

FAQ CORONAVIRUS COVID-19

Update 03/2023

Contenu / Inhoud

I.	Conseil et collège de zone / Zoneraad en zonecollege.....	2
II.	Cumul / Cumul	2
III.	CAF / FGA.....	3
IV.	Formation / Opleiding	4
V.	Personnel supplémentaire / Bijkomend personeel.....	6
VI.	Les volontaires / De vrijwilligers.....	7
VII.	Congés, absences et maladies / Verloven, afwezigheden en ziekte	9
VIII.	Interventions / Interventies.....	17
IX.	Statut pécuniaire / Geldelijk statuut	18
X.	Prévention incendie / Brandpreventie	20
XI.	Temps de travail / Arbeidstijd	23
XII.	Reprise des activités/ Heropstart van de activiteiten	24

Généralités / Algemeenheden

Des informations générales relatives au coronavirus sont disponibles sur le site de la Santé publique qui comprend également un FAQ : <https://www.info-coronavirus.be/>.

Il est également recommandé de consulter régulièrement :

- **le site de Sciensano** - <https://covid-19.sciensano.be/> ;

- **le site de la Région wallonne** -

<https://www.wallonie.be/fr/actualites/coronavirus-covid-19-mesures-regionales> ;

- **le site de la Région flamande** -

<https://www.vlaanderen.be/maatregelen-tijdens-de-coronacrisis> ;

- **le site de la Région bruxelloise** -

<https://coronavirus.brussels/> ;

- **le site du SPF Emploi** -

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus> ;

- **le site de l'ONEM** -

<https://www.onem.be/fr/informations-coronavirus-covid-19>

Algemene informatie betreffende het coronavirus is beschikbaar op de website van Volksgezondheid, die ook een FAQ bevat: <https://www.info-coronavirus.be/>.

Er wordt ook aangeraden regelmatig te raadplegen:

- **de website van Sciensano** - <https://covid-19.sciensano.be/nl/>;

- **de website van het Waals Gewest** -

<https://www.wallonie.be/fr/actualites/coronavirus-covid-19-mesures-regionales>;

- **de website van het Vlaams Gewest** –

<https://www.vlaanderen.be/maatregelen-tijdens-de-coronacrisis>;

- **de website van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest** - <https://coronavirus.brussels/nl/>;

- **de website van de FOD Werkgelegenheid** -

<https://werk.belgie.be/nl/themes/coronavirus>;

- **de website van de RVA** -

<https://www.rva.be/nl/informatie-coronavirus-covid-19>;

I. Conseil et collège de zone / Zoneraad en zonecollege	
Q.I.1. Est-il possible d'organiser une réunion électronique du collège de zone et du conseil de zone en raison de la Covid-19 ? Et dans le cas d'une réunion électronique du collège de zone, un scrutin secret est-il encore nécessaire concernant les nominations aux emplois, les mises en disponibilité, les suspensions préventives dans l'intérêt du service et les sanctions disciplinaires ?	V.I.1. Is het mogelijk om een digitaal zonecollege en zoneraad te laten doorgaan, omwille van de Covid-19 dreiging? En moet in het geval van een digitaal zonecollege ook dan nog steeds geheim gestemd worden over benoeming tot ambten, in disponibiliteitsstellingen, preventieve schorsingen in het belang van de dienst en tuchtstraffen?
<p>Pour le <u>collège de zone</u>, la procédure électronique est permise lorsqu'elle est prévue dans le règlement d'ordre intérieur. Lorsque la loi prévoit un scrutin secret, une solution technique permettant le scrutin secret sera trouvée.</p> <p>En ce qui concerne le <u>conseil de zone</u>, en raison de la publicité de la séance, pareille procédure électronique n'a pas été prévue dans la loi. Lorsque la situation sanitaire l'exige et afin de respecter le principe de distanciation sociale, il est admis qu'<u>un conseil électronique puisse être organisé à condition que la publicité de la séance soit assurée</u> (par exemple via des moyens de vidéoconférence) afin que la séance puisse être suivie par tous via Internet.</p>	<p>Voor het <u>zonecollege</u> moet er een digitale procedure bepaald zijn in het huishoudelijk reglement. Die procedure kan gevolgd worden. Als de wet bepaalt dat er geheime stemming nodig is, zal er een technische oplossing gevonden worden waardoor de stemming geheim kan gebeuren.</p> <p>Voor de <u>zoneraad</u> dient er gewaakt te worden over de garantie van de openbaarheid van de zitting. Daarom is er geen digitale procedure in de wet voorzien. Wanneer de gezondheidssituatie het vereist en om het principe van social distancing te kunnen respecteren, is het toegelaten <u>een digitale raad te organiseren op voorwaarde dat de openbaarheid van de zitting gegarandeerd is</u> (bijvoorbeeld via videoconference) zodat iedereen de zitting via internet kan volgen.</p>
II. Cumul / Cumul	
Q.II.1. La zone de secours peut-elle retirer provisoirement les autorisations d'activités secondaires cumulatives du personnel opérationnel en raison de la situation sanitaire ? Cela fonctionne dans 2 sens : de nombreux pompiers professionnels sont également volontaires dans une autre zone	V.II.1. Mag de hulpverleningszone de toelatingen voor cumulatieve nevenactiviteiten van het operationele personeel omwille van de gezondheidssituatie tijdelijk intrekken ? Dit werkt in 2 richtingen: veel beroepsbrandweermensen zijn ook vrijwilliger in een andere zone
<p>L'AR statut administratif du 19/04/2014 stipule uniquement ce qui suit concernant le retrait ou la suspension de cumuls.</p> <p><i>Art. 30, dernier alinéa : Le conseil peut retirer l'autorisation de cumul avec effet immédiat, s'il constate que l'exercice du cumul empêche l'exécution correcte de la fonction.</i></p> <p><i>Art. 32. Toute autorisation de cumul est suspendue d'office lorsque le membre du personnel est absent pour maladie, par suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, ou lorsqu'il est en disponibilité pour maladie.</i></p> <p>Ces deux dispositions ne permettent pas le retrait de l'autorisation de cumul en raison de la situation sanitaire.</p> <p>Il y a donc lieu avant tout de sensibiliser le personnel et d'attirer son attention sur les risques potentiels en cas de</p>	<p>Het KB administratief statuut van 19/04/2014 bepaalt over intrekking of opschorting van cumul enkel het volgende.</p> <p><i>Art. 30, laatste lid: De raad kan de cumulmachtiging met onmiddellijke ingang intrekken, wanneer zij vaststelt dat de uitoefening van de cumulatie de correcte uitoefening van de functie verhindert.</i></p> <p><i>Art. 32. Elke toestemming tot cumulatie wordt ambtshalve opgeschort wanneer het personeelslid afwezig is wegens ziekte, wegens een arbeidsongeval, wegens een ongeval op weg van of naar het werk of wegens een beroepsziekte, of wanneer het in beschikbaarheid wegens ziekte is.</i></p> <p>Beide bepalingen maken een intrekking van de cumulmachtiging omwille van de gezondheidssituatie niet mogelijk.</p> <p>Het is dus vooral van belang het personeel te sensibiliseren en hun aandacht te vestigen op de</p>

<p>cumul de fonctions lorsque la situation sanitaire se dégrade.</p> <p>Ces risques diffèrent selon la nature du cumul (ex. beaucoup, peu ou pas de contacts avec les gens, ...). Un retrait peut aussi avoir un impact indésirable sur l'aide fournie (cumul en tant que pompier volontaire, ambulancier, ...).</p>	<p>mogelijke risico's die verbonden zijn aan de cumulatie van functies wanneer de gezondheidssituatie verslechtert.</p> <p>Die zijn verschillend naargelang de aard van de cumul (b.v. veel, weinig of geen contact met mensen, ...). Een intrekking kan ook een ongewenste impact hebben op de hulpverlening (cumuls als vrijwillig brandweerman, ambulancier, ...).</p>
III. CAF / FGA	
Q.III.1. Lorsqu'une session du CAF est annulée en raison de l'épidémie du Coronavirus, faut-il publier l'annulation au Moniteur belge?	V.III.1. Moet de annulering van een FGA-sessie door de coronavirus-epidemie in het Belgisch Staatsblad worden bekendgemaakt?
<p>Non, il ne faut pas publier l'annulation au Moniteur. Le centre de formation doit toutefois en informer sa personne de contact au KCCE qui fera le nécessaire pour que l'information apparaisse sur le site « Jedevienspompier.be ».</p>	<p>Nee, de annulering moet niet in het Staatsblad worden bekendgemaakt. Het opleidingscentrum moet wel zijn contactpersoon bij het KCCE inlichten en die zal het nodige doen zodat de informatie op de website "brandweer.be" komt te staan.</p>
Q.III.2. Les candidats inscrits à une session annulée sont-ils automatiquement inscrits à la session ultérieure? Quel est l'impact sur les attestations jointes à l'inscription (l'extrait de casier judiciaire et le certificat médical) ?	V.III.2. Worden de kandidaten die ingeschreven zijn voor een sessie die wordt geannuleerd, automatisch ingeschreven voor een latere sessie? Wat zijn de gevolgen voor de attesten die bij de inschrijving worden gevoegd (uittreksel uit het strafregister en medisch attest)?
<p>En cas annulation de la session du CAF, les inscriptions sont annulées d'office. Elles ne sont donc pas reportées. Les candidats devront se réinscrire lorsque la nouvelle session d'inscription sera ouverte (via le site jedevienspompier.be) et produire de nouvelles attestations si la date de validité de celles-ci a expiré entretemps.</p> <p>Le centre de formation enverra une communication à tous les candidats inscrits et les explications concernant la procédure de réinscription y sera indiquée.</p>	<p>Wanneer de FGA-sessie wordt geannuleerd, worden de inschrijvingen ook automatisch geannuleerd. Ze worden dus niet uitgesteld. De kandidaten zullen zich opnieuw moeten inschrijven wanneer de nieuwe inschrijvingssessie wordt geopend (via de website brandweer.be) en zullen nieuwe attesten moeten voorleggen indien de geldigheidsdatum van de attesten ondertussen verstreken is.</p> <p>Het opleidingscentrum zal een mededeling versturen naar alle ingeschreven kandidaten met daarin de toelichtingen betreffende de procedure voor de herinschrijving.</p>
Q.III.3. Les cours et les examens relatifs au permis de conduire B ont été suspendus pendant plusieurs semaines. Ils sont à nouveau possible depuis le 11 janvier 2021, mais les écoles de conduite et les centres d'examen doivent résorber un certain retard. Il n'est donc pas possible pour les candidats titulaires d'un permis de conduire provisoire d'obtenir leur permis de conduire B définitif en vue des épreuves du CAF. Peuvent-ils, sur la base de leur permis de conduire provisoire, néanmoins participer au CAF ?	V.III.3. De lessen en examens voor rijbewijs B werden gedurende verscheidene weken opgeschort. Ze zijn opnieuw mogelijk vanaf 11 januari 2021, maar de rij scholen en de examencentra moeten een zekere achterstand wegwerken. Het is dus niet mogelijk voor de kandidaten die houder zijn van een voorlopig rijbewijs om hun definitief rijbewijs B te behalen met het oog op de FGA-proeven. Kunnen zij, op basis van hun voorlopig rijbewijs, toch deelnemen aan het FGA?
<p>L'article 90quinquies de l'arrêté royal du 23 mars 1998 relatif au permis de conduire prévoit actuellement que les permis provisoires qui ont expiré entre le 01.10.2021 et le 31.12.2021 sont prolongés jusqu'au 31.03.2022.</p> <p>Par conséquent, les centres de formation permettent aux candidats qui disposent d'un tel permis provisoire ayant expiré d'accéder aux épreuves du CAF jusqu'à cette date.</p>	<p>Artikel 90quinquies van het koninklijk besluit van 23 maart 1998 betreffende het rijbewijs voorziet momenteel dat de voorlopige rijbewijzen die vervallen zijn tussen 01.10.2021 en 31.12.2021, verlengd worden tot 31.03.2022.</p> <p>Bijgevolg geven de opleidingscentra de kandidaten die over een dergelijk vervallen voorlopig rijbewijs</p>

Les candidats non titulaires d'un permis de conduire provisoire ne seront pas acceptés.	beschikken, de toestemming om tot deze datum deel te nemen aan de proeven van het FGA. Kandidaten zonder voorlopig rijbewijs zullen niet aanvaard worden.
Q.III.4. Les centres de formation pour la sécurité civile accepteront, jusqu'au 31 mars 2022 (cf. question précédente), que les candidats possédant un permis de conduire provisoire puissent participer aux épreuves du CAF. Les zones de secours peuvent-elles accepter que ces candidats participent aux épreuves de recrutement ?	V.III.4. De opleidingscentra voor de civiele veiligheid zullen aanvaarden dat, tot 31 maart 2022 (zie vorige vraag), kandidaten met een voorlopig rijbewijs kunnen deelnemen aan de FGA-proeven. Kunnen de hulpverleningszones aanvaarden dat deze kandidaten deelnemen aan de aanwervingsproeven?
Compte tenu de la période de suspension des cours et des examens relatifs au permis de conduire B et du fait qu'un certain délai sera nécessaire avant de résorber le retard occasionné par cette suspension, les zones peuvent décider d'accepter ces candidats. Dans ce cas, il est recommandé aux zones de prévoir dans leur appel à recrutement que, compte tenu des mesures corona, un permis de conduire provisoire pouvait être accepté au moment du dépôt des candidatures mais que le permis définitif devait être obtenu à la date d'entrée en stage. Ces candidats pourront alors participer aux épreuves et, en cas de réussite, être versés dans la réserve. Ils ne pourront toutefois commencer leur stage qu'après l'obtention de leur permis de conduire B.	Rekening houdend met de periode van opschorting van de lessen en examens van het rijbewijs B en met het feit dat een zekere termijn nodig is om de achterstand veroorzaakt door deze opschorting weg te werken, kunnen de zones deze kandidaten aanvaarden. In dat geval is het aangewezen dat de zones in hun oproep tot aanwerving bepalen dat, gelet op de coronamaatregelen, een voorlopig rijbewijs kan aanvaard worden op voorwaarde dat het rijbewijs B behaald is op het moment van toelating tot de stage. Deze kandidaten zullen dus kunnen deelnemen aan de proeven en, in geval van slagen, opgenomen worden in de reserve. Ze kunnen slechts hun stage beginnen nadat ze hun rijbewijs B behaald hebben.
IV. Formation / Opleiding	
Q.IV.1. Est-il possible d'adapter le nombre obligatoire d'heures de formation (24/12h) en fonction de la durée des mesures liées au COVID-19?	V.IV.1. Is het mogelijk het verplicht aantal uren opleiding (24/12u) ad rato van de duur van de maatregelen inzake COVID-19 aan te passen?
Pour l'année 2020, l'arrêté royal du 14 août 2021 portant diverses mesures relatives aux formations continues et permanentes du personnel opérationnel des zones de secours et de la protection civile, modifie l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif afin de prévoir qu'il n'y a pas d'obligation de suivre la formation continue et la formation permanente en 2020 et que le nombre minimal d'heures de formation continue à suivre sur cinq ans est diminué au prorata de l'occupation du membre du personnel durant l'année 2020.	Voor 2020 wijzigt het koninklijk besluit van 14 augustus 2021 houdende diverse maatregelen betreffende de voortgezette en permanente opleidingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones en de civiele bescherming, het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut en voorziet het dat er geen verplichting is om de voortgezette of permanente opleiding in 2020 te volgen en dat het minimale aantal opleidingsuren voortgezette opleiding over 5 jaar pro rata met de tewerkstelling van het personeelslid in 2020 verminderd wordt.
Pour l'année 2021, le nombre d'heures de formation obligatoires est diminuée de moitié (l'arrêté royal sera prochainement publié).	Voor 2021 is het aantal verplichte opleidingsuren met de helft verminderd (het koninklijk besluit zal binnenkort bekendgemaakt worden).
Q.IV.2. a) Que peut faire la zone de secours lorsque certains stagiaires titulaires du brevet B01 ne peuvent suivre, dans l'année, les formations requises pour les autres conditions de nomination en raison de leur suspension ou report suite à la situation sanitaire ?	V.IV.2. a) Wat kan de hulpverleningszone doen wanneer bepaalde stagiaires met een brevet B01 de vereiste opleidingen voor de andere benoemingsvoorwaarden in de loop van hun stagejaar niet kunnen volgen omdat deze omwille

	van de gezondheidssituatie werden opgeschort of uitgesteld?
Au vu de la suspension ou du report d'organisation des formations, il faudra faire le point à la fin de l'année de stage et, si des formations manquent, le stage devra être prolongé en utilisant les 2 périodes de 6 mois prévues par l'article 47 du statut administratif. Si, éventuellement, à la fin de cette prolongation de deux fois 6 mois, des formations sont toujours manquantes, il pourra être fait appel à la notion de force majeure pour prolonger la période de stage.	Gelet op de opschorting of uitstel van de organisatie van de opleidingen, zal op het einde van het stagejaar de balans moeten worden opgemaakt en indien er opleidingen ontbreken, zal de stage moeten worden verlengd met het gebruik van de 2 keer 6 maanden zoals het in artikel 47 van het administratief statuut voorzien wordt. Wanneer er op het einde van deze verlenging van 2 keer 6 maanden nog altijd opleidingen zouden ontbreken, zal er in voorkomend geval een beroep gedaan kunnen worden op de notie overmacht om de stageperiode te verlengen.
b) Les stagiaires qui ne sont pas encore titulaires du brevet B01, et pour lesquels la formation a également été suspendue, peuvent-ils également prétendre à une prolongation de leur stage?	b) Kunnen de stagiairs die nog geen titularis zijn van het brevet B01 en voor wie de opleiding ook werd opgeschort, ook aanspraak maken op een verlenging van hun stage?
La période d'un an prévue par l'article 39 du statut administratif n'a pas encore commencé puisqu'elle débute à partir de l'obtention du brevet B01. Par conséquent, le stagiaire ne devra pas utiliser ses 2 possibilités de prolongement de 6 mois tant qu'il n'a pas obtenu son brevet B01. Il est donc uniquement tenu par le délai total de 3 ans. Le cas échéant, si à la fin de période de 3 ans, des formations étaient manquantes, il pourra être fait appel à la notion de force majeure pour prolonger la période de stage.	De periode van een jaar waarin artikel 39 van het administratief statuut voorziet, is nog niet begonnen aangezien ze aanvangt op moment dat het brevet B01 is behaald. Bijgevolg zal de stagiair de mogelijkheid om de stage twee keer met zes maanden te verlengen niet hoeven te gebruiken zolang hij zijn brevet B01 niet heeft behaald. Er moet dus enkel rekening gehouden worden met de totale termijn van 3 jaar. Wanneer op het einde van de periode van 3 jaar opleidingen zouden ontbreken, zal er in voorkomend geval een beroep gedaan kunnen worden op de notie overmacht om de stageperiode te verlengen.
Q.IV.3. Peut-on appliquer le même raisonnement en matière de prolongation de la durée du stage de professionnalisation que pour le stage de recrutement ?	V.IV.3. Kan dezelfde redenering voor de verlenging van de duur van de professionaliseringstage als voor de aanwervingsstage toegepast worden?
Oui, le même raisonnement peut s'appliquer. Lorsque le membre du personnel en stage de professionnalisation ne peut pas suivre les formations exigées pour sa nomination (y compris les stages imposés par ces formations), son stage devra être prolongé trois fois d'une période de trois mois conformément à l'article 92, al.2 du statut administratif. Si, éventuellement, à la fin de ces prolongations, des formations sont toujours manquantes, il pourra être fait appel à la notion de force majeure pour prolonger la période de stage.	Ja, dezelfde redenering kan toegepast worden. Wanneer het personeelslid dat in een professionaliseringstage is de opleidingen die nodig zijn voor zijn benoeming (de door deze opleidingen vereiste stages inbegrepen) niet kan volgen, zal zijn stage drie keer verlengd moeten worden met een periode van drie maanden overeenkomstig artikel 92, tweede lid van het administratief statuut. Wanneer er op het einde van deze verlengingen nog altijd opleidingen zouden ontbreken, zal er een beroep gedaan kunnen worden op de notie overmacht om de stageperiode te verlengen.
Q.IV.4 Quelles sont les mesures prises concernant la validité des certificats de certains plongeurs et porteurs de tenue anti-gaz vu le retard dans l'organisation des tests de recyclage par les centres de formation suite à la crise sanitaire ? Ces plongeurs et porteurs de tenue anti-gaz peuvent-ils encore participer à des interventions?	V.IV.4 Welke maatregelen zijn genomen omtrent de geldigheid van de getuigschriften van bepaalde duikers en gaspakdragers gezien de vertraagde organisatie van de bijscholingstesten door de opleidingscentra ten gevolge van de gezondheids crisis? Mogen deze duikers en gaspakdragers nog deelnemen aan interventies?

<p>L'arrêté royal du 14 août 2021 portant diverses mesures relatives aux formations continues et permanentes du personnel opérationnel des zones de secours et de la protection civile, a modifié l'arrêté ministériel du 22 novembre 2004 relatif au certificat et à la formation de porteur de tenue anti-gaz et l'arrêté ministériel du 7 juin 2010 relatif au certificat et à la formation de plongeur, afin de prévoir que ces certificats dont la validité a expiré à défaut de tests de recyclage organisés, sont prolongés d'un an et au moins jusqu'au 1^{er} septembre 2021.</p> <p>Au-delà de cette période, les tests de recyclage sont à nouveau organisés.</p>	<p>Het koninklijk besluit van 14 augustus 2021 houdende diverse maatregelen betreffende de voortgezette en permanente opleidingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones en de civiele bescherming, heeft het ministerieel besluit van 22 november 2004 betreffende het getuigschrift en de opleiding van gaspakdrager en het ministerieel besluit van 7 juni 2010 betreffende het getuigschrift en de opleiding van duiker gewijzigd om te voorzien dat deze getuigschriften waarvan de geldigheid is vervallen doordat er geen bijscholingstesten georganiseerd werden, verlengd worden met een jaar en minstens tot 1 september 2021.</p> <p>Na deze periode worden de bijscholingstesten opnieuw georganiseerd.</p>
<p>Q.IV.5. Quelles sont les mesures concernant les formations de secouristes-ambulanciers ?</p>	<p>V.IV.5. Welke zijn de maatregelen betreffende de opleidingen voor de ambulanciers?</p>
<p>Le SPF Santé publique a rédigé une note sur le sujet</p>	<p>De FOD Volksgezondheid heeft hierover een nota opgesteld.</p>
<p>V. Personnel supplémentaire / Bijkomend personeel</p>	
<p>Q.V.1. Si, suite à la situation sanitaire, nous avons des difficultés pour assurer les missions opérationnelles, en cas d'absences pour maladie principalement, et que des membres du personnel récemment pensionnés ou en congé préalable à la pension demandent de reprendre le service, est-il possible d'y donner suite et si oui, comment ?</p>	<p>V.V.1. Als we ten gevolge van de gezondheidssituatie vooral door ziekte moeilijkheden hebben om onze operationele taken te verzekeren, en personeelsleden die recent gepensioneerd zijn of in verlof voorgaand aan het pensioen zijn, ons vragen om de dienst opnieuw te vervoegen, is het dan mogelijk om dat te doen en zo ja, op welke manier?</p>
<p>La seule possibilité de reprendre en service des pompiers ou ambulanciers qui sont en congé préalable à la pension ou à la pension est de les engager comme bénévoles, étant donné les différents problèmes de cumul des revenus, de définition du statut ou de création du lien juridique entre la personne et l'employeur dans les autres scénarios.</p> <p>Ceci doit se faire dans le respect de la réglementation relative aux bénévoles :</p> <p>http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2005070359&table_name=loi</p> <p>Il est plus facile de régler tous les aspects juridiques de ce statut.</p> <p>Le bénévole ne peut exercer que des tâches de nature logistique, technique ou administrative, pour soutenir l'opérationnalité de la zone de secours et ses tâches opérationnelles. Le bénévole ne peut donc pas effectuer de tâches opérationnelles. Il faut en effet aussi considérer le fait que les gens en congé préalable à la pension et pensionnés sont dans la catégorie à risque.</p>	<p>De enige mogelijkheid om brandweerlieden of ambulanciers die in verlof voorafgaand aan het pensioen of op pensioen zijn, terug aan het werk te zetten, is om hen aan te nemen als echte vrijwilligers, gelet op de verschillende problemen van cumul van inkomsten, rechtspositie en het scheppen van een juridische band tussen de persoon en de werkgever die zich voordoen in de andere scenario's.</p> <p>Dit moet gebeuren met toepassing van de regelgeving inzake vrijwilligers.</p> <p>http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2005070359&table_name=wet</p> <p>Het is makkelijker om alle juridische aspecten van dit statuut te regelen.</p> <p>De echte vrijwilliger kan enkel logistieke, technische of administratieve taken doen die de operationaliteit van de hulpverleningszone en haar operationele opdrachten ondersteunen. De vrijwilliger kan dus geen operationele taken uitvoeren. Er moet ook aan gedacht worden dat de mensen in verlof voorafgaand aan het pensioen en op pensioen behoren tot de risicogroep.</p>

VI. Les volontaires / De vrijwilligers	
<p>Q.VI.1. Que peut faire un pompier volontaire qui télétravaille en raison de la crise sanitaire mais qui n'est pas autorisé par son employeur principal à se rendre à la caserne ?</p>	<p>V.VI.1. Wat kan een vrijwillige brandweerman doen wanneer hij omwille van de gezondheidscrisis telewerkt, maar van zijn hoofdwerkgever niet de toestemming krijgt om naar de kazerne te gaan?</p>
<p>Les employés qui télétravaillent restent à la disposition de leur employeur. Leur situation n'est pas différente des employés qui travaillent sur place. Les mêmes règles sont d'application. En tant qu'employés, ils ne peuvent pas quitter leur lieu de travail, il en va de même lorsqu'ils sont en télétravail.</p>	<p>De werknemers die met telewerk zijn, blijven ter beschikking van hun werkgever. Hun situatie is niet verschillend dan die van werknemers op de werkplaats. Dezelfde regels kunnen toegepast worden. Als de werknemers hun werkplaats niet mogen verlaten, is de regel dezelfde voor de werknemers met telewerk.</p>
<p>Q.VI.2. Un membre du personnel administratif/technique (PAT) qui fait du télétravail en raison de la crise sanitaire demande à pouvoir répondre, durant ses heures de télétravail, aux appels en tant que volontaire dans une autre zone (zone de son domicile). En notre qualité d'employeur principal, pouvons-nous l'y autoriser sans bourse délier en partant du principe que l'on ne peut être payé qu'1x ?</p>	<p>V.VI.2. Een administratief en technisch personeelslid (ATP) dat omwille van de gezondheidscrisis telewerkt, vraagt om tijdens de uren van het telewerk oproepen te mogen beantwoorden als vrijwilliger van een andere zone (zone van zijn woonplaats). Mogen we dit als hoofdwerkgever toelaten met gesloten beurs vanuit het principe dat met maar 1x betaald kan worden?</p>
<p>En fonction du statut administratif du personnel administratif et technique de la zone, il existe probablement déjà des règles à ce sujet. Par le passé, on conseillait systématiquement d'éviter un double paiement dans les cas où une personne quittait son travail pour intervenir dans une autre zone en tant que volontaire. Si la zone qui est l'employeur du membre du personnel administratif/technique ne dispose pas de règles en la matière, l'on peut s'en tenir au principe que le travail peut être interrompu à condition que le temps d'absence ne soit pas rémunéré (il le sera toutefois au travers de l'indemnité de prestation dans l'autre zone) et que ce temps d'absence soit récupéré par la suite. Il est indiqué d'en faire mention dans une note de service et de le communiquer au personnel. A terme, la zone pourra intégrer ces dispositions dans le statut administratif.</p>	<p>Afhankelijk van het administratief statuut voor het administratief en technisch personeel van de zone bestaan er mogelijk al bepaalde regels hierover. In het verleden is steeds geadviseerd geweest om te vermijden dat dubbele betaling zich zou voordoen in de gevallen iemand zijn werk verlaat om in een andere zone als vrijwilliger op te treden. Indien de zone die werkgever is van het administratief/technisch personeelslid er geen regels over heeft, kan de regel aangehouden worden dat het werk onderbroken mag worden, op voorwaarde dat de tijd dat men afwezig was niet vergoed wordt (wel via de prestatievergoeding in de andere zone) en dat de tijd dat men afwezig was nadien ingehaald wordt. Het is aangewezen dit op te nemen in een dienstnota en te communiceren aan het personeel. Op termijn kan de zone dergelijke bepalingen integreren in het administratief statuut</p>
<p>Q.VI.3. En raison de la pandémie de Corona des pompiers volontaires sont mis au chômage. De ce fait, ils ne peuvent plus faire que des interventions urgentes. Ils ne peuvent donc plus faire de service de garde pour l'aide médicale urgente ou les pompiers. Sinon, ils perdent leurs allocations de chômage. Les zones craignent dès lors qu'une partie des volontaires pourraient ne plus vouloir faire de service de garde. Ceci, combiné avec le fait qu'il est possible qu'un grand nombre de membres opérationnels soient malades, fait craindre aux zones de secours un manque de capacité de personnel. Est-il possible d'obtenir l'accord de l'ONEM pour que, pour la durée de la pandémie, les allocations de chômage restent maintenues au prorata des heures de service de garde ?</p>	<p>V.VI.3. Door de coronapandemie worden steeds vrijwillige brandweermensen in hun hoofdberoep in tijdelijke werkloosheid geplaatst. Hierdoor kunnen ze enkel dringende interventies uitvoeren. Dus kunnen zij geen wachtdiensten meer doen voor de dringende medische hulp of de brandweer. Doet men dat toch dan verliest men zijn werkloosheidsvergoeding. Hierdoor vrezen de zones dat een deel van de vrijwilligers geen wachtdiensten meer zullen willen doen. Hierdoor, in combinatie met de grote hoeveelheid te verwachten zieken binnen het operationeel personeel, vrezen de hulpverleningszones een onderbemanning. Kan hier het akkoord van de RVA gekregen worden, dat voor de duur van de pandemie, de</p>

<p>Pour répondre à ce problème, l'ONEM a décidé que, dans le cadre de la crise du coronavirus et jusqu'au 31 décembre 2022, il est permis d'exercer des activités (interventions ou autres activités telles que services de garde, les formations et les exercices, etc.,) en tant que pompier volontaire, ambulancier (non-pompier) volontaire et volontaire de la protection civile <u>pendant le chômage temporaire dans leur emploi principal</u>, tout en conservant leurs allocations. Les indemnités versées dans le cadre de ces prestations peuvent être cumulées avec les allocations de chômage. Entre-temps, la mesure s'applique également au chômage temporaire dû à la guerre en Ukraine et, depuis le 1.10.2022, au chômage temporaire pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie. La mesure est valable jusqu'au 31.12.2022 inclus.</p> <p>Pour plus d'info: voir le FAQ chômage sur le site de l'ONEM : https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t2 et https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t3 et https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e5</p>	<p>werkloosheidsuitkering behouden blijft pro rata de uren wachtdienst?</p> <p>Om tegemoet te komen aan het probleem heeft de RVA het volgende besloten: in het kader van de coronacrisis, is het tot 31 december 2022 toegelaten om activiteiten (interventies en andere activiteiten zoals wachtdiensten, opleidingen en oefeningen, ...) als vrijwillige brandweerlieden, vrijwillige ambulanciers (niet brandweerman) en vrijwilligers van de civiele bescherming te verrichten, <u>tijdens de tijdelijke werkloosheid in hun hoofdberoep</u>, met behoud van de uitkeringen. De vergoedingen ontvangen voor deze prestaties kunnen gecumuleerd worden met de werkloosheidsuitkeringen. De maatregel geldt ondertussen ook voor tijdelijke werkloosheid door de oorlog in Oekraïne en sedert 1.10.2022, voor tijdelijke werkloosheid bij energie-intensieve bedrijven door de energiecrisis. De maatregel is geldig tot en met 31.12.2022.</p> <p>Voor meer informatie: de FAQ werkloosheid op de website van de RVA: https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2 en https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t3 en https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e5</p>
<p>Q.VI.4. Les pompiers/ambulanciers volontaires au chômage complet peuvent-ils également bénéficier du système dérogatoire prévu par l'ONEM pour les pompiers/ambulanciers volontaires en chômage temporaire suite à la pandémie Covid-19 et conserver dès lors leurs allocations de chômage peu importe le type de prestation effectuée pour la zone de secours ?</p>	<p>V.VI.4. Kunnen de vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers in volledige werkloosheid ook gebruikmaken van het uitzonderlijk stelsel voorzien door de RVA voor de vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers in tijdelijke werkloosheid ten gevolge van de pandemie Covid-19 en zodoende hun werkloosheidsuitkeringen behouden zonder onderscheid naargelang het type prestatie dat ze uitvoeren voor de hulpverleningszone?</p>
<p>Non, la dérogation prévue par l'ONEM est limitée aux pompiers/ambulanciers volontaires en chômage temporaire. Pour les autres, seules les interventions avec danger de mort (telles qu'interprétées assez largement par l'ONEM) permettent le cumul des allocations de chômage et des indemnités perçues en tant que pompier/ambulancier volontaire. Il n'y a donc pas de changement de système pour les chômeurs autres que temporaires.</p>	<p>Neen, de uitzondering voorzien door de RVA is beperkt tot de vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers in tijdelijke werkloosheid. Voor de anderen kunnen alleen voor interventies met levensgevaar (volgens de huidige redelijk ruime interpretatie van de RVA), de vergoedingen ontvangen als vrijwillig brandweerman/ambulancier gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen. Er is dus geen wijziging van het systeem voor de werklozen die geen tijdelijk werklozen zijn.</p>
<p>[Q.VI.5. Ne serait-il pas possible de prévoir une disposition générale garantissant que la mesure exceptionnelle permettant aux chômeurs de cumuler sans limitation leurs allocations de chômage avec des indemnités de pompier volontaire ou d'ambulancier volontaire devienne automatiquement applicable en cas de pandémie ou de situation d'urgence similaire ?</p>	<p>[V.VI.5. Zou het niet mogelijk zijn om een algemene bepaling te voorzien die ervoor zorgt dat de uitzonderlijke maatregel waarbij werklozen hun werkloosheidsuitkering onbeperkt kunnen cumuleren met vergoedingen als vrijwillig brandweerman of vrijwillig ambulancier</p>

	automatisch van toepassing wordt tijdens een pandemie of gelijkaardige noodsituatie?
<p>L'article 45, alinéa 4, 6° de l'Arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage a été modifié par l'AR du 19.1.2023.</p> <p>Si des mesures temporaires sont introduites dans un cadre légal de crise limité (notamment la loi du 15.5.2007 relative à la sécurité civile ou la loi Pandémie du 14.8.2021), le cumul des allocations de chômage avec les indemnités de pompier volontaire ou d'ambulancier volontaire sans restriction et sans devoir déposer une déclaration devient immédiatement possible. Cette mesure s'applique aussi bien au chômage temporaire qu'au chômage complet.</p> <p>Cela fournit un cadre juridique clair sur la réglementation du chômage pour une future pandémie ou une situation d'urgence similaire où des mesures de crise temporaires doivent être prises.] Update 03/2023</p>	<p>Artikel 45, vierde lid, 6° van het KB van 25.11.1991 houdende werkloosheidsreglementering werd aangepast door het KB van 19.1.2023.</p> <p>Indien er tijdelijke maatregelen binnen een beperkt wettelijk crisiskader (m.n. de wet van 15.5.2007 betreffende de civiele veiligheid of de Pandemiewet van 14.8.2021) worden ingevoerd, wordt de cumul van een werkloosheidsuitkering met vergoedingen als vrijwillige brandweerman of vrijwillig ambulancier zonder beperking en zonder aangifte te moeten doen, onmiddellijk mogelijk. Deze maatregel geldt voor tijdelijke werkloosheid en ook voor volledige werkloosheid.</p> <p>Dit zorgt voor een duidelijk wettelijk kader inzake de werkloosheidsreglementering voor een toekomstige pandemie of gelijkaardige noodsituatie waarin tijdelijke crisismaatregelen moeten genomen worden.] Update 03/2023</p>
VII. Congés, absences et maladies / Verloven, afwezigheden en ziekte	
Q.VII.1. Qu'en est-il de la gestion des congés afin d'assurer la continuité du service lorsqu'il y a beaucoup d'absences en raison de la crise sanitaire ?	V.VII.1. Wat met het beheer van de verloven om de continuïteit van de dienst te garanderen wanneer er omwille van de gezondheidscrisis veel afwezigheden zijn?
<p>Il revient à l'employeur de trouver un arrangement proportionnel par rapport à l'importance d'assurer le service dans ces circonstances exceptionnelles, tout en restant plus ou moins acceptable/proportionnel pour le personnel.</p> <p>Par ex. une absence de longue durée pour raisons personnelles ne peut être accordée que si le fonctionnement du service le permet, ...</p> <p>Un certain nombre de congés constituent néanmoins un droit et ne peuvent donc pas être refusés pour des raisons de continuité du service, par ex. :</p> <p>*Le congé exceptionnel pour cas de force majeure en raison d'une maladie /d'un accident d'un membre de la famille (art 207, 2°): maximum 4 jours par an (ou 30h24min pour ceux qui sont en régime de 38h/semaine) est un droit. Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel professionnel.</p> <p>*Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial (art. 202) est un droit pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le membre du personnel professionnel ou d'un parent ou d'un allié au premier degré ; - l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans (+ handicap ou statut de minorité prolongée) ; 	<p>Het komt toe aan de werkgever om een regeling te vinden die proportioneel is met het verzekeren van de dienstverlening in deze uitzonderlijke omstandigheden en die min of meer aanvaardbaar/proportioneel is voor het personeel.</p> <p>B.v. afwezigheid van lange duur voor persoonlijke redenen, kan maar worden toegekend indien de werking van de dienst het toelaat, ...</p> <p>Een aantal verlofvormen zijn echter een recht en kunnen dus niet worden geweigerd omwille van de garantie van de dienstcontinuïteit. B.v.</p> <p>*Uitzonderlijk verlof door overmacht wegens ziekte/ongeval van een gezinslid (art 207, 2°): maximaal 4 dagen/jaar (of 30u24min voor zij die in een 38u-regeling werken) is een recht. Een medisch attest toont de noodzaak van de aanwezigheid van het beroepspersoneelslid aan.</p> <p>*Het verlof voor dwingende redenen van familiaal belang (art. 202) is eveneens een recht voor volgende zaken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziekenhuisopname van een persoon onder hetzelfde dak of bloed/aanverwant van de 1e graad; - Opvang tijdens de schoolvakantie van kinderen van minder dan 15 jaar (+ handicap of verlengde minderjarigheid);

<p>Dans la situation actuelle, il ne s'agit pas officiellement de vacances scolaires, mais d'une mesure afin d'éviter la concentration d'enfants et de personnes. Les cours sont suspendus, mais une garderie dans les écoles est assurée pour les personnes qui doivent continuer à travailler dans les secteurs essentiels durant la pandémie. Par exemple, le personnel médical, les pompiers, la police.</p> <p>Vu la situation exceptionnelle, le droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial ne s'applique pas pour l'accueil des enfants dans ces circonstances. En effet, il ne s'agit pas de vacances scolaires.</p> <p>- autres motifs impérieux d'ordre familial si reconnus par le supérieur hiérarchique : dans ce cas-ci, la zone dispose d'une marge d'appréciation.</p> <p>En outre, les zones peuvent avoir recours à d'autres mesures pour rester le plus opérationnel possible. Ex. déplacer des membres du personnel vers d'autres postes au sein de la zone, mobiliser des volontaires [...], ...</p>	<p>Er is nu officieel geen schoolvakantie, maar een maatregel om concentratie van kinderen en personen te vermijden. De lessen worden opgeschort, er is evenwel opvang voorzien op school voor mensen die moeten blijven werken in de sectoren die noodzakelijk zijn tijdens de pandemie. B.v. medisch personeel, brandweer, politie.</p> <p>Gezien het uitzonderlijke van de situatie is er geen recht op verlof voor dwingende reden van familiaal belang voor het opvangen van kinderen in deze omstandigheden. Het is immers ook geen schoolvakantie.</p> <p>- Andere dwingende reden van familiaal belang indien erkend door de hiërarchische meerdere: hier heeft de zone een eigen appreciatiemarge.</p> <p>Daarnaast zijn er nog andere maatregelen mogelijk die de zone kan aanwenden om te zorgen dat zij zo maximaal mogelijk operationeel is. B.v. personeelsleden verplaatsen naar andere posten binnen de zone, vrijwilligers inschakelen [...], ...</p>
<p>Q.VII.2a) Un membre du personnel professionnel a demandé deux mois de congé parental et sa demande a été approuvée .</p> <p>Supposons que, en raison de la crise sanitaire, de nombreux collaborateurs s'absentent, au point de mettre à mal le service fourni, pouvons-nous retirer ce congé et, dans l'affirmative, de quelle façon ?</p>	<p>V.VII.2a) Een beroepspersoneelslid heeft twee maand ouderschapsverlof aangevraagd en dit werd goedgekeurd.</p> <p>Stel dat er door de gezondheidscrisis zodanig veel medewerkers uitvallen dat de dienstverlening in nood komt, kunnen we dit verlof dan intrekken en zo ja, op welke manier?</p>
<p>La zone peut demander aux membres du personnel s'ils sont prêts à renoncer à un éventuel congé/congé parental planifié. Si un intéressé est disposé à prendre son congé ultérieurement, il peut retirer le congé. En cas de congé parental, il doit également en informer l'ONEM.</p> <p>Le retrait unilatéral par la zone d'un congé accordé qui est un droit, n'est pas une bonne solution et n'est pas possible. Nous avons déjà apporté une réponse en ce sens en ce qui concerne les congés pour motifs impérieux d'ordre familial (cf. Q1 ci-dessus) qui sont également un droit pour le personnel.</p> <p>Dans un cas extrême, l'on peut procéder à la réquisition des membres du personnel en congé parental dont la présence est absolument nécessaire et pour autant que la zone n'est pas à même de garantir l'opérationnalité par le biais d'autres mesures. Voir la note ci-jointe relative à la réquisition.</p>	<p>De zone kan vragen aan de personeelsleden wie kan afzien van eventueel gepland verlof/ouderschapsverlof. Als het even goed uitkomt voor de betrokkene om het verlof later te nemen, kan hij het verlof intrekken. In het geval van ouderschapsverlof moet hij ook de RVA inlichten.</p> <p>Het eenzijdig intrekken door de zone van toegekend verlof dat een recht is, is dus geen goede oplossing en is niet mogelijk. We hebben al in dezelfde zin geantwoord (zie V1 hierboven) voor het verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang, dat ook een recht is voor het personeel.</p> <p>In het uiterste geval kan er overgegaan worden tot opvordering van de personeelsleden in ouderschapsverlof die absoluut noodzakelijk zijn en voor zover de zone de operationaliteit niet kan verzekeren via andere maatregelen. Zie bijgevoegde nota betreffende de vordering.</p>

<p>Q.VII.2b). En raison de la crise sanitaire et du manque d'effectifs qui en découle, peut-on modifier les congés planifiés ou rappeler un membre du personnel en congé ?</p>	<p>V.VII.2b). Kunnen we omwille van de gezondheids crisis en het personeelstekort dat hieruit volgt, geplande verloven wijzigen of een personeelslid in verlof terugroepen?</p>
<p>Les congés planifiés peuvent être adaptés par un accord entre le membre du personnel et sa hiérarchie, mais également en fonction des nécessités du service. Vu notamment l'article 20 de l'AR statut administratif du 19 avril 2014, un membre du personnel en congé peut également être rappelé. Si le membre du personnel en congé annuel peut effectivement être rappelé dans les circonstances exceptionnelles visées à l'article 20 précité, il ne peut cependant pas être placé en service de rappel "générique", mais seulement affecté aux interventions liées à ces circonstances exceptionnelles.</p>	<p>De geplande verloven kunnen worden aangepast in onderling akkoord tussen het personeelslid en de hiërarchie, maar ook in functie van de dienstnoodwendigheden. Mede gelet op artikel 20 van het KB administratief statuut van 19 april 2014 kan ook een personeelslid dat met verlof is worden teruggeroepen. Indien het personeelslid in jaarlijks verlof effectief kan worden teruggeroepen in de omstandigheden bedoeld in het voormelde artikel 20, kan het echter niet in algemene oproepbaarheidsdienst worden geplaatst, maar enkel worden ingezet worden voor interventies gelinkt aan deze uitzonderlijke omstandigheden.</p>
<p>Q.VII.3. Lorsqu'un membre du personnel opérationnel a été en contact étroit avec une personne testée positive au coronavirus , doit-il observer une période de quarantaine ?</p>	<p>V.VII.3. Moet een operationeel personeelslid een quarantaine naleven wanneer hij nauw contact heeft gehad met een met een positief getest COVID-19 geval?</p>
<p>Le Risk Management Group (RMG) qui décide des mesures qui doivent être prises pour protéger la santé publique et qui est composé de représentants des autorités sanitaires fédérales et communautaires a confirmé que la dispense de quarantaine pour les pompiers et les ambulanciers des zones de secours restent valables. La disposition des arrêtés des gouvernements wallon, flamand et bruxellois applicable est la suivante :</p> <p>« La durée de la quarantaine peut être temporairement levée, sauf pour les personnes qui se sont rendues dans une zone à haut risque où des variants préoccupants sont fortement présents, pour :</p> <p>1° moyennant attestation de l'employeur, le cas échéant très exceptionnellement, les personnes asymptomatiques qui exercent une fonction ou une mission essentielle et</p> <p>a) qui sont des professionnels de santé ou des professionnels qui prodiguent une assistance et des soins à des personnes vulnérables;</p> <p>b) à condition que l'exercice de leur fonction soit absolument nécessaire pour pouvoir garantir un minimum de soins de base;</p> <p>c) à condition de :</p> <p>1) porter un masque bucco-nasal (chirurgical);</p> <p>2) respecter les mesures d'hygiène;</p> <p>3) contrôler activement la température corporelle et les symptômes COVID-19;</p> <p>4) garder une distance d'au moins 1,5 mètre avec le personnel;</p> <p>5) limiter les contacts sociaux en dehors du travail;</p> <p>6) ne pas emprunter les transports en commun;</p>	<p>De Risk Management Group (RMG) die beslist welke maatregelen nodig zijn om de volksgezondheid te beschermen en die uit vertegenwoordigers van de federale en gemeenschappelijke gezondheidsautoriteiten bestaat, heeft bevestigd dat uitzondering van quarantaine die voor de brandweerlieden en ambulanciers bestond, geldig blijft. De toepasselijke bepaling van de Waalse, Vlaamse en Brusselse besluit is het volgende:</p> <p>“De termijn van de tijdelijke afzondering kan tijdelijk worden opgeheven, behalve voor personen die in een hoogrisicogebied zijn geweest dat een hoogrisicogebied is waar zorgwekkende varianten sterk aanwezig zijn, voor:</p> <p>1° mits attest van de werkgever voor zover relevant hoogst uitzonderlijk, asymptomatische personen die een essentiële functie of opdracht uitvoeren en die:</p> <p>a) gezondheidsbeoefenaars of beroepsbeoefenaars zijn die bijstand en zorg verlenen aan kwetsbare personen;</p> <p>b) op voorwaarde dat de uitoefening van hun functie absoluut noodzakelijk is om een minimale basiszorg te kunnen garanderen;</p> <p>c) op voorwaarde van:</p> <p>1) dragen (chirurgisch) mondneusmasker;</p> <p>2) naleving hygiënevoorschriften;</p> <p>3) actieve controle lichaamstemperatuur en symptomen COVID-19;</p> <p>4) houden van minimum 1,5 meter met personeel;</p> <p>5) beperking van sociale contacten buiten het werk;</p> <p>6) geen gebruik maken van het openbaar vervoer;</p>

<p>7) respecter l'interdiction de voyager; [...]</p> <p>L'employeur transmet au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et au médecin du travail une liste des personnes en question. Après approbation par le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail de l'entreprise, l'exception à la quarantaine est attestée et une liste nominative des personnes concernées est tenue à jour quotidiennement.</p> <p>Les personnes visées à l'alinéa 1er doivent remplir les conditions suivantes :</p> <p>1° de manière générale, ne pas présenter de symptômes; 2° ne pas être un contact à haut risque d'une personne pour laquelle le diagnostic d'une infection COVID-19 a été confirmé et qui vit sous le même toit; 3° ne pas avoir été testé positif au COVID-19; 4° limiter le contact avec le public au strict minimum;</p> <p>5° si possible, ne pas emprunter les transports en commun; 6° ne pas être en mesure de télétravailler; 7° respecter les règles de distance et toujours porter correctement un masque bucco-nasal chirurgical sur le lieu de travail; 8° limiter le contact avec les autres collaborateurs : dans la pratique, cela signifie des accès et sorties autant que possible séparés, des vestiaires séparés et des salles de repos et des réfectoires séparés.</p>	<p>7) reisverbod; [...]</p> <p>De werkgever bezorgt aan het Comité Preventie en Bescherming op het Werk en aan de bedrijfsarts een lijst van de personen waarvan sprake. Na goedkeuring door het Comité Preventie en Bescherming op het Werk van het bedrijf wordt de uitzondering op de quarantaine geattesteerd en wordt er op dagelijkse basis een nominatieve lijst bijgehouden van de betreffende personen.</p> <p>De personen, vermeld in het eerste lid, moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:</p> <p>1° in algemene zin, geen symptomen hebben; 2° geen hoogrisicocontact zijn van iemand bij wie de diagnose van COVID-19 infectie werd bevestigd die onder hetzelfde dak woont; 3° niet positief getest zijn op COVID-19; 4° het contact met het publiek tot het strikte minimum beperken; 5° waar mogelijk geen gebruikmaken van het openbaar vervoer; 6° niet in staat zijn om te telewerken; 7° respecteren van afstandsregels en altijd dragen van (chirurgisch) mondneusmasker op de juiste manier op de werkplek; 8° beperking van het contact met andere medewerkers: in de praktijk betekent dit zoveel mogelijk gescheiden in- en uitgangen, gescheiden kleedkamers en gescheiden pauze- en eetruimten</p>
<p>Q.VII.4. Comment gérer l'absence de collaborateurs présentant des symptômes ?</p>	<p>V.VII.4. Hoe omgaan met medewerkers die afwezig zijn omwille van symptomen?</p>
<p>Le collaborateur doit-il obtenir une dispense de service? Ou être placé en congé maladie?</p>	<p>Dient de medewerker daarvoor dienstvrijstelling te krijgen? Of ziekteverlof?</p>
<p>Le Ministre de la Fonction publique, , a adopté diverses circulaires qui contiennent des directives relatives à la gestion de la crise sanitaire (coronavirus COVID-19) au sein des services de la fonction publique fédérale. Les principes qui y figurent peuvent servir de fil conducteur pour le personnel des zones autre que le personnel médical pour lequel des directives spécifiques sont adoptées par la Santé publique.</p> <p>Ainsi, le travailleur qui présente des symptômes bénins pouvant indiquer une infection au virus COVID-19 et qui souhaite se faire tester, peut obtenir une dispense de service.</p> <p>S'il présente des symptômes graves, appartient à un groupe à risque, ou s'il se sent trop malade pour travailler, il doit consulter un médecin et est placé en congé maladie.</p>	<p>De Minister van Ambtenarenzaken heeft verschillende omzendbrieven aangenomen die richtlijnen betreffende het beheer van de gezondheids crisis (coronavirus COVID-19) binnen de diensten van het federaal openbaar ambt bevatten. De principes die in deze omzendbrieven staan, kunnen dienen als leidraad voor het personeel van de zones, niet voor het medisch personeel waarvoor specifieke richtlijnen zijn aangenomen door Volksgezondheid.</p> <p>Zo kan de werknemer die milde symptomen vertoont die kunnen wijzen op een infectie met het COVID-19-virus, en die zich wil laten testen, een dienstvrijstelling bekomen.</p> <p>Als hij ernstige symptomen vertoont, tot een risicogroep behoort, of zich te ziek voelt om te werken, moet hij een dokter raadplegen en wordt hij op ziekteverlof gezet.</p>

<p>Q.VII.5. Comment concilier la continuité du service et le report des congés lorsqu'il y a un manque d'effectif suite à la crise sanitaire ?</p>	<p>V.VII.5. Hoe de continuïteit van de dienstverlening en de overdracht van de verloven verenigen wanneer er een tekort aan personeel is ten gevolge van de gezondheidscrisis?</p>
<p>Afin d'assurer la continuité du service, il est demandé aux membres opérationnels professionnels des zones de secours de se rendre disponible au maximum. Ceci est possible notamment en postposant leurs congés. Pour permettre aux services de continuer à fonctionner tout en évitant de pénaliser les membres du personnel prêts à postposer leurs congés, il serait judicieux que les zones de secours utilisent la possibilité prévue à l'article 197 du statut administratif permettant le report jusqu'à un an maximum.</p>	<p>Om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen, wordt aan de operationele beroepspersoneelsleden van de hulpverleningszones gevraagd om zich maximaal beschikbaar te stellen. Dat is mogelijk door met name hun verloven uit te stellen. Opdat de diensten zouden kunnen blijven werken en om te vermijden dat de personeelsleden die bereid zijn hun verloven uit te stellen, gestraft zouden worden, zou het zinvol zijn dat de hulpverleningszones gebruik maken van de bepaling in artikel 197 van het administratief statuut dat voorziet dat de overdracht maximaal een jaar geldig is.</p>
<p>Q.VII.6. Lorsqu'un ambulancier d'une zone de secours est infecté par le Covid-19, la maladie est-elle reconnue comme une maladie professionnelle par Fedris ?</p>	<p>V.VII.6. Wanneer ambulanciers van de hulpverleningszones besmet worden met Covid-19 zou dit beschouwd worden als een beroepsziekte volgens Fedris?</p>
<p>L'AR du 9.12.2021 modifiant l'arrêté royal du 28 mars 1969 dresse la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles. Cet AR prévoit le nouveau code spécifique suivant : « 1.404.05 - Toute maladie provoquée par le SARS-CoV-2 chez les travailleurs qui, au cours de leurs activités professionnelles, ont été impliqués dans une flambée de cas d'infections dans une entreprise. ».</p> <p>Il ressort des informations disponibles sur le site de FEDRIS qu'une reconnaissance comme maladie professionnelle est dès lors possible si un cluster est détecté au sein du service lorsque les conditions suivantes sont réunies :</p> <p>« Les pompiers peuvent prétendre à une indemnisation pour maladie professionnelle, si une flambée de COVID-19 s'est produite sur le lieu de travail.</p> <p>On parle d'une flambée lorsque TOUTES les conditions suivantes sont réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au moins cinq personnes (pas nécessairement des travailleurs) ont contracté le Covid-19 au cours d'une période de 14 jours. • Ces personnes partageaient le même espace de travail, tout comme le travailleur contaminé. • Pour chaque personne, la contamination a été confirmée par un test moléculaire ou un test antigénique (via un laboratoire). • Tous les tests positifs ont été effectués depuis le 18.05.2020. 	<p>Het koninklijk besluit van 9 december 2021 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 maart 1969 houden vaststelling van de lijst van beroepsziekten die aanleiding geven tot schadeloosstelling en tot vaststelling van de criteria waaraan de blootstelling aan het beroepsrisico voor sommige van deze ziekten moet voldoen. Dit KB voorziet de volgende nieuwe specifieke code: "1.404.05 - Elke ziekte veroorzaakt door SARS-CoV-2 bij werknemers die tijdens hun beroepsactiviteiten betrokken waren bij een uitbraak van de besmetting in een onderneming."</p> <p>Volgens de informatie die op de website van FEDRIS beschikbaar is, zal een erkenning als beroepsziekte mogelijk zijn bij een cluster binnen de dienst als de volgende voorwaarden vervuld worden:</p> <p>"Brandweerlieden kunnen in aanmerking komen voor erkenning als er een uitbraak van COVID-19 zich heeft voorgedaan op de werkvloer.</p> <p>We spreken van een uitbraak als ALLE onderstaande voorwaarden zijn vervuld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen een periode van 14 dagen waren er minstens vijf personen (niet noodzakelijk werknemers) die de ziekte COVID-19 hebben gehad. • Deze personen deelden dezelfde werkruimte, net zoals de getroffen werknemer. • Bij elke persoon is de besmetting bevestigd door een moleculaire test of een antigeentest (via laboratorium). • Alle positieve testen zijn afgelegd sinds 18/05/2020.

<ul style="list-style-type: none"> • Il existe un lien épidémiologique entre les cas confirmés. • Les conditions de travail facilitent la transmission du virus (impossibilité de respecter la distanciation sociale, mauvaise ventilation...). » <p>Il s'agit d'un système à effet rétroactif, cela veut dire que des demandes peuvent être introduites pour des cas qui se sont produits à partir du 18.5.2020 et qui répondent à ces conditions.</p> <p>Plus information est disponible sur le site de Fedris : https://fedris.be/fr/FAQ-Covid-19 .</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een epidemiologische samenhang tussen de bevestigde gevallen. • De arbeidsomstandigheden bevorderden de overdracht van het virus (geen afstand kunnen houden, slechte ventilatie...)." <p>Het betreft een retroactieve regeling, dat betekent dat aanvragen ook kunnen ingediend worden voor gevallen vanaf 18.5.2020 die onder deze voorwaarden vallen.</p> <p>Meer informatie is beschikbaar op de website van FEDRIS: https://fedris.be/nl/FAQ-Covid-19 .</p>
<p>Q.VII.7 Compte tenu du fait que le COVID-19 est reconnu comme maladie professionnelle, est-il possible de prévoir un congé préventif, en fonction de la situation sanitaire, pour les membres du personnel opérationnel et administratif des zones de secours ? Pour, par exemple, les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ le pompier qui vient de guérir d'un cancer doit rester chez lui sur la base d'un certificat de son médecin pour éviter toute contamination ; ○ un membre civil du personnel technique qui travaille sous contrat et à temps partiel et souffre d'un cancer doit rester chez lui sur la base d'un certificat de son médecin, à la demande de la zone de secours ; ○ un ambulancier professionnel dont l'épouse se bat contre un cancer , doit rester chez lui, sur la base d'un commun accord et sous réserve de récupérer son temps de travail plus tard ; ○ un membre du personnel opérationnel qui a une maladie liée à l'immunité ; 	<p>V.VII.7. Kan er, aangezien Covid-19 als beroepsziekte erkend is, ook de mogelijkheid gecreëerd worden voor de aanvraag van een preventief verlof voor operationele en administratieve leden van een hulpverleningszone? Voor bijvoorbeeld volgende gevallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ beroepsbrandweerman die net genezen is van kanker is thuis gezet met een doktersbriefje om geen besmetting te krijgen; ○ een technisch burgerpersoneelslid dat contractueel en deeltijds werkt en aan kanker lijdt, is thuis gezet met een doktersbriefje op vraag van de hulpverleningszone; ○ een beroepsambulancier waarvan zijn vrouw vecht tegen kanker, is thuis gezet met onderlinge goedkeuring en mits hij zijn werktijd later zal inhalen; ○ een operationeel lid met een immuunziekte.
<p>Ce qui est prévu par l'AR statut administratif pour le personnel opérationnel :</p> <p><i>Art. 229. § 2. Le membre du personnel professionnel menacé par une maladie professionnelle et qui, selon des modalités fixées par le conseil, est amené à cesser temporairement l'exercice de ses fonctions, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Ce congé est rémunéré.</i></p> <p>L'art. 3, 1er alinéa, 4° et 3ème alinéa, de la loi du 3.7.1967 précise ce qui suit :</p> <p><i>Selon les modalités fixées par l'article 1er :</i></p> <p><i>4° le membre du personnel menacé ou atteint par une maladie professionnelle et qui, de ce fait, cesse temporairement d'exercer ses fonctions, a droit à une indemnité.</i></p> <p><i>(Est considéré comme menacé par une maladie professionnelle, le membre du personnel chez qui l'on</i></p>	<p>Wat voorzien is in het KB administratief statuut voor het operationeel personeel:</p> <p><i>Art. 229. § 2. Het beroepspersoneelslid dat door een beroepsziekte bedreigd wordt en dat daardoor tijdelijk ophoudt zijn ambt uit te oefenen, volgens de modaliteiten bepaald door de raad, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt vergoed.</i></p> <p>Art. 3, 1e lid, 4° en derde lid van de wet van 3.7.1967 bepaalt het volgende</p> <p><i>Volgens de in artikel 1 bepaalde regelen :</i></p> <p><i>4° heeft het personeelslid dat door een beroepsziekte (bedreigd of aangetast) wordt en dat daardoor tijdelijk ophoudt zijn ambt uit te oefenen, recht op een vergoeding.</i></p> <p><i>(Als door een beroepsziekte bedreigd, wordt beschouwd het personeelslid bij wie men een</i></p>

constate une prédisposition à la maladie professionnelle ou l'apparition des premiers symptômes de celle-ci.)

L'art. 3bis, 3ème alinéa, de la loi du 3.7.1967 énonce ce qui suit :

Art. 3bis. (...)

(Sous réserve de l'application d'une disposition légale ou réglementaire plus favorable, les membres du personnel auxquels la présente loi a été rendue applicable, bénéficient des dispositions prévues en cas d'incapacité temporaire totale par la législation relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, lorsque (menacés ou atteints) par une maladie professionnelle, ils cessent temporairement d'exercer leurs fonctions et n'ont pu être affectés à d'autres tâches.)

Pour résumer :

Que signifie : “Le membre du personnel professionnel qui est menacé par une maladie professionnelle” ? Conformément à la loi, il s'agit d'une personne qui présente déjà les premiers symptômes ou une prédisposition.

Il faut d'abord examiner les possibilités de prévoir pour ces personnes d'autres tâches qui ne les exposent pas au risque. Si ces possibilités existent, elles ne doivent pas cesser temporairement leurs fonctions.

Le statut du personnel opérationnel prévoit un congé rémunéré pour les membres du personnel qui sont menacés par une maladie professionnelle et qui ne peuvent pas être affectés à d'autres tâches.

Cela signifie que la prédisposition doit être constatée par un médecin. En principe, ces affections seront également connues du médecin du travail.

Le conseil dispose d'une certaine compétence pour définir les modalités en la matière (autres tâches, preuve par certificat médical, ...).

L'article 229, §2, du statut administratif prévoit un congé rémunéré, ce qui signifie la poursuite du traitement sans prime d'opérationnalité (étant donné l'absence de prestations effectives).

Si une personne se voit affectée à d'autres tâches, c'est avec poursuite du traitement et de la prime d'opérationnalité réduite conformément aux dispositions de l'art. 25, alinéas 2 et 3 du statut pécuniaire (réaffectation pour raisons médicales).

gepredisponeerdheid tot de beroepsziekte of het verschijnen van de eerste symptomen ervan vaststelt.)

Art 3bis, 3e lid van de wet van 3.7.1967 bepaalt het volgende:

Art 3bis. (...)

(Onder voorbehoud van de toepassing van een meer gunstige wets- of verordeningsbepaling, genieten de personeelsleden op wie deze wet van toepassing werd verklaard, het voordeel van de bepalingen die door de wetgeving op de schadevergoeding voor beroepsziekten zijn vastgesteld gedurende de periode van tijdelijke volledige ongeschiktheid, wanneer zij, door een beroepsziekte (bedreigd of aangetast), tijdelijk hun ambt stopzetten en niet voor andere opdrachten zijn kunnen ingezet worden.)

Samengevat:

Wat betekent: “Het beroepspersoneelslid dat door een beroepsziekte bedreigd wordt “. Dit betekent volgens de wet iemand die al eerste symptomen heeft of gepredisponeerdheid heeft.

Eerst moet gekeken worden of het mogelijk is om andere opdrachten te voorzien voor deze personen, waarbij ze niet blootgesteld worden aan het risico. Indien ja, moeten ze niet tijdelijk hun ambt stopzetten.

Het statuut voor het operationeel personeel voorziet een betaald verlof voor personeelsleden die bedreigd worden door een beroepsziekte en die geen ander werk kunnen krijgen.

Dat betekent dat de gepredisponeerdheid door een arts moet vastgesteld worden. Deze aandoeningen zullen in principe ook gekend zijn door de arbeidsarts.

De raad heeft een bepaalde bevoegdheid terzake om de modaliteiten te bepalen (andere opdracht en, bewijs door een medisch attest, ...).

Artikel 229, §2 van het administratief statuut voorziet een verlof dat vergoed wordt, dat betekent doorbetaling van de wedde zonder operationaliteitspremie (aangezien er geen effectieve prestaties zijn).

Indien iemand ander werk krijgt, is dat met doorbetaling van wedde en van de verminderde operationaliteitspremie volgens de bepalingen van art 25, 2e en 3e lid, van het geldelijk statuut (wedertewerkingstelling wegens medische redenen)

<p>Cela concerne uniquement les membres du personnel qui sont eux-mêmes menacés. Si la personne menacée est le partenaire/un membre de la famille du membre du personnel, il est recommandé que la zone en tienne compte et prévoie une solution en précisant comment le membre du personnel peut y avoir recours : autres tâches/type de congé/éventuelle dispense de service/..., quel paiement et quelle preuve.</p> <p>Pour le personnel administratif, il faut consulter le statut du personnel prévu par la zone. A défaut de dispositions en la matière, la loi du 3.7.1967 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (art. 3 et 3bis) peut fournir une base pour l'adoption des mesures adéquates.</p>	<p>Dit gaat enkel over de personeelsleden die zelf bedreigd zijn. Als de bedreigde persoon de partner/gezinslid van het personeelslid is, is het aangewezen dat de zone hier rekening mee houdt en een oplossing voorziet en bepaalt hoe het personeelslid er gebruik kan van maken: andere opdrachten/soort verlof/eventuele dienstvrijstelling/... , welke betaling en welk bewijs.</p> <p>Voor het administratief personeel moet gekeken worden in het personeelsstatuut bepaald door de zone. Als er geen bepalingen terzake zijn, kan een basis gevonden worden in de wet van 3.7.1967 over de arbeidsongevallen en beroepsziekten (art 3 en 3bis) om gepaste maatregelen te nemen.</p>
<p>Q.VII.8. Quelles sont les possibilités pour qualifier l'absence d'un membre du personnel qui doit se mettre en quarantaine?</p>	<p>V.VII.8. Welke mogelijkheden bestaan er om de afwezigheid te kwalificeren van een operationeel personeelslid dat in quarantaine moet gaan?</p>
<p>Il y a lieu d'appliquer la cascade suivante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lorsqu'un membre du personnel reçoit un certificat de quarantaine de son médecin, il y a d'abord lieu de chercher tous les moyens possibles pour qu'il puisse continuer à travailler un maximum de chez lui. L'intéressé continue à travailler et perçoit donc tout son salaire, y compris la prime d'opérationnalité. 2. Ce n'est que lorsque le travail à domicile s'avère impossible que l'on peut demander à l'agent d'utiliser les heures supplémentaires qui ont été prestées dans le passé (cfr. la loi du 19 avril 2014). L'intéressé ne subit aucune perte en termes de salaire et de paiement de la prime d'opérationnalité (à partir du moment où les heures supplémentaires sont compensées par un repos compensatoire, cette prime d'opérationnalité n'est plus perçue étant donné qu'au moment où les heures supplémentaires ont été prestées, l'intéressé a reçu une prime d'opérationnalité plus élevée). 3. Lorsque le membre du personnel n'a plus d'heures supplémentaires à récupérer, accorder une dispense de service devient la seule piste. Le conseil de zone peut accorder cette dispense sur la base de l'article 206, § 2, de l'AR du 19/04/2014. Le membre du personnel conserve alors son salaire mais pas sa prime d'opérationnalité puisqu'il n'effectue aucune prestation effective. <p>Il n'est pas possible d'obliger les membres du personnel à prendre congé ou de créer un système d'heures en mali qui devront être prestées dans le futur. Cependant, si le membre du personnel s'est délibérément mis dans une situation qui entraîne une mise en quarantaine obligatoire (par exemple en voyageant dans</p>	<p>Volgende cascade dient te worden toegepast:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voor een personeelslid dat van zijn arts een quarantaine-attest krijgt, moet in de eerste plaats gezocht worden naar alle mogelijkheden om hem zo veel als mogelijk van thuis te laten verder werken. Betrokkene blijft aan het werk en wordt volledig doorbetaald, inclusief operationaliteitspremie. 2. Enkel wanneer thuiswerk niet mogelijk blijkt, kan er vervolgens gevraagd worden om overuren die in het verleden werden opgebouwd (cfr. de wet van 19 april 2014) op te nemen. Betrokkene lijdt dan geen verlies inzake verloning en betaling van de operationaliteitspremie (op het moment dat men de overuren compenseert met inhaalrust, krijgt men de operationaliteitspremie niet meer, aangezien men op het moment dat de overuren gepresteerd werden, men meer operationaliteitspremie heeft ontvangen). 3. Wanneer het personeelslid niet meer over overuren beschikt, wordt het toekennen van dienstvrijstelling de enige piste. De zoneraad kan deze toekennen op basis van art. 206, § 2, KB 19/04/2014. Het personeelslid behoudt zijn loon, maar aangezien hij geen effectieve prestaties levert, heeft hij geen recht op operationaliteitspremie. <p>Het is niet mogelijk om personeelsleden te verplichten om b.v. verloven op te nemen of een systeem van minuren te creëren. Wanneer een personeelslid zich echter doelbewust in een situatie gebracht heeft waarvan hij wist dat deze tot een verplichte quarantaine zou leiden (b.v. door</p>

une zone rouge), il est possible de déroger aux trois possibilités susmentionnées.	te reizen naar een rode zone), is het wel mogelijk om af te wijken van bovenstaande drie mogelijkheden.
Q.VII.9. Comment gérer l'absence du membre du personnel professionnel qui est invité à se faire vacciner à un moment où il est tenu d'effectuer des prestations ?	V.VII.9. Hoe omgaan met de afwezigheid van een beroepspersoneelslid dat werd uitgenodigd om zich te laten vaccineren op een moment waarop het prestaties moet uitvoeren?
La circulaire du 9 mars 2021 sur l'absence pour vaccination de la Covid 19 des membres du personnel opérationnel des zones de secours reste d'application jusqu'au 31 décembre 2022 .	De omzendbrief van 9 maart 2021 betreffende de afwezigheid voor vaccinatie tegen Covid-19 van de operationele personeelsleden van de hulpverleningszones blijft van toepassing tot 31 december 2022 .
VII.bis Examens médicaux / Medische onderzoeken	
Q.VII.bis.1. Les membres opérationnels des zones de secours doivent présenter des examens médicaux périodiques pour différentes raisons dont notamment : fonction de sécurité, chauffeur, plongeur, porteur de tenue anti-gaz. Ces examens continuent-ils d'être organisés durant la pandémie de coronavirus?	V. VII.bis.1. De operationele leden van de hulpverleningszones moeten periodieke medische onderzoeken voorleggen voor verschillende redenen, onder meer: veiligheidsfunctie, chauffeur, duiker, gaspakdrager. Worden deze onderzoeken tijdens de coronavirus pandemie nog steeds georganiseerd?
Depuis le début de la crise du coronavirus, le SPF Emploi et Travail publie sur son site web des instructions concernant les Services Externes pour la Prévention et la Protection au travail. Ces instructions sont régulièrement mises à jour. Il est donc conseillé de les consulter régulièrement : https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/surveillance-de-la-sante-pendant-la-crise-du-coronavirus	Vanaf het begin van de coronacrisis publiceert de FOD Werkgelegenheid en Werk instructies betreffende de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk op zijn website. Deze instructies worden regelmatig geüpdatet. Er wordt dus aangeraden om deze regelmatig te raadplegen: https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/gezondheidstoezicht-tijdens-de-coronacrisis
VIII. Interventions / Interventies	
Q.VIII.1. Une adaptation ou une adaptation temporaire de l'AR Moyens minimaux afin de garantir la continuité du service est-elle possible en fonction de la situation sanitaire et du manque de personnel qui en découle ? - Pouvons-nous utiliser une AP4 plutôt qu'une AP6 si la situation se présente ? - Un sergent peut-il être remplacé par un caporal + (càd un caporal disposant du brevet de sergent) si la situation se présente ?	V.VIII.1. Is een aanpassing of een tijdelijke aanpassing van het KB Minimale Middelen om de continuïteit van de dienst te garanderen mogelijk in functie van de gezondheidssituatie en het personeelstekort dat daaruit volgt? - Mogen we in deze crisis een AP4 laten vertrekken ipv een AP6 indien de situatie zich voordoet? - Mag een sergeant vervangen worden door een korporaal + (dwz een korporaal met brevet sergeant) indien de situatie zich voordoet?
Une zone doit avant tout adapter l'organisation de son personnel pour pouvoir continuer à garantir la sécurité du personnel en intervention, même dans le cas d'une pandémie. Il s'agit de continuer à respecter le principe de mobilisation des moyens minimaux. Si la zone a pris les mesures nécessaires en termes de disponibilité du personnel, mais qu'elle constate malgré tout un manque de personnel au moment d'un départ, elle peut avoir recours à l'exception prévue à l'art. 6 de l'AR du 10/11/2012, à condition que 2 AP4 soient envoyées et que le POS spécifique soit respecté.	Een zone dient in de eerste plaats de organisatie van haar personeel aan te passen zodat, ook binnen het kader van de pandemie, de veiligheid van het personeel bij interventies gegarandeerd blijft. Dit kan o.a. door de inzet van de minimale middelen te blijven respecteren. Indien de zone echter de nodige maatregelen genomen heeft inzake de beschikbaarheid van het personeel, maar desondanks toch op een bepaald moment een personeelsgebrek constateert op het moment van een uitruk, kan wel gebruik gemaakt worden van de

<p><i>“Art. 6. Lorsque au cours de la mobilisation des moyens adéquats, il n'est pas possible de rassembler dans le délai déterminé par la zone l'effectif minimal de 6 personnes dans l'autopompe multifonctionnelle (AP 0/1/5) telle que prévue à l'annexe 1re, celle-ci peut être remplacée par deux autopompes multifonctionnelles, avec chacune un effectif minimal de quatre personnes (AP 0/1/3), envoyé simultanément de deux postes différents.</i></p> <p><i>Le Ministre définit une procédure d'intervention adaptée qui précise les actions que les quatre personnes présentes en premier sur les lieux de l'intervention peuvent réaliser en attendant l'arrivée de la deuxième autopompe multifonctionnelle.”</i></p> <p>Il n'est pas indiqué de déroger au départ standard en dehors de cette possibilité offerte par l'AR, en effectuant un départ avec une AP4 ou un caporal+. Dans des cas tout à fait exceptionnels, le principe de “nécessité fait loi” peut être appliqué. La situation concrète lors d'une pandémie, à un moment donné et vu toutes les mesures de prévention adoptées (et non-adoptées) devra être examinée pour décider s'il est effectivement question de force majeure et si les moyens mobilisés sont proportionnels et justifiés dans cette situation.</p>	<p>uitzonderingsmogelijkheid van art. 6 van het KB van 10/11/2012, onder de voorwaarde dat 2 AP4 vertrekken en de specifieke SOP wordt nageleefd.</p> <p><i>“Art. 6. Ingeval tijdens het oproepen van de adequate middelen blijkt dat het niet mogelijk is binnen de tijdsperiode bepaald door de zone om de minimale bezetting van 6 personen in de multifunctionele autopomp (AP 0/1/5) zoals voorzien in bijlage 1 te verzamelen, kan deze laatste vervangen worden door twee multifunctionele autopompen, elk bemand met minimum vier personen (AP 0/1/3), die tegelijk uit twee verschillende posten gestuurd worden.</i></p> <p><i>De Minister stelt een aangepaste interventieprocedure vast, die de acties bepaalt die deze vier personen als eersten op de plaats van de interventie kunnen stellen in afwachting van de aankomst van de tweede multifunctionele autopomp.”</i></p> <p>Het is niet aangewezen om buiten die mogelijkheid van het KB nog verder af te wijken van de standaarduitruk door uit te rukken met een AP4 of een korporaal+. In zeer uitzonderlijke gevallen kan het beginsel “nood breekt wet” toegepast worden, maar dat kan niet enkel omwille van de situatie dat er een pandemie heerst. De concrete situatie tijdens de pandemie, op een specifiek moment, gelet op alle genomen (en niet-genomen) preventieve maatregelen, zullen moeten worden samengelegd om de beoordeling te maken of er effectief een overmachtssituatie is en of de uitgestuurde middelen proportioneel en verantwoord zijn voor die situatie.</p>
IX. Statut pécurinaire / Geldelijk statuut	
<p>Q.IX.1. Les membres du personnel qui peuvent travailler à domicile en raison de la situation sanitaire, ont-ils droit à la prime d'opérationnalité? Quid lorsqu'ils sont uniquement disponibles pour les appels?</p>	<p>V.IX.1. Komen de personeelsleden die omwille van de gezondheidssituatie thuis mogen werken in aanmerking voor de operationaliteitspremie? Quid indien ze enkel beschikbaar staan voor oproepen?</p>
<p>La prime d'opérationnalité est due pour chaque période de prestations effectives. Elle est donc due dans le cadre du télétravail, qui est du temps de travail avec prime d'opérationnalité. Par contre, le fait d'être simplement disponible dans un certain délai pour un rappel n'est pas du temps de travail et ne donne donc pas droit à la prime d'opérationnalité.</p>	<p>De operationaliteitspremie is verschuldigd voor elke periode waarin effectief arbeidsprestaties worden verricht. Ze is dus verschuldigd bij telewerk, dat beschouwd wordt als arbeidstijd met operationaliteitspremie. Gedurende een bepaalde termijn gewoon beschikbaar zijn voor een oproep wordt daarentegen niet beschouwd als arbeidstijd en geeft bijgevolg geen recht op de operationaliteitspremie.</p>
<p>Q.IX.2. La prime d'opérationnalité fait-elle partie de l'indemnité pour incapacité temporaire en cas de maladie professionnelle? Et les chèques-repas? Et quid de l'allocation pour prestations irrégulières des ambulanciers?</p>	<p>V.X.2. Maakt de operationaliteitspremie deel uit van de vergoeding voor tijdelijke ongeschiktheid bij beroepsziekte? En de maaltijdcheques? En wat met de premie voor onregelmatige prestaties voor de ambulanciers?</p>
<p>Le régime concernant l'incapacité temporaire pour maladie professionnelle est parallèle à celui relatif aux accidents du travail.</p>	<p>De regeling voor de tijdelijke ongeschiktheid bij beroepsziekte is parallel aan deze voor arbeidsongevallen.</p>

L'art. 3bis de la loi du 3.7.1967 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le secteur public stipule ce qui suit :

« Art. 3bis. Sous réserve de l'application d'une disposition légale ou réglementaire plus favorable, les membres du personnel auxquels la présente loi a été rendue applicable bénéficient (pendant la période d'incapacité temporaire jusqu'à la date de reprise complète du travail), des dispositions prévues en cas d'incapacité temporaire totale par la législation sur les accidents du travail ou par la législation relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles. »

Cela signifie donc que 2 situations peuvent se présenter :

1. La zone n'a pas fixé de disposition plus favorable en exécution de l'art. 45, alinéa 3, de l'AR statut pécuniaire : il faut appliquer la règle de la rémunération de base, comme dans le secteur privé. Ce qui signifie 90% de la rémunération, en ce compris la plupart des primes telles qu'elles sont perçues durant l'année précédant la maladie professionnelle. Un plafond est d'application. <https://fedris.be/fr/professionnel/secteur-prive/remunerations-de-base-maximale-et-minimale>

La rémunération de base pour les maladies professionnelles est en effet la même que pour les accidents du travail (l'article 34 de la loi du 3.6.1970 maladies professionnelles et réparation des dommages fait en effet référence, pour l'indemnité pour incapacité temporaire, à l'art. 22 de la loi du 10.4.1971 maladies professionnelles dans le secteur privé).

Selon les articles 34 et 35 de la loi du 10.4.1971 est considéré comme rémunération toute somme ou tout avantage, évaluable en argent, octroyé directement ou indirectement par l'employeur au travailleur en raison des relations de travail existant entre eux, ainsi que le pécule de vacances (...) soit que cet octroi résulte (...) d'un règlement, (...) d'un usage ou d'un statut. Le pécule de vacances n'est pas considéré comme rémunération pour le calcul des indemnités dues pour l'incapacité temporaire. Ces articles sont suivis par une énumération d'un certain nombre de rémunérations qui sont explicitement exclues.

La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières n'est pas reprise dans cette énumération et fait donc bien partie de la rémunération quotidienne moyenne qui sert de base à l'indemnisation des périodes d'incapacité temporaire.

Art. 3bis van de wet van 3.7.1967 arbeidsongevallen en beroepsziekten overheids personeel bepaalt het volgende:

“Art. 3bis Onder voorbehoud van de toepassing van een meer gunstige wets- of verordeningsbepaling genieten de personeelsleden op wie deze wet van toepassing werd verklaard, (gedurende de periode van tijdelijke ongeschiktheid tot de datum van volledige hervatting van het werk), het voordeel van de bepalingen die voor een tijdelijke volledige ongeschiktheid door de wetgeving op de arbeidsongevallen of door de wetgeving op de beroepsziekten zijn vastgesteld.”

Dat betekent dus dat er 2 mogelijke situaties zijn:

1. De zone heeft geen meer gunstige regeling bepaald in uitvoering van art 45, derde lid van het KB geldelijk statuut: de regel van het basisloon zoals in de privésector moet toegepast worden. Dat betekent 90% van het loon incl. de meeste premies zoals ontvangen in het jaar vóór de beroepsziekte. Er is een plafond van toepassing. <https://fedris.be/nl/professional/privesector/maximum-en-minimumbasisloon>

Het basisloon voor beroepsziekten is immers hetzelfde als voor arbeidsongevallen. (art 34 van de wet van 3.6.1970 beroepsziekten private sector verwijst immers voor de vergoeding van tijdelijke ongeschiktheid naar art 22 van de wet van 10.4.1971 arbeidsongevallen private sector).

Het gemiddelde dagloon betreft volgens artikel 34 en 35 van de wet van 10.04.1971 ieder bedrag of ieder in geld waardeerbaar voordeel dat rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever aan zijn werknemer wordt toegekend ingevolge de tussen hen bestaande arbeidsverhouding, alsmede het vakantiegeld, (...) hetzij dat de toekenning ervan voortvloeit uit (...) een reglement, (...) uit het gebruik of uit een statuut,. Het vakantiegeld wordt niet beschouwd als loon voor de berekening van de vergoedingen verschuldigd voor de tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Daarna volgt een opsomming van een aantal vergoedingen die expliciet uitgesloten zijn.

De premie voor operationnalité en onregelmatige prestaties is niet opgenomen in deze opsomming van uitgesloten vergoedingen en maakt dus deel uit van het gemiddeld dagloon die geldt als basis voor de vergoeding van de tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

<p>Les chèques-repas sont, d'après nous, exclus de la notion de rémunération de base pour les maladies professionnelles et ils ne peuvent donc pas être pris en considération pour son calcul. En effet, ceci est prévu à l'AR du 31.12.1992 pour les accidents du travail: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1992123147&table_name=loi</p> <p>Sous réserve de décisions contraires des cours et tribunaux.</p> <p>Pour les ambulanciers, le même régime s'applique. Si la zone n'a pas fixé de disposition plus favorable en exécution de l'article 36, alinéa 2, du statut pécuniaire ambulancier, les règles ci-dessus s'appliquent. L'allocation pour prestations irrégulières fait partie de la rémunération quotidienne moyenne.</p> <p>2. La zone a défini un régime plus favorable en exécution de l'art. 45, alinéa 3, de l'AR sur le statut pécuniaire : ceci a généralement pour effet la poursuite du paiement du traitement à 100% avec ou sans les primes, comme prévu par le règlement de la zone.</p> <p>Pour les ambulanciers, le régime zonal s'applique si la zone a fixé un régime plus favorable en exécution de l'article 36, alinéa 2, du statut pécuniaire ambulancier.</p>	<p>Maaltijdcheques zijn o.i. uitgesloten van het begrip van basisloon voor beroepsziekten en dus niet in aanmerking genomen te worden voor de berekening ervan. Dit werd immers bepaald in een KB van 31.12.1992 voor de arbeidsongevallen: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1992123147&table_name=wet</p> <p>Onder voorbehoud van andersluidende uitspraken van hoven en rechtbanken.</p> <p>Voor de ambulanciers is dezelfde regeling van toepassing. Indien de zone geen meer gunstige regeling heeft genomen in toepassing van artikel 36, 2e lid van het KB geldelijk statuut ambulanciers, is bovenstaande van toepassing. De toelage voor onregelmatige prestaties maakt deel uit van het gemiddeld dagloon.</p> <p>2. De zone heeft een meer gunstige regeling bepaald in uitvoering van art 45, derde lid van het KB geldelijk statuut: dit heeft meestal als impact de doorbetaling van de wedde aan 100% met of zonder de premies, zoals bepaald in het reglement van de zone.</p> <p>Voor de ambulanciers is de zonale regeling van toepassing indien de zone een meer gunstige regeling bepaald heeft in uitvoering van art 36, tweede lid van het KB geldelijk statuut ambulanciers.</p>
X. Prévention incendie / Brandpreventie	
Q.X.1. Les contrôles en matière de prévention incendie peuvent-ils être reportés en fonction de la situation sanitaire ?	V.X.1. Kunnen controles brandpreventie in functie van de gezondheidssituatie uitgesteld worden ?
<p>Dans la réponse, il a été considéré que cette question porte sur les visites d'inspection sur place et non sur les examens sur plan, qui peuvent normalement être réalisés en travaillant à domicile.</p> <p>Les visites d'inspection sur place ne sont généralement pas soumises à des délais. La plupart du temps, elles sont organisées sur rendez-vous et ne sont souvent pas urgentes. Ces visites peuvent donc être postposées.</p> <p>Toutefois quelques précisions :</p> <p>1/ Certaines exploitations nécessitent des attestations ayant une durée limitée (par exemple, les centres de soins résidentiels, les hôpitaux, les crèches, les hébergements touristiques, etc.). Ces établissements ont généralement besoin d'une (nouvelle) attestation pour le lancement ou la poursuite de leurs activités, spécifiant que le rapport</p>	<p>In het antwoord wordt er vanuit gegaan dat deze vraag de inspectiebezoeken ter plaatse betreft en niet de onderzoeken op plan. Deze laatste kunnen in principe gewoon verder gaan via thuiswerk.</p> <p>Voor wat de inspectiebezoeken ter plaatse betreft is algemeen geen termijn vastgesteld waarbinnen een dergelijk inspectiebezoek dient te gebeuren. Deze gebeuren doorgaans op afspraak en vaak is er geen dringend karakter. Deze inspectiebezoeken moeten dus uitgesteld worden.</p> <p>Hierbij enkele kanttekeningen:</p> <p>1/ Aan bepaalde uitbatingen zijn attesten gekoppeld die slechts voor een beperkte tijd geldig zijn (bv. woonzorgcentra, ziekenhuizen, kinderdagverblijven, toeristische logies,...). Deze inrichtingen hebben doorgaans voor het begin van uitbating of hun verdere uitbating een (nieuw) attest nodig waarbij</p>

d'inspection des pompiers date d'il y a moins d'un an. Il est donc possible qu'ils aient pris rendez-vous récemment pour demander une visite d'inspection parce que leur attestation actuelle va expirer ou parce qu'ils veulent démarrer leurs activités à brève échéance. Ils risquent donc d'insister pour qu'une inspection soit réalisée, même si généralement, il y a encore une marge de report (sauf, bien sûr, s'ils ont eux-mêmes tardé à effectuer les démarches).

Ce n'est que dans les cas où l'établissement, en concertation avec la zone de secours, estime que la sécurité est suffisante que l'inspection peut être effectuée et ce, dans le respect des mesures en vigueur dans l'établissement.

2/ Certains maîtres d'ouvrage demandent une visite d'inspection dans le cadre de la réception des travaux d'un bâtiment. Ces réceptions sont toutefois soumises à des délais. Néanmoins, l'inspection par la zone ne constitue pas une composante obligatoire d'une réception (elle représente davantage une aide pour le maître d'ouvrage) et si les zones de secours n'ont pas la possibilité de procéder à cette inspection, elles n'ont pas à accéder à cette demande. La réception est en effet une obligation contractuelle entre un maître d'ouvrage et un entrepreneur et la zone de secours n'est pas liée par ce contrat.

Il faut s'attendre à ce que les maîtres d'ouvrage insistent pour que ces contrôles soient effectués en temps utile. Toutefois, comme expliqué supra, la zone de secours n'est pas tenue d'accéder à cette demande, et certainement pas dans les délais imposés par le maître d'ouvrage. C'est donc la zone elle-même qui fixe la date limite d'une visite d'inspection si le bourgmestre le lui demande.

Ces visites d'inspection ne doivent pas être effectuées et, si la zone souhaite néanmoins les effectuer, elles peuvent être reportées.

3/ Bien entendu, la commune reste généralement responsable de la sécurité incendie et, si des personnes devaient être exposées à un important risque d'incendie nécessitant de prendre des mesures urgentes (par exemple, la fermeture d'un bâtiment dangereux ne respectant pas les recommandations en matière de sécurité incendie), une inspection devra être effectuée d'urgence, et pourra difficilement être reportée.

Ce n'est que dans les cas où l'établissement, en concertation avec la zone de secours, estime que la sécurité est suffisante que l'inspection peut être effectuée. Au fur et à mesure que les règles corona sont

het inspectieverslag van de brandweer ten hoogste 1 jaar oud is en hebben dus mogelijk recent afspraak gemaakt voor een inspectiebezoek omdat hun huidige attest zal vervallen of omdat ze binnenkort willen van start gaan met de uitbating. Deze inrichtingen zullen dus mogelijk wel aandringen op een inspectie, al zal er doorgaans wel nog marge voor uitstel zijn (tenzij ze natuurlijk zelf pas laat in actie zijn geschoten).

Enkel in gevallen waarbij de inrichting, in onderling overleg met de hulpverleningszone, het veilig genoeg acht, kan de inspectie worden uitgevoerd en dit met in acht name van de geldende maatregelen in de inrichting.

2/ Bouwheren vragen sommige een inspectiebezoek in het kader van een oplevering van de werken aan een gebouw. Deze opleveringen zijn wel aan bepaalde termijnen gebonden. De controle door de zone is echter geen verplicht onderdeel van een oplevering (eerder een hulpmiddel voor de bouwheer) en hulpverleningszones moeten hier ook niet op ingaan indien zij niet de mogelijkheid hebben om deze controle uit te oefenen. De oplevering is immers een contractuele verplichting tussen een bouwheer en een aannemer en de hulpverleningszone is door dit contract niet gebonden.

Het valt te verwachten dat bouwheren zullen aandringen op het tijdig uitvoeren van dergelijke controles. Maar zoals eerder al gesteld: de hulpverleningszone is niet verplicht om hier op in te gaan en al zeker niet binnen de termijnen die de bouwheer oplegt. De zone bepaalt dus zelf de termijn voor een inspectiebezoek als ze daartoe de opdracht krijgt van de burgemeester.

Deze inspectiebezoeken moeten niet uitgevoerd worden en als de zone dat toch wenst te doen, kunnen deze uitgesteld worden.

3/ Uiteraard blijft de gemeente algemeen bevoegd voor de brandveiligheid en indien er zich een geval voordoet waar personen aan een groot brandgevaar blootgesteld zijn en dringende maatregelen nodig zijn (bvb. het sluiten van een brandonveilig gebouw), dan zal er wel dringend een inspectie nodig zijn die moeilijk kan uitgesteld worden.

Enkel in gevallen waarbij de inrichting, in onderling overleg met de hulpverleningszone, het veilig genoeg acht, kan de inspectie worden uitgevoerd. Naarmate de coronaregelen worden versoepeld, kunnen weer

<p>assouplies, les inspections peuvent à nouveau être effectuées dans les établissements pour lesquels des assouplissements s'appliquent.</p>	<p>inspecties worden voorzien voor deze inrichtingen waarvoor versoepelingen gelden.</p>
<p>Q.X.2. Un CPI peut-il reporter les visites sur place en fonction de la situation sanitaire ?</p>	<p>V.X.2. Kunnen plaatsbezoeken door BPA in functie van de gezondheidssituatie uitgesteld worden?</p>
<p>Les visites sur place par un CPI sont toujours organisées sur rendez-vous et ne sont pas urgentes. Ces visites sur place peuvent donc être postposées à une date à convenir ultérieurement.</p>	<p>Plaatsbezoeken door een BPA gebeuren steeds op afspraak en hierbij is geen dringend karakter aanwezig. Deze plaatsbezoeken kunnen dus uitgesteld worden naar een later overeen te komen datum.</p>
<p>Q.X.3. Signer le rapport de prévention incendie est-il obligatoire ?</p>	<p>V.X.3. Is het verplicht om het brandpreventie-verslag te ondertekenen?</p>
<p>Si le rapport de prévention incendie est établi en télétravail en raison de la situation sanitaire et que ce rapport ne circule que sous forme numérique et qu' il n'est donc pas possible de le signer physiquement. Cette signature peut-elle être omise ?</p> <p>Les zones de secours ne peuvent pas déroger à l'obligation de signer correctement leurs documents. La signature du rédacteur du rapport de prévention incendie est essentielle, tout comme la signature du commandant de zone ou de son délégué. Cette obligation de signer le rapport de prévention incendie découle de l'article 5 de l'arrêté royal du 19 décembre 2014 fixant l'organisation de la prévention incendie dans les zones de secours et de l'article 2 de l'arrêté ministériel du 1er décembre 2016 fixant le modèle de rapport de prévention incendie.</p> <p>Les télétravailleurs doivent donc utiliser la signature électronique. Les documents officiels qui sont établis sur les ordinateurs des zones sont des documents numériques. De tels documents numériques peuvent être signés de manière électronique.</p> <p>Le document numérique peut être envoyé par voie électronique du gestionnaire du dossier au commandant de zone ou à son délégué, qui doit également signer. Tous deux peuvent signer numériquement le document et le transmettre afin que l'autorité requérante reçoive le document numérique final.</p> <p>Apposer une signature électronique ne nécessite pas d'outils complexes. Le software gratuit « Acrobat Reader » et un lecteur de carte suffisent en principe.</p> <p>La signature électronique a la même valeur qu'une signature manuscrite. Une signature manuscrite scannée peut être ajoutée à la signature électronique, mais ce n'est pas une obligation.</p>	<p>Wat als het brandpreventieverslag door de gezondheidssituatie in telewerk is opgesteld en het verslag enkel in digitale vorm circuleert en het dus niet mogelijk is om het fysiek te ondertekenen? Kan deze handtekening weggelaten worden?</p> <p>De hulpverleningszones kunnen niet afwijken van de verplichting om hun documenten correct te ondertekenen. De handtekening van de opsteller van een brandpreventieverslag is een essentieel onderdeel van het brandpreventieverslag, evenals de handtekening van de zonecommandant of zijn afgevaardigde. De plicht tot het plaatsen van een handtekening in een brandpreventieverslag vloeit voort uit artikel 5 van het koninklijk besluit van 19 december 2014 tot vastlegging van de organisatie van de brandpreventie in de hulpverleningszones en uit artikel 2 van het ministerieel besluit van 1 december 2016 tot bepaling van het model van brandpreventieverslag.</p> <p>Thuiswerkers moeten gebruik maken van de digitale handtekening. Officiële documenten die aangemaakt worden op de computers van de zones zijn digitale documenten. Zulke digitale documenten kunnen digitaal ondertekend worden.</p> <p>Het digitaal document kan tussen de dossierbehandelaar en de zonecommandant of zijn afgevaardigde, die ook moet tekenen, digitaal doorgestuurd worden. Beiden kunnen het document digitaal ondertekenen en doorsturen om het uiteindelijk digitaal aan de aanvragende overheid te bezorgen.</p> <p>Om een document digitaal te ondertekenen heb je geen ingewikkelde tools nodig. De gratis software "Acrobat Reader" en een kaartlezer volstaan in principe.</p> <p>De digitale handtekening is evenwaardig aan de handgeschreven handtekening. Een gescande handgeschreven handtekening mag toegevoegd worden in de digitale handtekening, maar dat is geen verplichting.</p>

Q.X.3. Les visites de prévention peuvent-elles reprendre durant la 1^{ère} phase de déconfinement (à partir du 4 mai 2020) ?	V.X.3. Mogen de inspectiebezoeken tijdens de eerste afbouwfase (vanaf 4 mei 2020) opnieuw beginnen?
<p>Nous préconisons la reprise des visites moyennant les règles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la visite se fait sur rendez-vous et la zone doit conclure des accords clairs concernant le déroulement de la visite ; - le nombre de personnes participant à la visite est limité au strict nécessaire et ceux-ci portent obligatoirement un masque buccal ; - les membres du personnel pompier qui effectuent la visite portent obligatoirement un masque buccal. <p>Ces visites pourront être réalisées quels que soient les lieux, mais idéalement d'abord dans les lieux non (encore) ouverts au public ou aux autres personnes. Si ces lieux sont déjà utilisés, les contacts doivent être évités autant que possible en les règles de distanciation sociale doivent être respectées à l'égard de ces personnes.</p>	<p>We raden aan om de inspectiebezoeken te hervatten mits respecteren van de volgende regels:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het inspectiebezoek is op afspraak en de hulpverleningszone maakt duidelijke afspraken over het verloop van het inspectiebezoek; - Het aantal personen dat aan het inspectiebezoek deelneemt is beperkt tot het strikt noodzakelijk en deze dragen verplicht een mondkmasker; - Het brandweerpersoneel belast met het inspectiebezoek draagt verplicht een [...] mondkmasker. <p>Deze bezoeken kunnen overal plaatsvinden, maar bij voorkeur op plaatsen die (nog) niet open zijn voor het publiek of voor andere personen. Indien deze plaatsen wel al in gebruik zijn, dienen contacten zoveel mogelijk vermeden te worden en worden de maatregelen van social distancing gerespecteerd ten opzichte van deze personen."</p>
XI. Temps de travail / Arbeidstijd	
Q.XI.1. Est-il possible de prendre des mesures pour modifier la répartition des horaires en cas d'excédent de personnel ou de manque de personnel (cas de maladies en masse) ?	V.XI.1. Is het mogelijk maatregelen te nemen om een momenteel teveel aan personeel uit te roosteren en ze in te roosteren wanneer er tekorten zijn (bij massieve ziekte uitval)?
<p>Oui, c'est possible sur la base de l'article 6, §2, de la loi du 19 avril 2014 "La répartition est communiquée au minimum trois mois à l'avance au travailleur, sauf en cas d'urgence".</p>	<p>Ja, dat is mogelijk op basis van artikel 6, §2, van de wet van 19 april 2014: "De verdeling wordt minstens drie maanden op voorhand meegedeeld aan de werknemer, behalve in geval van hoogdringendheid".</p>
Q.XI.2. La prise d'un repos compensatoire peut-elle être imposée par la zone dans le cadre de l'organisation d'une occupation minimale des postes ?	V.XI.2. Kan het opnemen van inhaalrust opgelegd worden vanuit de zone in het kader van de organisatie van de minimumbezetting van de posten?
<p>Afin de respecter les 38h de travail par semaine en moyenne sur 4 mois, la zone peut, en tout temps, contraindre le pompier professionnel à utiliser ses heures supplémentaires. Dans le contexte de la crise sanitaire, contraindre un pompier professionnel à prendre du repos compensatoire pour les heures supplémentaires prestées par le passé peut avoir pour objectif une occupation minimale et de cette façon, limiter le risque de contamination et garantir une présence et disponibilité suffisantes du personnel au cas où des collègues devraient s'absenter. En prenant un repos compensatoire, ce personnel serait aussi plus reposé et plus à même de résister aux contaminations en cas de mobilisation.</p>	<p>Om het gemiddelde van 38 werkuren per week over een periode van 4 maanden te respecteren, kan de zone de professionele brandweerman op elk moment verplichten om zijn overuren op te nemen. Een professioneel brandweerman verplichten tot het opnemen van inhaalrust voor zijn gepresteerde overuren kan, binnen de context van de gezondheids crisis, als doel hebben te zorgen voor een minimale bezetting en op die manier het besmettingsrisico te beperken, en een voldoende aanwezigheid en beschikbaarheid van het personeel te verzekeren in het geval dat er collega's zouden uitvallen. Door het opnemen van inhaalrust zal dit</p>

	personeel ook beter uitgerust zijn en weerbaarder zijn tegen besmettingen wanneer het moet worden ingeschakeld.
XII. Reprise des activités/ Heropstart van de activiteiten	
Q.XIII.1. Les <u>directives concernant la reprise des plongées</u> édictées par les commissions médicales des Ligues régionales sont-elles d'application pour les plongeurs des zones de secours ?	V.XIII.1. Zijn <u>de richtlijnen betreffende de heropstart van de duikers</u>, uitgevaardigd door de geneeskundige commissies van de regionale Liga's, ook van toepassing op de duikers van de hulpverleningszones?
<p>Il est conseillé de suivre les directives édictées par les Commissions médicales LIFRAS, NELOS et VVW quant à l'aptitude à la plongée dans le cadre de la pandémie Covid-19 :</p> <p>https://www9.iclub.be/doc/202/211025_Covid_update.pdf</p> <p>Il revient à chaque zone de secours, en tant qu'employeur, dans le cadre de sa responsabilité vis-à-vis de ses employés relative au bien-être au travail, sécurité et hygiène, de prendre en compte les risques dans son analyse.</p>	<p>Het is aangewezen de richtlijnen van de Geneeskundige Commissies LIFRAS, NELOS en VVW betreffende de geschiktheid om te duiken in het kader van de Covid-19-pandemie te volgen: https://www9.iclub.be/doc/202/211025_Covid_update.pdf</p> <p>Het is aan elke hulpverleningszone om als werkgever, in het kader van zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van zijn werknemers op het gebied van welzijn op het werk, veiligheid en hygiëne, rekening te houden met dit risico in zijn analyse.</p>