de artikelen 3 en 4 wordt aangegeven dat "[d]e laatst afgelegde verklaring, die ten laatste vier werkdagen voor het begin van de staking kenbaar moet worden gemaakt, (...) beschouwd [zal] worden als de definitieve intentieverklaring."

²³ Voir par exemple Cour eur. D.H., *Gustafsson c. Suède*, 25 avril 1996, req. n° 15573/89, § 45.

²⁴ Le commentaire de l'article 2 indique que "la date-limite de communication de [la] déclaration d'intention [est] fixée à quatre jours ouvrables avant le commencement de la grève" et le commentaire des articles 3 et 4 précise que "[l]a dernière intention exprimée, qui doit intervenir au plus tard quatre jours avant le commencement de la grève, sera considérée comme étant l'intention définitive".

collectief onderhandelen, doordat de stakers daarbij verplicht worden zich ervan te onthouden de toegang tot de werkplaats te blokkeren voor de personeelsleden die willen werken als- ook het gebruik van de werkmiddelen en de infrastructuur te beperken, te weten *in concreto* door, zelfs vreedzame, stakersposten te organiseren.²⁵

Het zou weliswaar vergezocht zijn ervan uit te gaan dat een werknemer die van plan is niet te staken daadwerkelijk in staat zou zijn om zijn recht uit te oefenen zelfs al zou hij geen toegang hebben tot zijn werkplaats, noch tot de infrastructuur of tot zijn werkmiddelen, waardoor hij niet de mogelijkheid zou hebben zijn contractuele verplichtingen na te komen. Bijgevolg moet het aan elke werknemer toegekende recht om zich niet aan te sluiten bij een stakingsbeweging voor die werknemer noodzakelijkerwijs impliceren dat hij zijn recht om te werken kan uitoefenen, zodat de verplichting tot onthouding die vervat is in het ontworpen artikel 153*bis*, § 5, van de wet van 23 juli 1926, die op zich geen overdreven aantasting van het recht op collectieve actie lijkt in te houden moeilijkheden doet rijzen doordat ze bovenop de andere maatregelen komt waarin het voorontwerp van wet reeds voorziet.

6.3. *In casu* is het immers de combinatie van de onderscheiden bepalingen van het voorontwerp die doet betwijfelen of ze aanvaard kunnen worden in het licht van de redelijkerwijs te verwachten beperkingen van het recht op collectieve actie zoals dat gewaarborgd wordt bij artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet en bij de onderscheiden internationale instrumenten waaraan België gebonden is.

Door de deelname aan een staking afhankelijk te stellen van een verklaring die het personeelslid van de Spoorwegen afgelegd zou hebben vier dagen vóór de dag waarop de staking gepland is en, *a fortiori*, als die vier dagen voorafgaan aan het begin van een georganiseerde staking van langer dan één dag, leidt het voorontwerp immers in de eerste plaats, zo niet in rechte, dan toch in feite, en bovendien op definitieve wijze en in een erg vroege fase van het proces ter ondersteuning van collectieve onderhandelingen, uiteindelijk tot een beperking van het recht van iedere werknemer om te beslissen of hij al dan niet aan een dergelijke staking deelneemt.

De onbeperkte verplichting om zich ervan te onthouden, zelfs vreedzame stakersposten uit te zetten teneinde de niet-stakers – en in voorkomend geval de gebruikers van de Spoorwegen – de toegang te beletten tot de werkplaats en tot de werkmiddelen, leidt ten tweede tot een vergroting van de beperking die zo al opgelegd wordt aan het recht op collectieve actie doordat het personeelslid verplicht wordt zijn definitieve intentie om al dan niet deel te nemen aan de staking kenbaar te maken. Het spreekt voor zich dat een staking, per definitie, voor een stuk zinloos wordt en dus aan

qu'il impose aux grévistes de s'abstenir de bloquer l'accès aux lieux de travail pour les membres du personnel qui souhaitent travailler ainsi que de restreindre l'utilisation des outils de travail et infrastructures, à savoir concrètement organiser des piquets de grève même pacifiques²⁵.

Certes, il serait artificiel de considérer qu'un travailleur qui entend ne pas faire grève serait effectivement en mesure d'exercer son droit quand bien même il n'aurait pas accès à son lieu de travail, ainsi qu'aux infrastructures et à ses outils de travail de telle sorte qu'il n'aurait pas la possibilité de remplir ses obligations contractuelles. Par conséquent, le droit qui est reconnu à tout travailleur de ne pas rejoindre un mouvement de grève doit nécessairement impliquer le fait, pour celui-ci, de pouvoir exercer son droit au travail et, dans cette mesure, prise isolément, l'obligation d'abstention prévue à l'article 153*bis*, § 5, en projet, de la loi du 23 juillet 1926, si elle ne semble pas, en soi, comporter une atteinte démesurée au droit à l'action collective, soulève des difficultés en tant qu'elle vient s'ajouter aux autres mesures déjà prévues par l'avant-projet de loi.

6.3. En l'occurrence, c'est effectivement la combinaison des différents dispositifs de l'avant-projet qui conduit à douter de leur admissibilité au regard des restrictions qui peuvent être raisonnablement apportées au droit à l'action collective tel qu'il est garanti par l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution et les différents instruments internationaux qui lient la Belgique.

En effet, d'une part, en subordonnant la participation à une grève à une déclaration qu'aura faite le membre du personnel des Chemins de fer quatre jours avant le jour où cette grève a été planifiée et, *a fortiori*, si ces quatre jours précèdent le début d'une grève organisée sur plus d'un jour, l'avant-projet aboutit à restreindre, sinon en droit, du moins en fait, et ce de manière définitive et fort tôt dans le processus de soutien à la négociation collective, le droit de tout travailleur de décider de participer ou non à une telle grève.

D'autre part, l'obligation faite de s'abstenir, sans limite, de recourir à des piquets de grève même pacifiques pour empêcher les non-grévistes – et le cas échéant les usagers des Chemins de fer – d'accéder aux lieux et aux outils de travail, renforce la restriction par ailleurs apportée au droit à l'action collective par l'information que doit donner le membre du personnel de son intention définitive de participer ou non à la grève. Il va sans dire qu'une grève perd, par définition, une partie de son sens et donc de son impact si plus aucune action – fut-ce de sensibilisation – ne peut être menée de

²⁵ ECSR, 13 septembre 2011, nr. 59/2009, EVV, ACLVB, ACV, ABVV / België, § 29: "L'article 6 § 4 de la Charte révisée comprend non seulement le droit de cesser le travail, mais encore, entre autres, celui de participer à des piquets de grève. Ces deux composantes méritent par conséquent le même degré de protection." en ECSR, 16 octobre 2006, nr. 32/2005, Confédération van onafhankelijke vakbonden van Bulgarije, Vakbondskonfederatie "Podkrepa" en Europees Verbond van Vakverenigingen t. Bulgarije.

²⁵ CEDS, 13 septembre 2011, n° 59/2009, CES, CGSLB, CSC, FGTB / Belgique, § 29: "L'article 6 § 4 de la Charte révisée comprend non seulement le droit de cesser le travail, mais encore, entre autres, celui de participer à des piquets de grève. Ces deux composantes méritent par conséquent le même degré de protection." et CEDS, 16 octobre 2006, n° 32/2005, Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale "Podkrepa" et confédération européenne des Syndicats c. Bulgarie.

impact inboet als de stakers ten aanzien van de niet-stakers en zelfs van de gebruikers van de dienst geen enkele actie – zelfs geen sensibiliseringsactie – mogen voeren in verband de grondigheid van hun eisen.

B. Past het verlenen van een aangepast vervoersaanbod aan de gebruikers in de logica van de organisatie van een minimumdienst?

7.1. De vraag rijst of het voorontwerp, door aan de directiecomités van Infrabel en van de NMBS de verplichting op te leggen om bij een staking aan de gebruikers een aangepast vervoersaanbod te verlenen volgens een vooraf vastgesteld vervoersplan, daadwerkelijk strekt tot het organiseren van een minimumvervoersdienst.

In de memorie van toelichting staat:

“Dit wetsontwerp is (...) gebaseerd op het algemeen rechtsbeginsel inzake de continuïteit van de openbare dienst. Dit houdt in dat een openbare dienst, zoals het reizigersvervoer per spoor, continu, regelmatig en zonder onderbreking, moet kunnen worden verzekerd.”

7.2. Met betrekking tot de invoering van een systeem tot waarborging van de continuïteit van de dienst voor het personenvervoer over het spoor, hebben de organen van de IAO, zoals daaraan is herinnerd in de adviezen 39 942/AV en 52 360/AV, bepaald welke perken binnen een “minimumdienst” in geval van staking ingevoerd kan worden.²⁶

De gevallen waarin een dergelijke “minimumdienst” overwogen kan worden, kunnen worden samengevat als volgt:

“Un service minimum pourrait être approprié comme solution de rechange possible dans les situations où une limitation importante ou une interdiction totale de la grève n’apparaît pas justifiée et où, sans remettre en cause le droit de grève de la plus grande partie des travailleurs, il pourrait être envisagé d’assurer la satisfaction des besoins de base des usagers ou encore la sécurité ou le fonctionnement continu des installations”²⁷.

“Le maintien de services minima en cas de grève ne devrait être possible que: 1) dans les services dont l’interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l’ensemble de la population (services essentiels au sens strict du terme); 2) dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme mais où les grèves d’une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë menaçant les

manière utile par les grévistes à l’égard des non-grévistes et même des usagers du service quant au bien-fondé de leurs revendications.

B. La fourniture aux usagers d’une offre de transport adaptée s’inscrit-elle dans la logique de l’organisation d’un service minimum?

7.1. La question se pose de savoir si l’avant-projet a réellement pour objet, en instaurant l’obligation pour les Comités de direction d’Infrabel et de la SNCB, de fournir aux usagers une offre de transport adaptée en cas de grève selon un plan de transport déterminé au préalable, d’organiser un service minimum de transport.

L’exposé des motifs précise

“Le projet de loi se fonde [...] sur le principe général de droit dit de la continuité du service public, qui implique qu’un service public tel que le transport ferroviaire de personnes, doit pouvoir être assuré de manière continue, régulière et sans interruption”.

7.2. En ce qui concerne la mise en place d’un mécanisme visant à garantir la continuité du service de transport ferroviaire des personnes, comme les avis 39 942/AG et 52 360/AG l’ont rappelé, les organes de l’O.I.T. ont précisé les limites dans lesquelles un “service minimum” peut être instauré en cas de grève²⁶.

Les hypothèses dans lesquelles un tel “service minimum” peut être envisagé se résument comme suit:

“Un service minimum pourrait être approprié comme solution de rechange possible dans les situations où une limitation importante ou une interdiction totale de la grève n’apparaît pas justifiée et où, sans remettre en cause le droit de grève de la plus grande partie des travailleurs, il pourrait être envisagé d’assurer la satisfaction des besoins de base des usagers ou encore la sécurité ou le fonctionnement continu des installations”²⁷.

“Le maintien de services minima en cas de grève ne devrait être possible que: 1) dans les services dont l’interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans l’ensemble de la population (services essentiels au sens strict du terme); 2) dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme mais où les grèves d’une certaine ampleur et durée pourraient provoquer une crise nationale aiguë menaçant les

²⁶ Voor een vergelijkbare benadering, zie: GwH 1 december 2016, nr. 152/2016, B.6.2 en B.11.1.

²⁷ *La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d’administration du BIT*, 2006, § 607. In dezelfde zin, Internationale Arbeidsconferentie, 101^e zitting, 2012, “*Étude d’ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*”, Rapport III (Partie 1B), § 136.

²⁶ Voir pour une démarche similaire: C.C., 1^{er} décembre 2016, n°152/2016, B.6.2 et B.11.1.

²⁷ *La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d’administration du BIT*, 2006, § 607. Dans le même sens, Conférence internationale du Travail, 101^e session, 2012, “*Étude d’ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*”, Rapport III (Partie 1B), § 136.

conditions normales d'existence de la population; et 3) dans les services publics d'importance primordiale".²⁸⁻²⁹

Het Comité heeft in de zaken die bij hem aanhangig gemaakt waren, geoordeeld dat ervan mag worden uitgegaan dat de diensten van het grootstedelijk vervoer³⁰ of van de Spoorwegen³¹ beschouwd kunnen worden als openbare diensten van primordiaal belang en dat het, bijgevolg, legitiem was een minimumdienst in geval van staking in te stellen.

Volgens het advies van de Commissie van deskundigen van de IAO zou een minimumdienst overigens moeten beantwoorden aan de volgende twee voorwaarden:

"i) Il devrait effectivement et exclusivement s'agir d'un service minimum, c'est-à-dire limité aux opérations strictement nécessaires pour que la satisfaction des besoins de base de la population ou des exigences minima du service soit assurée, tout en maintenant l'efficacité des moyens de pression; ii), étant donné que ce système limite l'un des moyens de pression essentielle dont disposent les travailleurs pour défendre leurs intérêts, leurs organisations devraient pouvoir, si elles le souhaitent, participer à la définition de ce service tout comme les employeurs et les pouvoirs publics."³²⁻³³,³⁴

7.3. Het ontworpen dispositief berust, in dat opzicht, op een zekere dubbelzinnigheid. Bij het ontworpen artikel 153bis, van de wet van 23 juli 1926, gelezen in het licht van de memorie van toelichting, wordt een stelsel georganiseerd dat steunt op de bepaling van de "essentieel" geachte operationele beroeps categorieën. Met dat stelsel kan een dienstverlening, rekening houdende met de beschikbare krachten (namelijk

conditions normales d'existence de la population; et 3) dans les services publics d'importance primordiale".²⁸⁻²⁹

Le Comité a estimé, dans des affaires dont il était saisi, que l'on pouvait considérer que les services de transports métropolitains³⁰ ou de chemins de fer³¹ pouvaient être qualifiés de services publics d'importance primordiale et que, dès lors, un service minimum pouvait légitimement être établi en cas de grève.

Par ailleurs, de l'avis de la Commission d'experts de l'O.I.T., un service minimum devrait répondre au moins à deux conditions:

"i) Il devrait effectivement et exclusivement s'agir d'un service minimum, c'est-à-dire limité aux opérations strictement nécessaires pour que la satisfaction des besoins de base de la population ou des exigences minima du service soit assurée, tout en maintenant l'efficacité des moyens de pression; ii), étant donné que ce système limite l'un des moyens de pression essentielle dont disposent les travailleurs pour défendre leurs intérêts, leurs organisations devraient pouvoir, si elles le souhaitent, participer à la définition de ce service tout comme les employeurs et les pouvoirs publics."³²⁻³³,³⁴

7.3. Le dispositif en projet repose, à cet égard, sur une certaine ambiguïté. En effet, l'article 153bis, en projet de la loi du 23 juillet 1926, lu à la lumière de l'exposé des motifs, organise un mécanisme qui repose sur la détermination des catégories professionnelles opérationnelles considérées comme "essentielles". Ce mécanisme permet d'organiser le service compte tenu des effectifs disponibles (c'est-à-dire

²⁸ *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT 2006*, § 606; *Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable 2012*, § 136.

²⁹ Het Comité voor vakbondsvrijheid staat eveneens toe dat een minimumdienst of zelfs een algeheel stakingsverbod opgelegd wordt aan ambtenaren die een gezagsfunctie uitoefenen in naam van de Staat. De Commissie van deskundigen van de IAO is van oordeel dat onder andere de werknemers van de postdiensten, de werknemers van de spoorwegen en het onderwijspersoneel evenwel geen deel uitmaken van die categorie (CEACR, verslag 2010-99-1A, 91; 2012-101-1B, 55).

³⁰ *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 2006, § 617 - § 618.

³¹ *Ibid.*, § 619 - 621.

³² *Voetnoot in het geciteerde werk*: Étude d'ensemble de 1994, § 161.

³³ Zie in dezelfde zin, *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 2006, § 612. Het Comité stelt nog het volgende: "En effet, outre que cela permettrait un échange de vues réfléchi sur ce que doivent être en situation réelle les services minima strictement nécessaires, cela contribuerait aussi à garantir que [ceux-ci] ne soient pas étendus au point de rendre la grève inopérante en raison de son peu d'impact et à éviter de donner aux organisations syndicales l'impression que l'échec de la grève tient à ce que le service minimum a été prévu d'une manière trop large et fixé unilatéralement".

³⁴ *Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2012, § 137.

²⁸ *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT 2006*, § 606; *Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable 2012*, § 136.

²⁹ Le Comité de la liberté syndicale autorise également l'imposition d'un service minimum, voire l'interdiction pure et simple de la grève, à l'égard des fonctionnaires exerçant une fonction d'autorité au nom de l'État. De l'avis de la Commission d'experts de l'OIT, les employés des services postaux, les employés des chemins de fer et les enseignants notamment ne font cependant pas partie de cette catégorie (CEACR, rapport 2010-99-1A, p. 91; 2012-101-1B, p. 55).

³⁰ *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 2006, § 617-618.

³¹ *Ibid.*, § 619-621.

³² *Note de bas de page citée par l'Étude 2012*: Étude d'ensemble de 1994, § 161.

³³ Voir dans le même sens, *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 2006, § 612. Le Comité précise que: "En effet, outre que cela permettrait un échange de vues réfléchi sur ce que doivent être en situation réelle les services minima strictement nécessaires, cela contribuerait aussi à garantir que [ceux-ci] ne soient pas étendus au point de rendre la grève inopérante en raison de son peu d'impact et à éviter de donner aux organisations syndicales l'impression que l'échec de la grève tient à ce que le service minimum a été prévu d'une manière trop large et fixé unilatéralement".

³⁴ *Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2012, § 137.

de niet-stakende personeelsleden), georganiseerd worden, waarbij een aangepast vervoersaanbod op basis van één van de vooraf vastgelegde vervoersplannen aan de gebruikers wordt verleend. Voorts wordt in de memorie van toelichting gesteld dat het wetsontwerp ertoe strekt de betrokken Ondernemingen (nl. NMBS, Infrabel en HR Rail) de nodige middelen te geven om de gebruikers van de Spoorwegen de best mogelijke dienstverlening aan te bieden bij stakingen en, rekening houdend met de beschikbare personeelsleden, deze dienstverlening zo adequaat mogelijk te organiseren. In de memorie van toelichting wordt eveneens aangegeven dat “daartoe een systeem [ingevoerd wordt] waarbij elk personeelslid dat deel uitmaakt van een operationele beroepscategorie die als essentieel wordt beschouwd, voorafgaand aan de staking, een intentieverklaring moet afleggen”.

Met andere woorden, ook al wordt in de memorie van toelichting gesteld dat het wetsontwerp “niet [voorziet] in een opvordering van personeelsleden om een minimumdienst te waarborgen”, toch lijkt de regeling die bij het voorontwerp wordt ingevoerd, waarbij inderdaad geen echte opvordering van het personeel plaatsvindt,³⁵ niettemin op een “minimumdienst” die in dit geval evenwel ingaat tegen de logica die voorop moet staan bij de invoering van een dergelijke dienst. In plaats van te bepalen welke operaties in geval van staking strikt noodzakelijk zijn om tegemoet te komen aan de basisbehoeften van de bevolking of aan de minimumvereisten van de dienst,³⁶ zoals dat wordt aanbevolen door de Commissie van deskundigen van de IAO, de vervoersplannen op die basis op te stellen en vervolgens te bepalen welke operationele beroepscategorieën daarvoor essentieel zijn, wordt op dat punt bij het voorontwerp immers een stelsel opgezet dat vertrekt vanuit een planning en van de vaststelling van de categorieën en dat vervolgens wordt verbonden aan het vervoersplan dat aan de gebruikers het “aangepast” dienstaanbod kan verlenen en waarbij alle personeelsleden van de Spoorwegen verplicht worden hun werkgever vier dagen voor de staking op de hoogte te brengen van hun definitieve intentie om al dan niet aan de staking deel te nemen. Op die manier zou het “aangepast” aanbod, rekening houdend met het aantal personeelsleden dat verklaart niet te zullen staken, overigens zelfs ruimer kunnen zijn dan de “minimumdienst”. In die omstandigheden kan de steller van het voorontwerp op geen enkel ogenblik garanderen dat hij zich beperkt tot het organiseren van een “minimumdienst” die niet leidt tot het tenietdoen van de doelmatigheid van het pressiemiddel dat de staking vertegenwoordigt. Daardoor gaat het dispositief in tegen de voorwaarden die door de organen van de IAO aanvaardbaar geacht worden bij de instelling van een minimumdienst in geval van staking.

7.4. Zoals blijkt uit de bespreking van de artikelen 3 en 4 van het voorontwerp, is het bovendien niet de bedoeling van de steller van het voorontwerp om de bepaling van de operationele beroepscategorieën die essentieel geacht

des membres du personnel non-grévistes), en fournissant aux usagers une offre de transport adaptée selon l'un des plans de transport déterminés au préalable. Il ajoute que le projet de loi a pour objet de donner les moyens nécessaires aux Sociétés (c'est-à-dire la SNCB, Infrabel et HR Rail) concernées d'offrir aux usagers des Chemins de fer le meilleur service possible en cas de grève, en permettant d'organiser celui-ci le plus adéquatement possible compte tenu des membres du personnel disponibles. L'exposé des motifs indique également que c'est à cette fin, qu'est instauré “un mécanisme de déclaration d'intention préalable aux grèves pour chaque membre du personnel appartenant à une catégorie professionnelles opérationnelles considérée comme essentielle”.

En d'autres termes, même si l'exposé des motifs précise que l'avant-projet “ne prévoit [...] pas la réquisition des membres du personnel en vue d'assurer un service minimum”, il n'en demeure pas moins que le dispositif que l'avant-projet met en place s'apparente, effectivement sans réquisition réelle du personnel³⁵, à un “service minimum” qui procède cependant ici à rebours de la logique qui doit prévaloir à l'instauration d'un tel service. Sur ce point, en effet, plutôt que de déterminer quelles sont “les opérations strictement nécessaires pour que la satisfaction des besoins de base de la population ou des exigences minima du service soit assurée” en cas de grève³⁶, comme le recommande la commission d'experts de l'O.I.T., d'établir, sur cette base, les plans de transport et définir ensuite quelles sont les catégories de personnel opérationnel essentielles requises à cet effet, l'avant-projet construit le système au départ d'une planification et de la détermination de ces catégories pour s'attacher ensuite au plan de transport de nature à fournir aux usagers l'offre “adaptée” de service et imposer à tous les membres du personnel des Chemins de fer d'informer leur employeur de leur intention définitive de participer ou non à la grève quatre jours préalablement à celle-ci. De la sorte, d'ailleurs, l'offre “adaptée” pourrait, compte tenu du nombre de membres du personnel se déclarant non-grévistes, aller même au-delà du “service minimum”. Dans ces conditions, l'auteur de l'avant-projet n'est à aucun moment en mesure de garantir qu'il se limite à organiser un “service minimum” qui n'aboutit pas à neutraliser “l'efficacité du moyen de pression” qu'est la grève. Ce faisant, le dispositif se place en porte-à-faux au regard des conditions communément considérées comme admissibles, au niveau des organes de l'O.I.T., lors de l'instauration d'un service minimum en cas de grève.

7.4. En outre, comme le relève le commentaire des articles 3 et 4 de l'avant-projet, il n'est pas de l'intention de l'auteur de l'avant-projet de soumettre la détermination des catégories opérationnelles considérées comme essentielles – et

³⁵ De Commissie van deskundigen van de IAO ziet een opvordering in geval van een “minimumdienst” overigens niet als aanvaardbare voorwaarde voor de organisatie van die dienst.

³⁶ Naast bepaalde voor de werking of voor de bescherming van de installaties noodzakelijke maatregelen.

³⁵ La Commission d'experts de l'O.I.T. n'envisage d'ailleurs pas l'hypothèse d'une réquisition en cas de “service minimum” au titre de condition admissible de l'organisation de ce service.

³⁶ Outre certaines mesures nécessaires au fonctionnement ou à la protection des installations.

worden – en bijgevolg ook de organisatie van een “minimumdienst” – te onderwerpen aan een voorafgaand overleg met de vakorganisaties.

Artikel 118, eerste lid, van de wet van 23 juli 1926, die wordt overgenomen onder punt 13 van het Syndicaal Statuut van de Belgische Spoorwegen, bepalen evenwel dat de Nationale Paritaire Commissie

“[n]iet tegenstaande elke andersluidende bepaling en onverminderd de andere bepalingen van deze wet, [bevoegd is tot]:

1° het onderzoeken van al de kwesties betreffende de bepalingen van het personeelsstatuut en de arbeidsovereenkomsten, [...] en over het algemeen al de kwesties die voor het personeel rechtstreeks van belang zijn, kwesties die haar worden voorgelegd [...] [door de raad van bestuur van HR Rail, de algemeen directeur van HR Rail, het HR Coördinatie Comité, de raad van bestuur of het directiecomité van Infrabel of NMBS, de voorzitter of zijn gemandateerde van een syndicale organisatie die in de Nationale Paritaire Commissie zetelt, overeenkomstig de bepalingen van [...] het syndicaal statuut.]”.

Zoals het dispositief thans gesteld is, lijkt het voorontwerp niet te voorzien in een uitdrukkelijke afwijking die ingaat tegen deze bevoegdheidstoewijzing. Zelfs indien dit het geval zou zijn, dan nog zou de vraag rijzen of de Belgische autoriteit, door zonder bijzondere verantwoording op die manier tewerk te gaan, niet de internationale verbintenissen schenden die ze meer in het bijzonder op het niveau van de IAO aangegaan is inzake het aanmoedigen van collectieve onderhandelingen op het gebied van het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden, aangezien de aangelegenheid van het vaststellen van een minimumdienst nauw verbonden is met die betreffende de werkomstandigheden.

In casu zou de tweede aan de minimumdienst verbonden voorwaarde hoe dan ook niet nageleefd worden. Zoals de Commissie van deskundigen van de IAO aangeeft, beperkt de minimumdienst een van de essentiële pressiemiddelen waarover de werknemers beschikken om hun (economische en sociale) belangen te verdedigen, en zouden de vakorganisaties, indien zij dat wensen, dan ook moeten kunnen deelnemen aan de bepaling van die dienst, wat *in casu* niet het geval is.

Uit de bespreking van de artikelen 3 en 4 van het voorontwerp blijkt overigens duidelijk dat “de ondernemingen de beschikbare personeelsleden op andere plaatsen dan hun normale arbeidsplaats [zullen] kunnen inzetten, met het oog op de prioritaire bediening van bepaalde lijnen”. De steller van het voorontwerp wil met andere woorden niet alleen zonder voorafgaand overleg met de vakorganisaties de werkomstandigheden van de statutaire personeelsleden wijzigen, maar hij gaat eveneens voorbij aan het bijzondere geval van de personeelsleden die aangenomen zijn met een arbeidsovereenkomst waarvan een van de essentiële elementen, luidens de dwingende bepalingen van de wet van 3 juli 1978 “betreffende de arbeidsovereenkomsten”, het type werk is tot het verrichten waarvan de werknemer zich

par là-même l’organisation du “service minimum” – à une concertation préalable avec les organisations syndicales.

Or, l’article 118, alinéa 1^{er}, de la loi du 23 juillet 1926 que reproduit le point 13 du Statut syndical des Chemins de fer belges, confère à la Commission paritaire nationale la compétence

“[n]onobstant toute disposition contraire et sans préjudice des dispositions de la loi du 23 juillet 1926 concernant la SNCB et le personnel des Chemins de fer belges, [...] :

1° [d’]examiner toutes les questions relatives aux dispositions du Statut du personnel et aux contrats de travail, [...], et en général, toutes les questions intéressant directement le personnel [...] [qui lui sont transmises par le conseil d’administration de HR Rail; le directeur général de HR Rail; le Comité de Coordination RH; le conseil d’administration ou le comité de direction d’Infrabel ou de la SNCB; le président ou son mandataire d’une organisation syndicale siégeant dans la Commission paritaire nationale conformément aux dispositions [...] du Statut syndical]”.

Il ne semble pas qu’en l’état actuel du dispositif, l’avant-projet prévoie une dérogation expresse contraire à cette attribution de compétence. Le serait-ce encore, se poserait la question de savoir, dès lors que la matière de la détermination d’un service minimum est intimement liée à celle des conditions de travail si, en procédant de la sorte, les autorités belges ne méconnaîtraient pas, sans justification particulière, les engagements internationaux qu’elles ont pris plus spécialement au niveau de l’O.I.T. en matière d’encouragement des négociations collectives dans le champ de la fixation des conditions d’emploi.

En l’occurrence, la seconde condition qui assortit le service minimum ne serait en tout état de cause pas respectée. En effet, tel qu’énoncé par la Commission d’experts de l’O.I.T., le service minimum limitant “l’un des moyens de pression essentiels dont disposent les travailleurs pour défendre leurs intérêts [économiques et sociaux], leurs organisations devraient pouvoir, si elles le souhaitent, participer à la définition de ce service”, ce qui n’est pas le cas en l’espèce.

Par ailleurs, il ressort clairement du commentaire des articles 3 et 4 de l’avant-projet que “les sociétés pourront notamment affecter les effectifs disponibles à d’autres postes de travail que leur poste habituels, en vue de permettre la desserte prioritaire de certaines lignes”. En d’autres termes, l’auteur de l’avant-projet se propose non seulement de modifier les conditions de travail des agents statutaires sans concertation préalable avec les organisations syndicales mais il n’envisage pas non plus le cas particulier des membres du personnel occupé dans le cadre d’un contrat de travail dont l’un des éléments essentiels est, aux termes des dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 “relative au contrat de travail”, le type de travail que le travailleur s’engage à fournir. Il en résulte que pour cette catégories, en tout cas, la mesure

verbindt. Daaruit volgt dat voor die categorieën, de maatregel die erin bestaat aan het personeelslid een andere taak toe te wijzen dan die waarvoor hij aangenomen is, hoe dan ook niet begrepen kan worden als een “maatregel van inwendige orde”; een nieuwe toewijzing zal dus, voor de periode die ze zal beslaan, een aanhangsel bij de overeenkomst vergen of op zijn minst een zekere wederzijdse instemming vanwege de partijen voorafgaand aan de nieuwe toewijzing.

Meer fundamenteel nog dient eraan te worden herinnerd dat de directiecomités van Infrabel en de NMBS bij de “aanpassingen aan de uitoefening van de functie” die ze zouden moeten aanbrengen met het oog op het verzekeren van de “minimumdienst”, de vereisten zullen moeten naleven van de wet van 30 augustus 2013 “houdende de Spoorcodex” op het stuk van, onder andere, de certificering voor de uitoefening van de functie van treinbestuurder of treinbegeleider, vereisten waarvan vanzelfsprekend niet mag worden afgeweken, zelfs niet tijdelijk, aangezien met die vereisten een doelstelling qua veiligheid van het reizigersvervoer nagestreefd wordt.³⁷

8. Als samenvatting van de voorgaande opmerkingen kan worden gesteld dat, hoewel de beperkingen die bij het voorliggende dispositief worden aangebracht in het recht op collectieve actie als accessorium van het recht op collectief onderhandelen *in casu* vastgelegd worden bij een wet, die wet niet op alle punten duidelijk en voorzienbaar genoeg is, zoals dat *supra* uiteengezet is in de opmerkingen 6.1. tot 6.3.

Hoewel die in het voorontwerp vervatte aantastingen van het recht op collectieve actie volgens de steller van het voorontwerp passen in het raam van wat in een democratische samenleving noodzakelijk is voor de bescherming van de rechten en vrijheden van eenieder, namelijk zowel van degenen die kiezen om al dan niet aan een collectieve actie deel te nemen als van de burgers/gebruikers van het openbaar vervoer die zich onder andere naar hun werk of hun school begeven, wordt met het voorontwerp evenwel geen genoegzaam uitgebalanceerd evenwicht gevonden tussen die onderscheiden rechten en vrijheden opdat de bij het dispositief tot stand gebrachte aantastingen beschouwd zouden kunnen worden als aanvaardbaar in het licht van het proportionaliteitsbeginsel. De steller van het voorontwerp zou erop moeten toezien dat die proportionaliteit beter gewaarborgd wordt, onder andere door de voorwaarden en de procedure te herzien op basis waarvan de personeelsleden van de Spoorwegen hun standpunt ten aanzien van de staking moeten bepalen; meer specifiek in dat opzicht in verband met de definitieve aard van de verklaring die ze krachtens het voorontwerp verplicht moeten afleggen, en bijgevolg met de

qui consiste à affecter un membre du personnel à une autre tâche que celle pour laquelle il a été engagé ne peut être analysée comme une “mesure d’ordre intérieur”; une nouvelle affectation nécessitera donc, pour la période où elle prendra place, la conclusion d’un avenant au contrat ou à tout le moins un échange certain des consentements des parties préalable à la nouvelle affectation.

Plus fondamentalement encore, il convient de rappeler qu’il appartiendra aux comités de direction d’Infrabel et de la S.N.C.B., lors des “aménagements concernant l’exercice de la fonction” auxquels ils seraient amenés à procéder en vue d’assurer le “service minimum” de tenir compte des exigences de la loi du 30 août 2013 “portant le Code ferroviaire” qui requièrent, entre autres, des certifications pour l’exercice de la fonction de conducteurs ou d’accompagnateurs de train auxquelles il va de soi, il ne peut être dérogé, fut-ce temporairement, ces exigences poursuivant un objectif de sécurité du transport des usagers³⁷.

8. En conclusion des observations qui précèdent, si les restrictions qu’apporte le dispositif à l’examen au droit à l’action collective comme accessoire du droit à la négociation collective, sont ici prévues par la loi, celle-ci ne présente pas, en tous ses points, le caractère de clarté et de prévisibilité suffisant ainsi qu’il a été exposé dans les observations 6.1. à 6.3. ci-avant.

Par ailleurs, si l’avant-projet inscrit ces atteintes qu’il porte au droit à l’action collective dans la perspective de ce que nécessite, dans une société démocratique, la garantie du respect des droits et libertés de chacun, à savoir tant de ceux qui choisissent de participer ou non à une action collective que des citoyens usagers des transports publics qui se rendent notamment à leur lieu de travail ou à l’école, il n’établit cependant pas une balance suffisamment équilibrée entre ces différents droits et libertés en sorte que les atteintes portées par le dispositif puissent être considérées comme admissibles au regard du principe de proportionnalité. L’avant-projet devrait veiller à mieux assurer cette proportionnalité notamment en revoyant les conditions et la procédure selon lesquelles les membres du personnel des Chemins de fer devront se positionner au regard de la grève, plus spécifiquement à cet égard quant au caractère définitif de la déclaration que l’avant-projet leur impose de communiquer et, partant, à l’aménagement, dans leur chef, de la possibilité de faire connaître leur choix et de le modifier, au vu de l’évolution des circonstances et du contexte dans lequel le préavis de grève a été déposé, par exemple, dans un délai qui ne devrait pas

³⁷ Die vereisten vormen overigens de omzetting van Europese richtlijnen, waaronder Richtlijn 2004/49/EG van het Europees parlement en de Raad van 29 april 2004 “inzake de veiligheid op de communautaire spoorwegen en tot wijziging van Richtlijn 95/18/EG van de Raad betreffende de verlening van vergunningen aan spoorwegondernemingen, en van Richtlijn 2001/14/EG van de Raad inzake de toewijzing van spoorweginfrastructuurcapaciteit en de heffing van rechten voor het gebruik van spoorweginfrastructuur alsmede inzake veiligheidscertificering” en Richtlijn 2007/59/EG van het Europees parlement en de Raad van 23 oktober 2007 “inzake de certificering van machinisten die locomotieven en treinen op het spoorwegsysteem van de Gemeenschap besturen”.

³⁷ Ces exigences constituent d’ailleurs la transposition de directives européennes dont la directive 2004/49/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 “concernant la sécurité des chemins de fer communautaires et modifiant la Directive 95/18/CE du Conseil concernant les licences des entreprises ferroviaires, ainsi que la Directive 2001/14/CE concernant la répartition des capacités d’infrastructure ferroviaire, la tarification de l’infrastructure ferroviaire et la certification en matière de sécurité” et la Directive 2007/59/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2007 “relative à la certification des conducteurs de train assurant la conduite de locomotives et de trains sur le système ferroviaire dans la Communauté”.

manier waarop zichzelf omgaan met de mogelijkheid om hun keuze kenbaar te maken en ze te wijzigen in het licht van de evolutie van de omstandigheden en van de context waarin de stakingsaanzegging is ingediend, bijvoorbeeld binnen een termijn van maximaal achtenveertig uur vóór de dag waarop de werknemer al dan niet van plan is te staken. Voorts dient in het dispositief gewaarborgd te worden dat die verklaring vertrouwelijk behandeld zal worden.³⁸

Doordat het voorontwerp strekt tot de organisatie van het verlenen van een “aangepast vervoersaanbod aan de gebruikers [...] bij een staking”, sluit het aan bij de organisatie van een “minimumdienst” die, als zodanig, aanvaard kan worden voor zover ze betrekking heeft op de Spoorwegen en dus op een openbare dienst van primordiaal belang. De steller van het voorontwerp moet er evenwel op zijn minst op letten dat hij geen schending in de hand werkt door de Belgische overheid van de internationale verbintenissen die ze meer specifiek aangegaan is in het kader van de IAO; de steller van het voorontwerp dient dan ook te zorgen voor een betere naleving van de aanbevelingen die de organen van die internationale instelling ter zake verstrekt hebben.

9. In het licht van de voorgaande opmerkingen wordt de steller van het voorontwerp bijgevolg verzocht het voorontwerp op een substantiële wijze te herzien. De afdeling Wetgeving onthoudt zich dan ook van verdere opmerkingen.

De griffier,

Anne-Catherine
VAN GEERSDAELE

De voorzitter

Pierre
LIÉNARDY

excéder quarante-huit heures avant le jour où le travailleur entend se mettre ou pas en grève. Il y aura par ailleurs lieu de garantir, dans le dispositif lui-même, la confidentialité de cette déclaration ³⁸.

Par ailleurs, en tant qu’il organise la fourniture aux usagers “d’une offre de transport adaptée en cas de grève”, l’avant-projet se place dans une perspective d’organisation de “service minimum” qui, comme telle, est admissible en tant qu’elle concerne les Chemins de fer et donc un “service public d’importance primordiale”. Toutefois, l’avant-projet doit à tout le moins veiller à ne pas induire une méconnaissance de la part des autorités belges des engagements internationaux qu’elles ont pris plus spécialement dans le cadre de l’O.I.T.; il s’impose en conséquence, pour l’auteur de l’avant-projet, de mieux s’assurer du respect des recommandations données par les organes de cette institution internationale en la matière.

9. L’auteur de l’avant-projet est dès lors invité à réexaminer substantiellement celui-ci à la lumière des observations qui précèdent. La section de législation s’abstient par conséquent de formuler d’autres observations.

Le greffier,

Anne-Catherine
VAN GEERSDAELE

Le président,

Pierre
LIÉNARDY

³⁸ Een loutere vermelding in de bespreking van het artikel kan immers niet volstaan.

³⁸ Une simple mention dans le commentaire de l’article ne peut en effet suffire.

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister belast met de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen en bevoegd voor Infrabel,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister belast met de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen en bevoegd voor Infrabel is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK 1**Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2

**Wijzigingen van de wet van
23 juli 1926 betreffende de NMBS en het
personeel van de Belgische Spoorwegen**

Art. 2

In titel 3 van boek 2 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt een artikel 114/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 114/2. Bij stakingen geïnitieerd in het kader van de procedure van aanzegging en overleg naar aanleiding van sociale conflicten overeenkomstig het syndicaal statuut van de Belgische Spoorwegen, moet er een minimumtermijn van 8 werkdagen gerespecteerd worden tussen het indienen van de stakingsaanzegging en het begin van de staking.”

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition de notre ministre chargé de la Société Nationale des Chemins de fer Belges et compétent pour Infrabel,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre chargé de la Société Nationale des Chemins de fer Belges et compétent pour Infrabel est chargé de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

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

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

CHAPITRE 2

**Modification de la loi
du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au
personnel des Chemins de fer belges**

Art. 2

Dans le titre 3 du livre 2 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, il est inséré un article 114/2 rédigé comme suit:

“Art. 114/2. En cas de grèves initiées dans le cadre de la procédure de préavis et de concertation à l'occasion de conflits sociaux conformément au statut syndical des Chemins de fer belges, un délai minimum de 8 jours ouvrables doit être respecté entre le dépôt du préavis et le début de la grève.”

Art. 3

In titel 3 van boek 2 van dezelfde wet, wordt een hoofdstuk 11*bis* ingevoegd, luidende “Continuïteit van de dienstverlening inzake het personenvervoer per spoor in geval van staking”.

Art. 4

In hoofdstuk 11*bis* van dezelfde wet, ingevoegd bij artikel 3, wordt een artikel 153*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 153*bis*. § 1. Dit artikel is van toepassing op stakingen geïnitieerd overeenkomstig artikel 114/2 van deze wet.

§ 2. De Directiecomités van Infrabel en de NMBS bepalen in overleg en na advies van het Sturingscomité zoals bedoeld in artikel 123 van deze wet, welke operationele beroepscategorieën zij essentieel achten om een aangepast vervoersaanbod aan de gebruikers te verlenen bij een staking.

Het Sturingscomité moet zijn advies geven binnen een termijn van dertig kalenderdagen na de gezamenlijke aanhangigmaking door de Directiecomités van Infrabel en de NMBS.

De Directiecomités van Infrabel en de NMBS bepalen, in overleg, op basis van welke vervoersplannen een aangepast vervoersaanbod aan de gebruikers kan worden verleend bij een staking.

De voornoemde vervoersplannen worden regelmatig geëvalueerd door de Directiecomités van Infrabel en de NMBS om hun werking in de praktijk te verbeteren.

De Ondernemingen doen een beroep op de personeelsleden van de voormelde beroepscategorieën die niet deelnemen aan de staking, om het aangepaste vervoersaanbod te organiseren.

§ 3. Tenzij er een behoorlijk bewezen geldige reden is, delen de personeelsleden van de voormelde beroepscategorieën ten laatste 72 uur vóór het begin van de stakingsdag hun definitieve intentie mee om al dan niet aan de stakingsdag deel te nemen. Onder stakingsdag moet elke periode van 24 uur, te tellen vanaf het uur van begin van de staking zoals vermeld wordt in de stakingsaanzegging, verstaan worden. De hierboven bedoelde informatieverplichting is enkel van

Art. 3

Dans le titre 3 du livre 2 de la même loi, il est inséré un chapitre 11*bis* intitulé “Continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève”.

Art. 4

Dans le chapitre 11*bis* de la même loi, inséré par l'article 3, il est inséré un article 153*bis* rédigé comme suit:

“Art. 153*bis*. § 1^{er}. Le présent article s'applique en cas de grèves initiées conformément à l'article 114/2 de la présente loi.

§ 2. Les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB, en concertation et après avis du Comité de pilotage visé à l'article 123 de la présente loi, déterminent les catégories professionnelles opérationnelles qu'ils considèrent comme essentielles afin de fournir aux usagers une offre de transport adaptée en cas de grève.

Le Comité de pilotage doit rendre son avis dans un délai de trente jours calendrier à compter de sa saisine commune par les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB.

Les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB, en concertation, déterminent les plans de transport en fonction desquels une offre de transport adaptée peut être fournie aux usagers en cas de grève.

Les plans de transport précités font l'objet d'une évaluation régulière par les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB en vue d'améliorer leur fonctionnement en pratique.

Les Sociétés font appel aux membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles précitées qui ne participent pas à la grève pour organiser une offre de transport adaptée.

§ 3. Sauf motif valable dûment établi, les membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles précitées informent, au plus tard 72 heures avant le début du jour de grève, de leur intention définitive de participer ou non au jour de grève. Par jour de grève, il faut entendre toute période de 24h à compter de l'heure du début de la grève telle que mentionnée dans le préavis de grève. L'obligation d'information susvisée ne s'applique qu'aux membres du personnel appartenant

toepassing op de personeelsleden van de hiervoor vermelde beroepscategorieën, waarvan de aanwezigheid op de bepaalde stakingsdag vereist is.

In geval van staking met een duur van meerdere dagen gedekt door dezelfde aanzegging, delen de personeelsleden van de voormelde beroepscategorieën, ten laatste 72 uur vóór de eerste stakingsdag waarop hun aanwezigheid voorzien is, hun definitieve intentie mee om al dan niet aan de staking deel te nemen en dit voor elke stakingsdag waarop hun aanwezigheid voorzien is. Zij kunnen hun verklaring tot ten laatste 48 uur vóór elke stakingsdag wijzigen met uitzondering van de eerste dag, als ze tijdens die stakingsdag wensen te werken en tot ten laatste 72 uur vóór elke stakingsdag met uitzondering van de eerste dag, als ze tijdens die stakingsdag wensen te staken.

De concrete nadere regels om de intentieverklaringen bedoeld in deze paragraaf mee te delen worden bepaald door de Raad van Bestuur van HR Rail, na advies van het Sturingscomité zoals bedoeld in artikel 123 van deze wet. De intentieverklaringen worden vertrouwelijk behandeld, met als enig doel de dienst te organiseren op basis van de beschikbare effectieven op de stakingsdag.

Het Sturingscomité moet zijn advies geven binnen een termijn van dertig kalenderdagen te rekenen vanaf de aanhangigmaking door de Raad van Bestuur van HR Rail.

De personeelsleden van één van de voormelde beroepscategorieën die hun intentie om al dan niet aan de stakingsdag deel te nemen niet binnen de voormelde termijnen kenbaar maken, stellen zich bloot aan een tuchtsanctie.

Tenzij er een behoorlijk bewezen geldige reden is, stellen de personeelsleden van één van de voormelde beroepscategorieën die hun intentie hebben medegedeeld om al dan niet aan de stakingsdag deel te nemen, zich bloot aan een tuchtsanctie indien ze die verklaring niet naleven.

De personeelsleden die aan de stakingsdag deelnemen ontvangen geen loon voor de duur van de werkonderbreking.

Worden gelijkgesteld met personeelsleden die deelnemen aan de stakingsdag in de zin van het vorige lid:

1° de personeelsleden die hun intentie om te werken in overeenstemming met de bepalingen van deze

aux catégories professionnelles précitées dont la présence est prévue le jour de grève envisagé.

En cas de grève d'une durée de plusieurs jours couverts par le même préavis, les membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles précitées informent, au plus tard 72 heures avant le premier jour de grève durant lequel leur présence est prévue, de leur intention définitive de participer ou non à la grève et ce pour chacun des jours de grève durant lequel leur présence est prévue. Ils peuvent modifier leur déclaration au plus tard 48 heures avant chaque jour de grève à l'exception du premier jour s'ils souhaitent travailler lors de ce jour de grève et au plus tard 72 heures avant chaque jour de grève à l'exception du premier jour s'ils souhaitent faire grève lors de ce jour de grève.

Les modalités concrètes de communication des déclarations d'intention visées au présent paragraphe sont déterminées par le Conseil d'administration de HR Rail, après avis du Comité de pilotage visé à l'article 123 de la présente loi. Les déclarations d'intention sont traitées de manière confidentielle, dans le seul but d'organiser le service en fonction des effectifs disponibles lors du jour de grève.

Le Comité de pilotage doit rendre son avis dans un délai de trente jours calendrier à compter de sa saisine par le Conseil d'administration de HR Rail.

Les membres du personnel appartenant à l'une des catégories professionnelles précitées qui ne communiquent pas leur intention de participer ou non au jour de grève dans les délais précités, s'exposent à une sanction disciplinaire.

Les membres du personnel appartenant à l'une des catégories professionnelles précitées qui ont communiqué leur intention de participer ou non au jour de grève, s'exposent à une sanction disciplinaire s'ils ne respectent pas leur intention déclarée, sauf motif valable dûment établi.

Les membres du personnel qui participent au jour de grève ne perçoivent pas de rémunération pour la durée de l'interruption du travail.

Sont assimilés à des membres du personnel qui participent au jour de grève au sens de l'alinéa précédent:

1° les membres du personnel qui, ayant déclaré leur intention de travailler conformément au présent

paragraaf kenbaar hebben gemaakt en zich niet aandienen op hun arbeidsplaats, zonder een behoorlijk bewezen geldige reden;

2° de personeelsleden die zich op hun arbeidsplaats aandienen, maar die geen toestemming krijgen om hun dienst uit te voeren, omdat ze hun intentie om te werken niet kenbaar hebben gemaakt in overeenstemming met deze paragraaf.

§ 4. Er wordt enkel in een aangepast vervoersaanbod volgens één van de vervoersplannen bepaald in paragraaf 2, tweede lid van dit artikel voorzien indien de Ondernemingen over een voldoende aantal personeelsleden in elk van de voornoemde beroepscategorieën beschikken.

De gedelegeerd-bestuurder van de NMBS geeft na overleg met de gedelegeerd-bestuurder van Infrabel en op basis van de intentieverklaringen zoals bedoeld in paragraaf 3, de opdracht tot uitvoering van het aangepast vervoersplan tijdens de stakingsdag.

De gedelegeerd-bestuurders van de NMBS en Infrabel kunnen een plaatsvervanger aanduiden om de bevoegdheden toegekend in het vorige lid, uit te oefenen indien zij afwezig of verhinderd zijn.

De voorwaarden van het voormelde vervoersplan worden door de NMBS op een duidelijke manier aan de gebruikers meegedeeld en dit ten laatste 24 uur voor het begin van de stakingsdag.

§ 5. De personeelsleden onthouden zich van het treffen van maatregelen die het verstrekken van het vervoersaanbod in overeenstemming met de bepalingen van dit artikel, belemmeren. Meer bepaald zullen ze de toegang tot de werkplaats voor de personeelsleden die willen werken, niet blokkeren, noch zullen zij fysiek of materieel geweld van welke aard ook, gebruiken tegen hen of de gebruikers, noch zullen zij het gebruik van de werkmiddelen en de infrastructuur verhinderen.”.

Gegeven te Brussel, 31 juli 2017

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

*De minister belast met de Nationale Maatschappij
der Belgische Spoorwegen en bevoegd voor
Infrabel,*

François BELLOT

paragraphe, ne se présentent pas sur leur lieu de travail, sans motif valable dûment établi;

2° les membres du personnel qui se présentent sur leur lieu de travail mais ne sont pas autorisés à effectuer leur service dès lors qu'ils n'avaient pas déclaré leur intention de travailler conformément au présent paragraphe.

§ 4. Une offre de transport adaptée selon l'un des plans de transport visés au paragraphe 2, alinéa 2 du présent article n'est fournie que si les Sociétés disposent d'un nombre suffisant de membres du personnel dans chaque catégorie professionnelle précitée.

L'Administrateur délégué de la SNCB, après concertation avec l'Administrateur délégué d'Infrabel et sur la base des déclarations d'intention visées au paragraphe 3, ordonne l'exécution du plan de transport adapté qu'il y a lieu d'appliquer lors du jour de grève.

Les Administrateurs délégués de la SNCB et d'Infrabel peuvent désigner un suppléant en vue d'exercer les compétences conférées par l'alinéa qui précède lorsqu'ils sont absents ou empêchés.

Les modalités du plan de transport précité sont communiquées par la SNCB de manière claire aux usagers au plus tard 24 heures avant le commencement du jour de grève.

§ 5. Les membres du personnel s'abstiennent de prendre des mesures visant à contrarier la fourniture de l'offre de transport adaptée conformément aux dispositions du présent article et, en particulier, s'abstiennent de bloquer l'accès aux lieux de travail pour les membres du personnel qui souhaitent travailler, ni ne recourent à une quelconque violence physique ou matérielle à leur encontre ou à l'encontre des usagers, ni n'empêchent l'utilisation des outils de travail et infrastructures.”.

Donné à Bruxelles, le 31 juillet 2017

PHILIPPE

PAR LE ROI:

*Le ministre chargé de la
Société Nationale des Chemins de fer Belges
et compétent pour Infrabel,*

François BELLOT