

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2014/00409]

19 APRIL 2014. — Koninklijk besluit tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van besluit waarvan ik de eer heb het ter ondertekening aan Uwe Majesteit voor te leggen beoogt de uitvoering de artikelen 17, § 1, 7°, 106, 106/1, 208 en 224, tweede lid, van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid.

Het ontwerp strekt ertoe het administratief statuut van de beroeps- en vrijwillige brandweerlieden van de hulpverleningszones te bepalen en vormt een fundamenteel element van de hervorming van de brandweerdiensten gelanceerd in 2007.

Eén van de doelstellingen van de hervorming van de openbare hulpdiensten, waarvan de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid de grondslag vormt, bestaat in een grotere uniformering van het statuut dat van toepassing is op de beroeps- en vrijwillige brandweerlieden.

De opmerkingen van de afdeling wetgeving van de Raad werden grotendeels gevolgd en geïntegreerd in het ontwerp. Indien dit niet het geval was, bevindt zich een gedetailleerde verklaring in de commentaren van de artikelen.

Wat de formaliteit van het betrekken van de gewesten betreft, werden op 26 november 2013 en 13 januari 2014 brieven uitgewisseld met het Vlaams Gewest, op 26 november 2013 en 24 januari 2014 met het Waals Gewest en op 26 november 2013 en 24 januari 2014 met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Bovendien hebben vertegenwoordigers van deze gewesten deelgenomen aan de vergaderingen van 17, 18 en 19 december 2013 en 15 januari 2014.

Wat meer in het bijzonder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft, hebben specifieke vergaderingen om het gewest te betrekken plaatsgevonden op 6 januari 2014 en 11 februari 2014. Er waren diverse informele contacten tussen de twee bevoegde ministers.

De specifieke bepalingen met betrekking tot het mandaat van zonecommandant zijn in het koninklijk besluit van 26 maart 2014 tot vaststelling van het functieprofiel van de commandant van een hulpverleningszone en van de nadere bepalingen voor zijn selectie en zijn evaluatie gebleven, omwille van de leesbaarheid van deze tekst en om de bepalingen met betrekking tot de aanduiding en de evaluatie van de zonecommandant in één enkele tekst te verzamelen.

Artikel 2, § 2

De rechtspositie van het vrijwillig personeelslid wordt eenzijdig geregeld door dit besluit.

Het vrijwillig personeelslid bevindt zich in een statutaire situatie. Hij wordt niet benoemd in dienstverband. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers zijn niet op hem van toepassing.

De rechtspositie van een vrijwillig brandweerman is *sui generis*. Omwille van de specifieke rol die zij vervullen in de organisatie van de zones, m.n. het feit dat zij enkel prestaties leveren wanneer ze opgeroepen worden door de zone voor interventies, worden sommige rechten wel en andere niet toegekend.

De vrijwillige brandweerlieden hebben de mogelijkheid om de uren waarop ze al dan niet beschikbaar zijn in real time mee te delen. Deze soepelheid in de mogelijkheid om zich beschikbaar te maken is een element dat het mogelijk maakt om de naleving van het vrijwillige karakter van de burgerbetrokkenheid van deze brandweerlieden te garanderen.

Omdat het niet gaat over een voltijdse, noch een vaste benoeming, en de vrijwillig brandweerman zelf over zijn beschikbaarheid beschikt - hij heeft immers nog een hoofdactiviteit - binnen de grenzen bepaald door het statuut, worden bepaalde rechten niet voorzien, zoals verloven, wedertewerkstelling en een specifieke eindeloopbaanregeling. Tegelijk geniet de vrijwillig brandweerman wel een fiscale vrijstelling (art. 36, 12° WIB) en een vrijstelling inzake sociale zekerheidsbijdragen (artikel 17^{quater} KB 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders), om zijn engagement ten dienste van de maatschappij te belonen, waarop de beroepsbrandweerlieden dan weer geen recht hebben.

Daarom werd besloten om uitdrukkelijk in de tekst te behouden dat de vrijwillige brandweerlieden zich in een *sui generis* statutaire situatie bevinden. Het is immers belangrijk te benadrukken dat hun statutaire relatie andere gevolgen heeft dan de gevolgen van een gewone statutaire relatie, zoals die van de beroepsbrandweerman.

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2014/00409]

19 AVRIL 2014. — Arrêté royal relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté royal que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise l'exécution des articles 17, § 1^{er}, 7°, 106, 106/1, 208 et 224, alinéa 2, de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.

Le projet tend à fixer le statut administratif des pompiers professionnels et volontaires des zones de secours et constitue un élément fondamental de la réforme des services d'incendie lancée en 2007.

Un des objectifs de la réforme des services publics de secours, dont la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile constitue le fondement, consiste en une plus grande uniformisation du statut applicable aux pompiers professionnels et volontaires.

Les remarques de la Section de législation du Conseil ont été très majoritairement suivies et intégrées dans le projet. Si cela ne fut pas le cas, une explication détaillée se retrouve dans les commentaires des articles.

En ce qui concerne la formalité d'association des régions, des courriers ont été échangés les 26 novembre 2013 et 13 janvier 2014 avec la Région flamande, les 26 novembre 2013 et 24 janvier 2014 avec la Région wallonne et les 26 novembre 2013 et 24 janvier 2014 avec la Région de Bruxelles-Capitale. En outre, des représentants de ces régions ont participé aux réunions des 17, 18 et 19 décembre 2013 et 15 janvier 2014.

En ce qui concerne plus spécifiquement la Région de Bruxelles-capitale, des réunions d'association spécifiques ont eu lieu les 6 janvier 2014 et 11 février 2014. De nombreux contacts informels ont eu lieu entre les deux ministres concernés.

Les dispositions spécifiques relatives au mandat de Commandant de zone sont maintenues dans l'arrêté royal du 26 mars 2014 fixant le profil de fonction du commandant d'une zone de secours et les modalités de sa sélection et de son évaluation, dans un souci de lisibilité de ce texte et afin de concentrer les dispositions relatives à la désignation et à l'évaluation du Commandant de zone dans un seul texte.

Article 2, § 2

La position juridique du membre du personnel volontaire est réglée de manière unilatérale par le présent arrêté.

Le membre du personnel volontaire se trouve dans une situation statutaire. Il n'est pas nommé à titre définitif. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires ne lui sont pas applicables.

La position juridique des pompiers volontaires est *sui generis*. Eu égard à leur rôle spécifique au niveau de l'organisation des zones, à savoir le fait qu'ils n'assurent des prestations que s'ils sont appelés par la zone pour des interventions, certains droits leur sont attribués, d'autres pas.

Les pompiers volontaires ont la possibilité de faire part, en temps réel, de leurs plages horaires de disponibilité ou d'indisponibilité. Cette souplesse dans la possibilité de se rendre disponible est un élément qui permet de garantir le respect du caractère volontaire de l'engagement citoyen de ces pompiers.

Vu qu'il ne s'agit pas d'une nomination permanente, et que le pompier volontaire décide seul de sa disponibilité - puisqu'il exerce encore une activité à titre principal - dans les limites définies par le statut, certains droits ne lui sont pas octroyés, tels que les congés, la réaffectation et un régime de fin de carrière spécifique. Parallèlement, le pompier volontaire jouit d'une exonération fiscale (art. 36, 12° CIR) et d'une exonération de cotisations de sécurité sociale (article 17^{quater} AR 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs), afin de récompenser son engagement au service de la société, auxquelles les membres professionnels des services d'incendie n'ont pas droit.

C'est pourquoi il a été décidé de maintenir expressément dans le texte que les pompiers volontaires sont dans une situation statutaire *sui generis*. Il importe de souligner en effet que leur relation statutaire emporte d'autres conséquences que celles d'une relation statutaire commune, comme celle du pompier professionnel.

Artikel 3

De prioriteitenvolgorde van de procedures om een vacante betrekking in te vullen, worden niet bepaald in dit statuut. Het komt aan de zoneraad toe om te beoordelen wanneer een betrekking moet ingevuld worden door aanwerving, door bevordering, door mobiliteit of door professionalisering. De raad kan immers het beste beoordelen welke procedure in aanmerking komt voor de invulling van een specifiek profiel.

Hierover anders beslissen zou leiden tot praktische situaties die niet wenselijk zijn. Indien de rekrutering door dit besluit als prioriteit wordt bepaald, is het zeer waarschijnlijk dat er slechts weinig bevorderingen zullen zijn en geen mobiliteit. Indien de bevordering door dit besluit als prioriteit wordt bepaald, is het zeer waarschijnlijk dat in het hoger kader weinig rekruteringen zullen plaatsvinden.

Het is niet onredelijk te oordelen dat de hulpverleningszone, als werkgever, haar eigen beleid inzake menselijke middelen mag definiëren.

Bovendien wordt in de huidige federale reglementeringen die van toepassing zijn op de brandweerdiensten eveneens de vrije keuze gelaten aan de gemeente, zonder dat dit problemen heeft veroorzaakt.

Artikel 14

Het voorstel van formulering van de Raad van State werd niet volledig gevolgd omdat de opleidingsuren geen periodes van afwezigheid zijn, maar wel van dienstactiviteit.

Artikel 20

De reden waarom de verplichte verlenging gedurende een opdracht niet ook toegepast wordt op vrijwilligers is dat de vrijwillige brandweer niet in een vaste uurregeling presteert (b.v. van 7 u. 00 tot 19 u. 00). Hij komt wanneer hij opgeroepen wordt om een interventie uit te voeren en er is geen eventuele overschrijding van zijn uurregeling in zijn geval.

Bij vrijwilligers zijn echter ook overschrijdingen mogelijk van de dagelijkse of wekelijkse diensttijd. Bijvoorbeeld als op het einde van een wacht in de kazerne nog een oproep binnenkomt waardoor men meer dan 24 uren zal moeten presteren.

Het begrip « grootschalige interventie, met name een interventie te wijten aan een onvoorziene gebeurtenis » beoogt, bijvoorbeeld, de rampen die zich hebben voorgedaan in Ghislenghien of in Wetteren. Deze grote rampen zijn onvoorziënbaar en spoedeisend gebleken en hebben bijgevolg oproepingen vereist om de veiligheid van de bevolking te kunnen verzekeren. Ik verwijs ook naar de uitleg die gegeven werd voor artikel 176.

Artikel 39, zesde lid

Ingeval de stagiair op de dag van de indiensttreding al houder is van het brevet bedoeld in het derde lid van artikel 39, duurt de stage één jaar.

Artikel 40, § 2

De vraag van de Raad van State om “de periodes van afwezigheid, gerechtvaardigd door de deelname aan verplichte opleidingsactiviteiten” toe te voegen als 5°, wordt niet gevolgd. Opleidingsactiviteiten zijn immers per definitie dienstactiviteit en geen afwezigheid. Ze komen per definitie dus niet in aanmerking voor de berekening van de tien werkdagen, vermeld in het eerste lid.

Dezelfde opmerking geldt mutatis mutandis voor de artikelen 59, 74 en 96.

Artikel 53

Zoals al eerder uitgelegd (cfr. artikel 3), dient de zoneraad te bepalen wanneer een betrekking wordt ingevuld via bevordering of via aanwerving.

Artikel 55

Om de graad van vrijwillig sergeant, luitenant of kapitein te krijgen, wordt de graadanciënniteit van het vrijwillig personeelslid berekend op basis van een jaar anciënniteit voor honderdtachtig prestatie-uren (buiten de wachtdiensten in de kazerne). Voor de toegang tot de andere graden is er geen vereiste van minimaal gepresteerde uren.

De functies van sergeant, luitenant en kapitein zijn operationele functies inzake beheer/leiding van de interventies waarvoor operationele ervaring bijzonder belangrijk is. Deze bepaling strekt met andere woorden ertoe zich ervan te vergewissen dat het vrijwillig personeelslid voldoende terreinervaring kan aantonen.

Artikel 56

Wanneer een graadanciënniteit als sergeant wordt bedoeld, wordt er uiteraard ook rekening gehouden met de graadanciënniteit als eerste sergeant en/of sergeant-major.

Wanneer een graadanciënniteit als adjudant wordt bedoeld, wordt er uiteraard ook rekening gehouden met de graadanciënniteit als opper-adjudant.

Article 3

L'ordre de priorité des procédures permettant de pourvoir une place vacante n'a pas été établi dans le statut. Le conseil de zone évalue quand une place doit être pourvue par recrutement, promotion, mobilité ou professionnalisation. En effet, le conseil est le plus à même d'évaluer la procédure à prendre en considération pour pourvoir un profil spécifique.

En décider autrement arriverait à des situations pratiques qui ne sont pas souhaitables. Si le recrutement est fixé comme priorité par le présent arrêté, il est fort probable qu'il n'y aura que peu de promotions et pas de mobilité. Si la promotion est fixée comme priorité par le présent arrêté, il est fort probable que peu de recrutements auront lieu dans le cadre supérieur.

Il n'est pas irraisonnable de considérer que la zone de secours, en tant qu'employeur, puisse définir sa propre politique de ressources humaines.

En outre, dans les réglementations fédérales actuelles applicables aux services d'incendie, le libre choix est également laissé à la commune sans que cela n'ait causé de problèmes.

Article 14

La proposition de formulation du Conseil d'Etat n'a pas été complètement suivie car les heures de formation ne sont pas des périodes d'absence mais bien de l'activité de service.

Article 20

L'obligation de prolongation en cours de mission ne s'applique pas aux volontaires, étant donné que le pompier volontaire ne preste pas un régime horaire fixe (de 7 h 00 à 19 h 00, par exemple). Il vient lorsqu'il est appelé pour effectuer une intervention et il n'y a dès lors pas de dépassement éventuel d'un régime horaire dans son cas.

Toutefois, chez les volontaires, des dépassements du temps de service journalier ou hebdomadaire sont également possibles. Par exemple, si à la fin d'une garde, un appel arrive à la caserne à la suite duquel plus de 24 heures devront être prestées.

La notion d'« intervention de grande ampleur à savoir une intervention due à un événement imprévisible » vise, par exemple, les catastrophes qui se sont produites à Ghislenghien ou à Wetteren. Ces grandes catastrophes se sont avérées imprévisibles et urgentes et ont, par conséquent, nécessité des rappels pour pouvoir assurer la sécurité de la population. Je me réfère également à l'explication donnée à propos de l'article 176.

Article 39, alinéa 6

Si le stagiaire est déjà détenteur du brevet visé à l'alinéa 3 de l'article 39, le jour de l'entrée en service, le stage dure un an.

Article 40, § 2

La demande formulée par le Conseil d'Etat d'ajouter comme 5° “les périodes d'absence, justifiées par la participation aux activités de formation obligatoires” n'a pas été suivie. En effet, les activités de formation sont par définition une activité de service et non une absence. Elles n'entrent dès lors pas, par définition, en ligne de compte pour le calcul des dix jours de travail mentionnées à l'alinéa 1^{er}.

La même remarque s'applique mutatis mutandis aux articles 59, 74 et 96.

Article 53

Comme expliqué précédemment (cfr. article 3), il revient au conseil de zone de déterminer lorsqu'un emploi est pourvu par promotion ou par recrutement.

Article 55

Pour obtenir le grade de sergent, de lieutenant ou de capitaine volontaire, l'ancienneté de grade du membre du personnel volontaire est calculée à raison d'une année d'ancienneté pour cent quatre-vingts heures de prestations (en dehors des services de garde en caserne). Pour l'accès aux autres grades, il n'y a pas d'exigence d'heures minimales prestées.

Les fonctions de sergent, lieutenant et capitaine sont des fonctions opérationnelles de gestion/direction des interventions pour lesquelles une expérience opérationnelle est particulièrement importante. Cette disposition vise, en d'autres termes, à s'assurer que le membre du personnel volontaire puisse justifier d'une expérience de terrain suffisante.

Article 56

Lorsque l'on vise une ancienneté de grade comme sergent, il est naturellement également tenu compte de l'ancienneté de grade comme premier sergent et/ou comme sergent major.

Lorsque l'on vise une ancienneté de grade comme adjudant, il est naturellement également tenu compte de l'ancienneté de grade comme adjudant-chef.

Artikel 58, eerste lid

Een bevorderingsstage is alleen voorzien voor de bevordering naar de graden van sergeant of luitenant, aangezien deze bevorderingen de overgang naar een hoger kader tot gevolg hebben. Deze functies vereisen beide de bekwaamheid om een ploeg te leiden en de bekwaamheid om een interventie te leiden zodat het passend is om dit in de loop van een stage te kunnen laten zien.

Artikel 88

Aangezien een stage van 6 maanden gevraagd wordt voor de sergeanten en luitenanten bij de bevordering binnen dezelfde zone, is het billijk om een mobiliteitsstage van 6 maanden te bepalen voor deze twee graden. Voor de andere graden, is er geen bevorderingsstage.

Artikel 90

Zoals hierboven uitgelegd (art. 3), wordt de suggestie van de Raad van State om te bepalen van welke procedure de raad als eerste gebruik dient te maken, niet gevolgd.

In artikel 55 werd verduidelijkt dat artikel 55 van toepassing is, onverminderd de bepalingen van artikel 90. Deze uitleg geldt mutatis mutandis ook voor artikel 107.

Artikel 90, eerste lid legt het principe vast en het tweede lid laat toe om ervan af te wijken in bijzondere gevallen.

Artikel 110

Er wordt niet voorzien in wedertewerkstelling voor de vrijwillige brandweelieden, omwille van de sui generis aard van hun rechtspositie. Het gaat immers om een nevenactiviteit en niet om de hoofdactiviteit. De sui generis rechtspositie dient de specifieke rol van de vrijwillige brandweelieden in de organisatie van de brandweerdiensten, in die zin dat zij prestaties leveren indien zij opgeroepen worden (binnen de periode waarin ze zich beschikbaar stellen). De flexibiliteit van dit organisatiesysteem zou verloren gaan wanneer men vrijwillige brandweelieden die de interventies niet meer kunnen verzekeren, moet wedertewerkstellen.

Bovendien zou dit ten nadele komen van de kansen van de beroepsbrandweelieden - voor wie de functie wel hun hoofdactiviteit en dus hun beroepsinkomen uitmaakt -, op wedertewerkstelling in een alternatieve functie, gezien deze functies beperkt zijn. Er werd geopteerd om een dergelijke regeling niet te voorzien voor de vrijwilligers. Dit bestaat evenmin in de huidige reglementering.

Artikel 111

Het stelsel van wedertewerkstelling op vrijwillig verzoek is een voordelig stelsel (met een voordelige vergoeding) die gemotiveerd wordt door de belastende aard van het werk. De belastende aard is vooral veroorzaakt door het uitvoeren van het werk gedurende opeenvolgende jaren, als hoofdactiviteit. Het aantal lichtere operationele functies of alternatieve functies is beperkt. Daarom houden de anciënniteitsvoorwaarden enkel rekening met de loopbaanjaren gepresteerd als beroeps met een operationele graad.

Artikel 111, eerste lid, 2°, b)

De jaren anciënniteit als lid van het vrijwillig personeel in een operationele graad worden niet in aanmerking genomen aangezien niets een vrijwilliger belemmert om beroepslid te worden in toepassing van de bepalingen met betrekking tot de professionalisering.

Het stelsel van wedertewerkstelling op vrijwillig verzoek is een voordelig stelsel (met een voordelige vergoeding) die gebaseerd wordt op de belastende aard van het werk. De belastende aard wordt vooral veroorzaakt door het uitvoeren van dit werk gedurende opeenvolgende jaren, als hoofdactiviteit. Het aantal lichtere functies in een zone is beperkt. De anciënniteitsvoorwaarden werden vastgelegd in functie van deze hypothese. Het gaat erom de belastende aard van het werk van de beroepsbrandweerman in aanmerking te nemen.

Artikel 125

De leeftijds grenzen voor de eindloopbaanregeling werden bepaald rekening houdend met de leeftijd voor vervroegd pensioen, zoals deze gewijzigd werd door de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen.

Het stelsel van verlof voorafgaand aan het pensioen geregeld door het koninklijk besluit van 3 juni 1999 liet een verlof voorafgaand aan het pensioen toe van maximum 4 jaar. De leeftijd voor vervroegd pensioen was toen 60 jaar.

Door het optrekken van de leeftijd voor vervroegd pensioen naar 62 jaar (mits overgangsbepalingen en uitzondering voor lange loopbanen) verschuiven ook de leeftijds grenzen voor de eindloopbaanregeling, die een maximale duur van 4 jaar behoudt om niet strijdig te zijn met de principes van de pensioenhervorming doorgevoerd bij wet van 28 december 2011.

Article 58, alinéa 1^{er}

Un stage de promotion est uniquement prévu pour la promotion aux grades de sergent ou de lieutenant, étant donné que ces promotions ont pour effet le passage à un cadre supérieur. Ces fonctions nécessitent toutes deux la capacité de gérer une équipe et de diriger une intervention, capacités qu'il faut pouvoir démontrer au cours d'un stage.

Article 88

Comme un stage de 6 mois est demandé pour les sergents et lieutenants lors d'une promotion au sein d'une même zone, il est équitable de prévoir un stage de mobilité de la même durée de 6 mois pour ces deux grades. Pour les autres grades, il n'y a pas de stage de promotion.

Article 90

Comme expliqué supra (art. 3), la suggestion du Conseil d'Etat de déterminer à quelle procédure le conseil doit recourir en priorité n'est pas suivie.

Dans l'article 55, il est précisé que l'article 55 est d'application, sans préjudice des dispositions de l'article 90. Cette explication vaut mutatis mutandis pour l'article 107.

L'article 90, alinéa 1^{er}, fixe le principe et l'alinéa 2 permet d'y déroger en cas de situation particulière.

Article 110

Aucune réaffectation n'est prévue pour les membres volontaires des services d'incendie, eu égard à la nature sui generis de leur position juridique. En effet, il s'agit d'une activité accessoire et non de son activité à titre principal. La position juridique sui generis permet de répondre au rôle spécifique des pompiers volontaires dans l'organisation des services d'incendie, en ce sens que ces pompiers n'effectuent des prestations que s'ils sont appelés (pendant leurs périodes de disponibilité). La flexibilité de ce système d'organisation serait perdue s'il fallait réaffecter les pompiers volontaires qui ne peuvent plus assurer les interventions.

En outre, cette réaffectation mettrait en péril les chances des membres professionnels des services d'incendie - pour lesquels la fonction est belle et bien leur activité à titre principal et qui génère dès lors leurs revenus professionnels - à la réaffectation dans une autre fonction, étant donné que ces fonctions sont limitées. Il a dès lors été opté pour ne pas prévoir un tel régime pour les volontaires. Cela n'existe d'ailleurs pas non plus dans la réglementation actuelle.

Article 111

Le régime de réaffectation sur requête volontaire est un système avantageux (avec une rémunération avantageuse) qui est justifié par le caractère pénible du travail. La pénibilité du travail est causée principalement par l'exécution de ce travail pendant de nombreuses années, en tant qu'activité à titre principal. Le nombre de fonctions plus légères ou de fonctions alternatives est limité. Les conditions d'ancienneté tiennent dès lors compte uniquement des années de carrière prestées en tant que membre professionnel avec un grade opérationnel.

Article 111, alinéa 1^{er}, 2°, b)

Les années d'ancienneté en tant que membre du personnel volontaire dans un grade opérationnel ne sont pas prises en compte puisque rien ne s'oppose à ce qu'un volontaire devienne professionnel par application des dispositions relatives à la professionnalisation.

Le régime de réaffectation sur requête volontaire est un système avantageux (avec une rémunération avantageuse) qui est justifié par le caractère pénible du travail. La pénibilité du travail est causée principalement par l'exécution de ce travail pendant de nombreuses années, en tant qu'activité à titre principal. Le nombre de fonctions plus légères dans une zone est limité. Les conditions d'ancienneté ont été fixées en fonction de ce postulat. Il s'agit de prendre en considération la pénibilité du travail du pompier professionnel.

Article 125

Les limites d'âge relatives au régime de fin de carrière ont été fixées en tenant compte de l'âge de la pension anticipée, tel que modifié par la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses.

Le régime de congé préalable à la pension régi par l'arrêté royal du 3 juin 1999 autorisait un congé préalable à la pension de maximum 4 ans. L'âge de pension anticipée était alors de 60 ans.

L'augmentation de l'âge de la pension anticipée à 62 ans (moyennant les dispositions transitoires et l'exception pour les longues carrières) a entraîné un glissement des limites d'âge pour le régime de fin de carrière, qui conserve une durée maximale de 4 ans, afin de ne pas être incompatible avec les principes de la réforme des pensions instaurés par la loi du 28 décembre 2011.

In het kader van de eindeloopbaan van de brandweerlieden is het echter verantwoord, gezien de belastende aard van het beroep, om al eindeloopbaanmaatregelen te voorzien vanaf de leeftijd van 56 jaar. Daarom werd deze leeftijdsgrens vastgesteld voor de wedertewerkstelling op eigen verzoek zoals bepaald in titel 4 van boek 5. Doordat de personen in dit stelsel aan het werk blijven, worden de principes van de pensioenhervorming gerespecteerd.

Artikel 125, § 1, 2°

Men moet ten minste vijftien jaar anciënniteit als lid van het beroepspersoneel in een operationele graad hebben. De eindeloopbaanregeling is een voordelig stelsel (met een voordelige vergoeding) die gebaseerd wordt op de belastende aard van het werk. De belastende aard van het werk wordt vooral veroorzaakt door het uitvoeren van dit werk gedurende opeenvolgende jaren, als hoofdactiviteit. Het aantal lichtere functies in een zone is beperkt. De anciënniteitsvoorwaarden werden vastgelegd in functie van deze hypothese. Het gaat erom de belastende aard van het werk van de beroepsbrandweerman in aanmerking te nemen.

Artikel 150

De terminologie gebruikt in het administratief statuut in verband met de voortgezette opleiding is in overeenstemming gebracht met de terminologie in het geldelijk statuut.

De voortgezette opleiding omvat minimum 24u opleiding per jaar.

De commandant neemt de nodige maatregelen om deze voortgezette opleiding te voltooien tijdens de diensturen om te zorgen dat de competenties van het personeel in overeenstemming blijven met de functionele noden van de dienst.

Artikel 155

Het boek betreffende de evaluatie is niet van toepassing op de zonecommandant en op alle soorten stagiairs (aanwervingsstage, bevorderingsstage, mobiliteitsstage of professionaliseringsstage). Er gelden immers aparte evaluatiesystemen voor deze personeelscategorieën.

Artikel 174

De vrijwilligers van de brandweer zijn, ingevolge de interpretatieve bepaling van artikel 186 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

In boek 8 worden de beginselen van de Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, gerespecteerd voor wat betreft de vrijwillige personeelsleden van de hulpverleningszones, in overeenstemming met de adviezen van de Europese Commissie.

Artikel 176, §§ 2 en 3

Er wordt bepaald dat een arbeidsprestatie 24 uren niet mag overschrijden.

De absolute grenzen per week en per dag mogen enkel worden overschreden in twee gevallen van overmacht. Deze gevallen van overmacht zijn namelijk de werken om het hoofd te bieden aan een ongeval of de werken die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist.

De draagwijdte van deze afwijkende regel is beperkt, want de criteria voor overmacht moeten evenwel aanwezig zijn: een onvoorziene en dringende gebeurtenis die derhalve niet kadert in de gebruikelijke activiteit van de hulpdienst en die niet voortvloeit uit een fout (bijvoorbeeld een slechte arbeidsorganisatie). Alle niet-dringende interventies kunnen dus geen aanleiding geven tot toepassing van dit artikel. Een schouwbrand is bijvoorbeeld wel dringend en onvoorziene, maar is eigenlijk een gebruikelijke activiteit van een hulpdienst. Grote rampen of catastrofes zijn eveneens onvoorziene en dringend, maar kunnen wel de oorzaak zijn dat meer moet gewerkt worden dan 24 uren om de bescherming van de bevolking te kunnen blijven verzekeren.

Als binnen bovenstaande voorbeeld van een week een ramp voorkomt zoals die van Wetteren, dan kan wel meer dan 24u gewerkt worden. Alle uren die dan boven de 24u gepresteerd worden, moeten dan wel gecompenseerd worden binnen de 14 dagen na de prestatie ervan.

Toutefois, dans le cadre de la fin de carrière des membres des services d'incendie, il est plus raisonnable, eu égard à la nature pénible de la profession, de prévoir d'ores et déjà des mesures de fin de carrière à partir de l'âge de 56 ans. Cette limite d'âge a dès lors été fixée pour la réaffectation sur requête volontaire, telle que prévue à l'article 4 du livre 5. Etant donné que les personnes qui relèvent de ce système continuent à travailler, les principes de la réforme des pensions sont respectés.

Article 125, § 1^{er}, 2°

Il faut avoir au moins quinze années d'ancienneté en tant que membre de personnel professionnel dans un grade opérationnel. Le régime de fin de carrière est un système avantageux (avec une rémunération avantageuse) qui est justifié par la pénibilité du travail. La pénibilité du travail est surtout causée par le fait d'exécuter ce travail pendant de nombreuses années et en tant qu'activité à titre principal. Le nombre de fonctions plus légères dans une zone est limité. Les conditions d'ancienneté ont été fixées en fonction de ce postulat. Il s'agit de prendre en considération la pénibilité du travail du pompier professionnel.

Article 150

La terminologie, utilisée dans le statut administratif, relative à la formation continuée est harmonisée avec la terminologie utilisée dans le statut pécuniaire.

La formation continue comprend 24 heures de formation par an minimum.

Le commandant prend les mesures nécessaires pour compléter cette formation continue pendant les heures de service afin de maintenir les compétences du personnel en adéquation avec les besoins fonctionnels du service.

Article 155

Le livre relatif à l'évaluation ne s'applique pas au commandant de zone et à tous les types de stagiaires (stage de recrutement, stage de promotion, stage de mobilité ou stage de professionnalisation). En effet, des systèmes d'évaluation distincts s'appliquent à ces catégories de personnel.

Article 174

En vertu de la disposition interprétative de l'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, les volontaires des services d'incendie sont exclus du champ d'application de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

Le livre 8 respecte les principes de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail pour ce qui concerne les membres du personnel volontaire des zones de secours, conformément aux avis de la Commission européenne.

Article 176, §§ 2 et 3

Il est prévu qu'une prestation de travail ne peut pas dépasser 24 heures.

Les limites absolues par semaine et par jour ne peuvent être dépassées que dans deux cas de force majeure. Les cas de force majeure sont notamment ceux des travaux entrepris en vue de faire face à un accident ou de ceux commandés par une nécessité imprévue.

La portée de cette règle dérogatoire est limitée, il faut en effet que les critères de la force majeure soient bien présents : un événement imprévisible et urgent, qui ne peut dès lors être pris en charge dans le cadre de l'activité habituelle du service de secours et qui ne résulte pas d'une faute (par exemple une mauvaise organisation du travail). Toutes les interventions non urgentes n'entraînent donc pas l'application du présent article. Un incendie de cheminée est, par exemple, urgent et imprévisible, mais représente, en réalité, une activité habituelle du service de secours. Les grandes catastrophes ou calamités sont également imprévisibles et urgentes, mais peuvent nécessiter des prestations supérieures à 24 heures pour pouvoir assurer la sécurité de la population.

Si, dans l'exemple ci-dessus d'une semaine, une catastrophe telle que celle de Wetteren se produit, il est toutefois possible d'effectuer des prestations supérieures à 24 heures. Dans ce cas, toutes les heures prestées au-delà des 24 heures devront être compensées dans les 14 jours qui suivent leur prestation.

Artikel 177, § 1

In het reglement worden de algemene regels vastgelegd die een vrijwilliger moet respecteren inzake zijn beschikbaarheden. Het reglement kan bepalingen bevatten over:

- welke procedures gebruikt worden voor het aan- en afmelden (b.v. via sms, internet, telefoon,...);
- welke verschillende statussen mogelijk zijn (b.v. beschikbaar binnen 2, 5, 10 of 30 minuten, beschikbaar voor niet-dringende interventies, onbeschikbaar,...);
- welke de minimale beschikbare uren zijn per maand of per jaar;
- welke gevolgen er zijn als iemand zich als beschikbaar had aangemeld, maar toch niet opgedaagd is;
- hoe het statusmeldingssysteem precies functioneert (b.v. in combinatie met een systeem van ploeg van wacht of niet);
- hoe ver op voorhand men voorzienbare periodes van onbeschikbaarheid moet melden;
- hoe men periodes van onvoorzienbare onbeschikbaarheid (b.v. ziekte, ziek kind) moet melden;
- welke gerechtvaardigde redenen zijn om zich korte tijd niet beschikbaar te stellen (b.v. geboorte van een kind, overlijden van een naaste, huwelijk,...);
- hoe langere periodes van onbeschikbaarheid kunnen worden opgevangen (b.v. afspraken in verband met omwisselen van wachtdiensten tijdens vakantieperiodes);

- ...

Artikel 177, § 2

Al de algemene regels die in het reglement worden bepaald, worden in de praktijk omgezet tijdens overlegmomenten met de hiërarchie. Er wordt in overleg gezocht naar een passende invulling van eventuele wachtdiensten in de kazerne, het opvangen van periodes van afwezigheid, ... rekening houdend met zowel de behoeften van de dienst als de mogelijkheden van de vrijwilliger. Hoe vaak dergelijke momenten gepland worden kan ook opgenomen worden in het reglement.

Artikel 179

De vrijwillige personeelsleden kunnen op alle momenten van de week en van de dag opgeroepen worden. Dit betekent dat ze ook 's nachts hun diensttijd kunnen vervullen.

Gelet op de specifieke situatie van de vrijwillige personeelsleden, is het niet aangewezen om specifieke beschermende maatregelen te nemen voor nachtwerken, zoals die wel bestaan voor de beroepsleden (b.v. afhankelijk van leeftijd en medische situatie kan gevraagd worden om geen nachtarbeid meer te moeten presteren).

Een vrijwillig personeelslid dat enkele nachten geen interventies wil uitvoeren, kan zich gewoon niet beschikbaar melden voor die periodes. Iemand die dit systematisch niet meer wil doen, kan in overleg met de hiërarchische meerdere naar de meest geschikte oplossing zoeken, bijvoorbeeld wel nog wachten in de kazerne uitvoeren in het weekend overdag, maar niet meer gedurende de nachturen.

Artikel 180

De vrijwillige personeelsleden van de hulpverleningszones hebben recht op minstens een wekelijkse rustperiode van 35 u, naar analogie met artikel 7, § 4, van de wet van 14 december 2000. Dit komt overeen met de zondagsrust die voorzien is voor de werknemers die in dagdienst werken. Voor de vrijwillige personeelsleden valt dit niet noodzakelijk samen met een zondag.

Artikel 182

Deze bepaling beoogt alle stagiairs en niet alleen de stagiairs in een wervingsgraad of in geval van professionalisering. Het doel van deze bepaling is om te vermijden dat de stagiair tijdens zijn stage te lang afwezig is omwille van een verlof van lange duur. De stageperiode is immers met name noodzakelijk om het de stagebegeleider mogelijk te maken om zich ervan te vergewissen dat de stagiair alle vereiste vaardigheden en capaciteiten bezit voor de uitoefening van zijn nieuwe functie.

Artikel 207, 5°

Om het verlof bedoeld in artikel 207, 5°, te krijgen, kan de bevoegde overheid vragen aan het beroepspersoneelslid om het bewijs van zijn deelname aan de activiteiten in kwestie te leveren. De eerste zin van het eerste lid van artikel 207 voorziet immers dat het beroepspersoneelslid een uitzonderlijk verlof kan krijgen voor de omstandigheden of activiteiten bedoeld door deze bepaling, « waarvan hij het bewijs levert ».

Article 177, § 1^{er}

Le règlement fixe les règles générales qu'un volontaire doit respecter au niveau de ses disponibilités. Ce règlement peut comporter des dispositions relatives :

- aux procédures à appliquer pour se déclarer disponible et indisponible (par ex. par SMS, Internet, téléphone,...);
- aux différents statuts possibles (par ex. dans 2, 5, 10 ou 30 minutes, disponible pour des interventions non urgentes, indisponible,...);
- aux heures de disponibilité minimales par mois ou par an;
- aux conséquences si une personne s'est notifiée comme étant disponible, sans se présenter en cas de rappel;
- au fonctionnement exact du système de notification du statut (par ex. en combinaison avec un système d'équipe de garde ou pas);
- au délai de notification préalable des périodes d'indisponibilité prévisibles;
- au mode de notification des périodes d'indisponibilité imprévisibles (par ex. maladie, enfant malade);
- aux raisons justifiées de mise en indisponibilité pendant une courte période (par ex. naissance d'un enfant, décès d'un proche, mariage,...);
- à la manière de compenser les périodes d'indisponibilité de plus longue durée (par ex. accords relatifs à la permutation des services de garde pendant les périodes de vacances);

- ...

Article 177, § 2

Toutes les règles générales prévues dans le règlement seront transposées dans la pratique lors des concertations avec la hiérarchie. Une solution adéquate est cherchée de concert pour assurer les services de garde dans la caserne, combler les périodes d'absence, etc., compte tenu à la fois des besoins du service et des possibilités du volontaire. Le règlement peut également préciser la fréquence de ces concertations.

Article 179

Les membres du personnel volontaire peuvent être appelés à tout moment de la semaine et du jour. En d'autres termes, ils peuvent prester leur temps de service la nuit également.

Eu égard à la situation spécifique des membres du personnel volontaire, il n'est pas recommandé de prendre des mesures de protection spécifiques pour les prestations nocturnes, telles qu'elles existent pour les membres professionnels (par ex. en fonction de l'âge et de la situation médicale, il est possible de demander de ne plus effectuer de prestations nocturnes).

Le membre du personnel volontaire qui ne souhaite plus participer aux interventions pendant quelques nuits peut simplement se notifier comme étant indisponible pendant ces périodes. La personne qui ne souhaite plus le faire systématiquement peut chercher la solution la plus appropriée en concertation avec le responsable du service, par ex. prester des gardes de jour dans la caserne le week-end, mais plus pendant la nuit.

Article 180

Les membres volontaires des zones de secours ont droit à au moins une période de repos hebdomadaire de 35 heures, par analogie à l'article 7, § 4, de la loi du 14 décembre 2000. Cela correspond au repos du dimanche prévu pour les travailleurs en service de jour. Pour les membres du personnel volontaire, cela ne correspond pas nécessairement à un dimanche.

Article 182

Tous les stagiaires sont visés par cette disposition et pas uniquement les stagiaires dans un grade de recrutement ou en cas de professionnalisation. L'objectif de cette disposition est d'éviter que le stagiaire ne soit absent trop longtemps en raison d'un congé de longue durée durant son stage. La période de stage est, en effet, notamment nécessaire pour permettre au maître de stage de s'assurer que le stagiaire possède toutes les aptitudes et capacités requises à l'exercice de ses nouvelles fonctions.

Article 207, 5°

Pour bénéficier du congé visé à l'article 207, 5°, l'autorité compétente peut demander au membre du personnel professionnel de fournir la preuve de sa participation aux activités en question. La première phrase de l'alinéa premier de l'article 207 prévoit, en effet, que le membre du personnel professionnel peut bénéficier d'un congé exceptionnel pour les circonstances ou les activités visées par cette disposition, « dont il fournit la preuve ».

Artikel 210, § 2

Er wordt een zekere ruimte voor autonomie gelaten aan de hulpverleningszones inzake de eventuele vergoeding van het beroeps-personeelslid in geval van verlof voor opdracht van algemeen belang. Het doel van deze bepaling is om de leden van de brandweer die momenteel betaald worden door hun gemeenten om dit type opdracht uit te voeren, de mogelijkheid te bieden om verder betaald te blijven worden.

Artikelen 210 en 233

Deze vormen van wedertewerkstelling worden niet opgenomen in titel 4 van boek 5 omwille van het feit dat titel 4 specifieke vormen van wedertewerkstelling omvat en in het belang van de leesbaarheid van de tekst.

Artikel 223

De Raad van State wijst er in zijn advies op dat het ontwerp van statuut geen gevallen voorziet waarin deeltijdse prestaties zijn toegeelaten. Artikel 217, § 2, bepaalt evenwel dat: « Het verlof (voor loopbaanonderbreking) wordt voltijds genomen, met uitzondering van de loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging, voor de hulp aan of de verzorging van een ziek familielid en voor het ouderschapsverlof. »

Artikel 229

Volgens de Raad van State zou men, naar analogie van artikel 48bis van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, een bepaling moeten toevoegen waarin bepaald wordt dat het personeelslid jaarlijks het overzicht krijgt van het saldo van het verlof waarop artikel 223 van het ontwerp hem recht geeft en de modaliteiten volgens dewelke het personeelslid dit saldo kan betwisten.

Deze maatregel zou als gevolg hebben dat de zones op administratief vlak overbelast zouden worden, zonder dat hieruit een echte meerwaarde zou voortvloeien en lijkt ons dus niet noodzakelijk.

Artikel 235

Op de vraag van de Raad van State, waarom er geen beroep wordt gedaan op het bestuur voor medische expertise, dat geregeld wordt door het organieke koninklijk besluit van 1 december 2013, wordt geantwoord dat de zonale autonomie ons geschikter lijkt om vrij het medisch bestuur te bepalen bij hetwelk zij zich wenst aan te sluiten.

Artikel 246

Zoals al eerder werd uitgelegd (cfr. artikel 2), beschikken de leden van het vrijwillig personeel over een specifiek statuut binnen hetwelk zij zelf hun beschikbare uren bepalen. Het lijkt derhalve normaal dat zij niet dezelfde verlofregeling genieten als de beroepspersoneelsleden.

Gezien het feit dat de vrijwillig brandweerman, binnen de grenzen bepaald in dit statuut, zelf zijn beschikbaarheden bepaalt en geen vast arbeidsrooster heeft, is er geen nood aan al de bestaande vormen van verlof en afwezigheid, zoals deze wel bepaald zijn voor de beroepspersoneelsleden, die immers als hoofdberoep tewerkgesteld zijn in een vast arbeidsrooster.

De bepaling heeft als doel om de vrijwillige brandweerlieden een mogelijkheid tot onderbreking te bieden, zonder dat zij ambtshalve ontslagen worden of ontslag moeten nemen en opnieuw aangeworven moeten worden (in de aanwervingsgraad) zodra zij zich opnieuw willen aanbieden als vrijwillig brandweerman. Dergelijke bepaling ontbrak in de actuele reglementering en gaf soms aanleiding tot juridische onduidelijkheden.

Artikel 259

Deze bepaling moet begrepen worden in die zin dat de het de hiërarchische meerdere is die aan de commandant een informatieverlag zendt met een relaas van de feiten. Maar een informatieverlag, bovenop het verslag van de hiërarchische meerdere, kan eveneens worden opgesteld door een lid van de algemene inspectie. Het betreft een mogelijkheid die gelaten wordt aan de algemene inspectie.

Boek 13: Verzekering van het vrijwillig personeel

Om de continuïteit te verzekeren van het systeem van de dekking van de schade die voortvloeit uit ongevallen die de vrijwillige brandweerman kan tegenkomen, werd beslist om het systeem dat momenteel van toepassing is ten laste van de zone te behouden. Dit systeem laat toe om rekening te houden met de inkomsten uit zijn hoofdactiviteit.

Article 210, § 2

Une certaine marge d'autonomie est laissée aux zones de secours concernant la rémunération éventuelle du membre du personnel professionnel en cas de congé pour mission d'intérêt général. L'objectif de cette disposition est de permettre aux membres des services d'incendie qui sont actuellement payés par leurs communes pour effectuer ce type de mission, de continuer à l'être.

Articles 210 et 233

Ces formes de réaffectation ne sont pas reprises au titre 4 du livre 5, étant donné que le titre 4 prévoit des formes de réaffectation spécifiques et ceci, dans le souci d'assurer la lisibilité du texte.

Article 223

Le Conseil d'Etat, dans son avis, fait remarquer que le projet de statut ne prévoit pas de cas dans lesquels les prestations à temps partiel sont admises. L'article 217, § 2, prévoit toutefois que : « Le congé (pour interruption de la carrière) est pris à temps plein, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade et pour le congé parental. »

Article 229

Selon le Conseil d'Etat, il conviendrait par analogie avec l'article 48bis de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, d'ajouter une disposition prévoyant que le membre du personnel reçoit annuellement l'aperçu du solde des congés auxquels lui donne droit l'article 223 du projet et les modalités selon lesquelles le membre du personnel peut contester ce solde.

Cette mesure aurait pour effet de surcharger administrativement les zones sans qu'une réelle plus-value en résulte et ne nous apparaît dès lors pas nécessaire.

Article 235

A la question posée par le Conseil d'Etat de savoir pourquoi il n'est pas fait appel à l'administration de l'expertise médicale organisé par son arrêté royal organique du 1^{er} décembre 2013, il est répondu que l'autonomie zonale nous apparaît plus adéquate pour déterminer librement l'administration médicale à laquelle elle souhaite s'affilier.

Article 246

Comme il l'a déjà été expliqué précédemment (cfr. article 2), le membre du personnel volontaire dispose d'un statut spécifique au sein duquel il détermine lui-même ses plages de disponibilité. Il apparaît dès lors normal qu'il ne bénéficie pas du même régime de congé que le membre du personnel professionnel.

Etant donné que, dans les limites prévues dans ce statut, le pompier volontaire détermine seul ses disponibilités et n'a pas d'horaire de travail fixe, il n'est pas nécessaire de prévoir toutes les formes existantes de congé et d'absence, telles que définies pour les membres professionnels, qui sont effectivement employés à titre principal avec un horaire de travail fixe.

Cette disposition vise à permettre aux membres volontaires des services d'incendie une possibilité d'interruption de leur engagement, sans qu'ils ne soient démis d'office ou qu'ils ne doivent démissionner et être à nouveau recrutés (au grade du recrutement) s'ils souhaitent se représenter comme pompiers volontaires. Cette disposition fait défaut dans la réglementation actuelle et a entraîné parfois des incertitudes juridiques.

Article 259

Il faut comprendre cette disposition dans le sens où c'est le supérieur hiérarchique qui adresse au commandant un rapport d'information relatant les faits. Mais un rapport d'information peut également, c'est-à-dire en plus du rapport du supérieur hiérarchique, être rédigé par un membre de l'inspection générale. Il s'agit d'une possibilité laissée à l'inspection générale.

Livre 13 : De l'assurance du personnel volontaire

Afin d'assurer la continuité du système de couverture des dommages résultant des accidents que le pompier volontaire pourrait subir, il a été décidé de maintenir le système en vigueur actuellement à charge de la zone. Ce système permet de tenir compte des revenus provenant de son activité principale.

Artikel 306

Artikel 306 regelt de kwestie van de toepassing van de tekst op de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (DBDMH) door zich tot taak te stellen om te antwoorden op een algemene opmerking van de Raad van State in haar advies 55.165/2 van 6 februari 2014.

De Raad van State merkt immers op dat de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, krachtens de artikelen 5 en 56 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, de bevoegdheid bezit om de DBDMH te organiseren en om het statuut van het personeel ervan te bepalen.

De Raad van State herinnert eveneens aan de bevoegdheid inzake organisatie van de brandweerdiensten en inzake het beleid betreffende deze brandweerdiensten dat aan de federale overheid toegekend werd door artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, vierde gedachtestreep, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

Gelet op deze twee bevoegdheidsniveaus, herinnert de Raad van State eraan dat hij, om een einde te stellen aan de juridische onzekerheid die de materie kenmerkt, twee oplossingen heeft voorgesteld: enerzijds kan de federale overheid « rekening houden met de bijzonderheden van de brandweerdienst die georganiseerd wordt door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest door algemene bepalingen vast te leggen die het dit gewest mogelijk maken om deze aan te passen aan de specificiteiten van zijn personeel », anderzijds kunnen de federale overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest eensgezind optreden door samenwerkingsakkoorden op dit gebied af te sluiten.

Bijgevolg weerspiegelt artikel 306 deze twee oplossingen voorgesteld door de Raad van State. De eerste paragraaf somt een reeks bepalingen op die van toepassing zijn op de DBDMH en die voor deze dienst algemene principes vormen; in dit geval dient het Brussels Hoofdstedelijk Gewest deze aan te vullen, toe te passen of aan te passen door middel van de bevoegdheid die het bezit inzake het statuut dat van toepassing is op het personeel van de instellingen voor openbaar nut die het heeft gecreëerd (zie de artikelen 5 en 56 van de voormelde bijzondere wet van 12 januari 1989).

De tweede paragraaf van artikel 306 past de tweede oplossing voorgesteld door de Raad van State toe en bepaalt nauwkeurig de aangelegenheden die het voorwerp moeten uitmaken van een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Paragraaf 3 van artikel 306 beperkt zich tot het toepasselijk maken van de maatregelen getroffen door de federale overheid voornamelijk uit hoofde van haar bevoegdheid inzake welzijn op het werk en inzake de risico's inherent aan het werk. Bijgevolg worden de verschillende boeken, titels en aangelegenheden die niet door één van de drie paragrafen van artikel 306 bedoeld worden, geregeld door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op grond van de autonomie die zij bezit krachtens de artikelen 5 en 56 van de voormelde wet van 12 januari 1989.

Artikel 306 preciseerd dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dient te bepalen welke van de organen ervan of van de organen van de DBDMH de rollen moeten vervullen die de ontwerpakte aan instellingen zoals de commandant, de raad of het college toebedeeld heeft.

Het zijn voornamelijk de taalverplichtingen opgelegd door de gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken die aan de basis liggen van de verdeling van de materies in de eerste of in de tweede paragraaf van artikel 306. De DBDMH is immers de enige tweetalige brandweerdienst van het land en is daardoor onderworpen aan de verplichtingen inzake taalkundige verdeling vastgelegd door de taalkaders. Zoals men weet, moeten bovendien de percentages uit de taalkaders gerespecteerd worden binnen elke graad van de hiërarchie, met dien verstande dat een ander besluit dan datgene dat de taalkaders vastlegt, de graden van de personeelsleden die eenzelfde hiërarchische graad vormen, bepaalt. Bijgevolg werd beslist, omwille van deze bijzonderheid, dat de belangrijkste bepalingen van dit statuut, die de verschillende graden van dit statuut in gevaar brengen, het voorwerp zouden zijn van een samenwerkingsakkoord: artikel 5 (vaststelling van de verschillende graden van het basiskader, het middenkader en het hoger kader), de artikelen 87 en 88 (mobiliteitsvoorwaarden), artikel 308 (overgangsrecht van de graden) en de eerste titel van boek 5 (bevorderingssysteem door verhoging in graad). Het is immers te verkiezen dat voornoemde bepalingen het voorwerp zijn van een samenwerkingsakkoord, zodat hun toepassing in overeenstemming met de taalwetgeving verzekerd kan worden.

Bovendien werd ook beslist dat boek 4 het voorwerp zal uitmaken van een samenwerkingsakkoord tussen de federale Staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: de zeer gedetailleerde bepalingen zouden niet gelijkgesteld kunnen worden met algemene principes – hun 'directe toepassing' zou de autonomie die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ter zake heeft, tot nul herleiden. Omgekeerd zorgen de meeste formuleringen van de bepalingen opgesomd in de eerste paragraaf van artikel 306 ervoor dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ten opzichte van deze bepalingen speelruimte heeft bij de toepassing en aanpassing aan de DBDMH ervan.

Article 306

L'article 306 règle la question de l'application du texte au Service d'incendie et d'aide médicale urgente de Bruxelles (SIAMU) en s'attachant à répondre à une observation générale du Conseil d'État formulée dans son avis 55.165/2 du 6 février 2014.

Le Conseil d'État observe en effet que le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale détient, en vertu des articles 5 et 56 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, la compétence d'organiser le SIAMU et de fixer le statut de son personnel.

Le Conseil d'État rappelle également la compétence en matière d'organisation des services d'incendie et de politique relative à ceux-ci attribuée à l'autorité fédérale par l'article 6, § 1^{er}, VIII, alinéa 1^{er}, quatrième tiret, de la loi spéciale du 8 août 1980.

Vu ces deux niveaux de compétence, le Conseil d'État rappelle qu'il a, pour mettre fin à l'insécurité juridique qui caractérise la matière, proposé deux pistes de solution : d'une part, l'autorité fédérale peut « tenir compte des particularités du Service d'Incendie organisé par la Région de Bruxelles Capitale en fixant des dispositions générales permettant à cette Région d'adapter celles-ci aux spécificités de son personnel », d'autre part l'autorité fédérale et la Région de Bruxelles-Capitale peuvent agir de concert en concluant en la matière des accords de coopération.

Par conséquent, l'article 306 fait écho à ces deux pistes de solution suggérées par le Conseil d'État. Le premier paragraphe énumère une série de dispositions applicables au SIAMU qui constituent pour ce service des principes généraux ; il revient dans ce cas à la Région de Bruxelles-Capitale de les compléter, de les appliquer ou de les adapter au moyen de la compétence qu'elle détient en matière de statut applicable au personnel des organismes d'intérêt public qu'elle a créés (voir les articles 5 et 56 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 précités).

Le deuxième paragraphe de l'article 306 met en œuvre la seconde piste de solution suggérée par le Conseil d'État et détermine avec précision les matières qui doivent faire l'objet d'un accord de coopération entre l'autorité fédérale et la Région de Bruxelles-Capitale. Le paragraphe 3 de l'article 306 se borne pour sa part à rendre applicables des dispositions prises par l'autorité fédérale principalement au titre de sa compétence en matière de bien-être au travail et des risques inhérents au travail. Par conséquent, les différents livres, titres et matières qui ne sont pas visés par l'un des trois paragraphes de l'article 306 sont réglés par la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'autonomie qu'elle détient en vertu des articles 5 et 56 de la loi du 12 janvier 1989 précités.

L'article 306 précise pour sa part qu'il revient à la Région bruxelloise de déterminer lesquels de ses organes ou de ceux du SIAMU sont appelés à jouer les rôles dévolus par le texte en projet à des institutions comme le commandant, le conseil ou le collègue.

Ce sont principalement les obligations linguistiques imposées par les lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative qui ont présidé à la répartition des matières dans le premier ou dans le deuxième paragraphe de l'article 306. Le SIAMU est en effet le seul service d'incendie bilingue du pays et se trouve de ce fait soumis aux obligations de répartition linguistique fixées par les cadres linguistiques. Par ailleurs, comme on le sait, les pourcentages issus des cadres linguistiques doivent être respectés au sein de chaque degré de la hiérarchie, étant entendu qu'un arrêté distinct de celui qui fixe les cadres linguistiques détermine les grades des membres du personnel qui constituent un même degré de hiérarchie. Par conséquent, du fait de cette particularité, il a été décidé que les principales dispositions du présent statut mettant en jeu les différents grades du présent statut feraient l'objet d'un accord de coopération : l'article 5 (établissement des différents grades des cadres de base, moyen et supérieur), les articles 87 et 88 (conditions de mobilité), l'article 308 (droit transitoire des grades) ainsi que le titre premier du livre 5 (système de promotion par avancement de grade). Il est en effet préférable que les dispositions précitées fassent l'objet d'un accord de coopération, de manière à pouvoir assurer leur mise en œuvre en bonne intelligence avec la législation linguistique.

Par ailleurs, il a également été décidé que le livre 4 ferait l'objet d'un accord de coopération entre l'État fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale : ses dispositions, très détaillées, ne sauraient être assimilées à des principes généraux – leur 'application directe' réduirait à néant l'autonomie que la Région bruxelloise détient en la matière. À l'inverse, la plupart des formulations des dispositions énumérées au paragraphe premier de l'article 306 font en sorte que la Région de Bruxelles-Capitale dispose, à leur égard, d'une marge de manœuvre dans leur application et leur adaptation au SIAMU.

Artikel 308

Deze bepaling regelt de integratie in de nieuwe graden.

De integratie in de nieuwe graden, wat de officieren betreft, is niet gemakkelijk, niet alleen omwille van de vermindering van het aantal graden (er werd immers beslist om van 6 graden naar 4 graden te gaan), maar ook omwille van de volgende factoren:

- De rekruteringsvoorwaarden voor eenzelfde graad variëren in functie van de categorie van de dienst (C, Z en Y, X). Zo vereist het koninklijk besluit van 19 april 1999 tot vaststelling van de geschiktheids- en bekwaamheidscriteria alsmede van de benoembaarheids- en bevorderingsvoorwaarden voor de officieren van de openbare brandweerdiensten, opgeheven door het ontwerpbesluit, voor de rekrutering van officieren en voor de uitoefening van de functies van officier-dienstchef van de diensten van categorie X en Y, dat ze houder zijn van een diploma van niveau A (artikelen 7, § 1, en 45);

- Momenteel hebben de functies van dienstchef niet hetzelfde gewicht naargelang de beschouwde categorie van dienst. In de diensten van categorie C heeft de dienstchef zo de graad van luitenant, in de diensten van categorie Z heeft hij de graad van kapitein, in de diensten van categorie Y heeft hij de graad van kapitein-commandant en in de diensten van categorie X heeft hij de graad van kolonel. Bovendien moet hij houder zijn van het brevet van dienstchef om deze functies uit te oefenen;

- Momenteel wordt de hoogste graad bepaald door de categorie van de beschouwde dienst. Zo gaat het voor categorie Y om de graad van kapitein-commandant, terwijl het voor categorie X om die van kolonel gaat. Hieruit blijkt dat de functies en de verantwoordelijkheden van een kapitein-commandant van een dienst van categorie Y dus niet noodzakelijk gelijk zijn aan die van een kapitein-commandant van categorie X.

Artikel 308 verwijst naar een bijlage waarin een tabel staat die specifieke integratieregels van de graden voor de officieren vermeldt. Deze tabel houdt rekening met:

- het bezit van het diploma van niveau A;
- het bezit van de brevetten uitgereikt door de opleidingscentra voor de civiele veiligheid;
- de valorisatie van de opgedane ervaring (anciënniteit).

Het feit al dan niet de functie van dienstchef te hebben uitgeoefend, is eveneens een criterium voor de integratie in de graad.

Het is immers belangrijk te herhalen dat elke graad verbonden is aan een functie en aan de verwerving van specifieke competenties voor deze functie (management, beheer van de interventies en crisissen, brandpreventie,...).

Meer specifiek wordt de situatie van de luitenant-dienstchef die houder is van een diploma van niveau A of van het brevet crisisbeheer niet beoogd, omdat de luitenant-dienstchefs enkel kunnen bestaan in de diensten van categorie C binnen dewelke er geen aanwervingsvoorwaarde van niveau A is.

De graad van kapitein-commandant zal niet langer bestaan in de zones. De huidige kapitein-commandanten krijgen de graad van majoor zonder dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen de universitaires en de niet-universitaires. Het is niet opportuun om hen de graad van kapitein toe te kennen omdat het om een regressie gaat. Het is ook niet opportuun om hen de hoogste nieuwe graad toe te kennen, namelijk die van kolonel.

Deze bepaling is niet van toepassing op de officier-geneesheer die naar de zone zal overgaan als administratief en technisch personeel en op wie bijgevolg een ander administratief statuut van toepassing is. Zoals bepaald in artikel 332, zal hij niettemin zijn oude graad als eretitel kunnen blijven dragen.

Artikel 309

De bedoeling van deze bepaling is vermijden dat de dienst- of graadanciënniteit verworven als operationeel lid van een brandweerdienst niet in aanmerking zou komen in het kader van de toepassing van het nieuwe statuut. Deze bepaling heeft dus als doel om in de loopbaan van de brandweerman een breuk te vermijden die gelieerd zou zijn aan de oprichting van de zones en de invoering van het nieuwe statuut.

Het in aanmerking nemen van de vooraf verworven anciënniteit gebeurt volgens het type anciënniteit – dienst of graadanciënniteit- en volgens het feit of ze verworven werd in de hoedanigheid van beroeps of vrijwilliger.

Bijvoorbeeld, een brandweerdienst die vier jaar graadanciënniteit als beroepskorporaal zou hebben, vertrekt niet terug van nul als gevolg van de inwerkingtreding van de zones en het nieuwe statuut. Hij zou immers zijn vier jaar graadanciënniteit als beroepskorporaal verworven in zijn oude brandweerdienst kunnen doen gelden om te voldoen aan de voorwaarde van vijf jaar graadanciënniteit als korporaal vereist voor de bevordering tot de graad van beroepssergeant in het nieuwe statuut.

Article 308

Cette disposition règle l'intégration dans les nouveaux grades.

L'intégration dans les nouveaux grades en ce qui concerne les officiers n'est pas aisée en raison non seulement de la diminution du nombre de grade (il a, en effet, été décidé de passer de 6 grades à 4 grades) mais également en raison notamment des facteurs suivants :

- Les conditions de recrutement pour un même grade varient en fonction de la catégorie du service (C, Z et Y, X). Ainsi, pour le recrutement des officiers et pour l'exercice des fonctions d'officier chef de service des services de catégorie X et Y, l'arrêté royal du 19 avril 1999 établissant les critères d'aptitude et de capacité, ainsi que les conditions de nomination et de promotion des officiers des services publics d'incendie, abrogé par l'arrêté en projet, exige d'être titulaire d'un diplôme de niveau A (articles 7, § 1^{er}, et 45) ;

- Actuellement, les fonctions de chef de service ne revêtent pas la même importance selon la catégorie de service envisagée. Ainsi, dans les services de catégorie C, le chef de service a le grade de lieutenant, dans les services de catégorie Z, il a le grade de capitaine, dans les services de catégorie Y, il a le grade de capitaine-commandant et, dans les services de catégories X, il a le grade de colonel. En outre, pour exercer ces fonctions, il faut être détenteur du brevet de chef de service ;

- Actuellement, le grade le plus élevé est déterminé par la catégorie de service envisagée. Ainsi, pour la catégorie Y, il s'agit du grade de capitaine-commandant, alors que, pour la catégorie X, il s'agit de celui de colonel. Il en ressort que les fonctions et responsabilités d'un capitaine-commandant d'un service de catégorie Y ne sont donc pas forcément similaires à celle d'un capitaine-commandant de catégorie X.

L'article 308 renvoie vers une annexe au sein de laquelle figure un tableau reprenant des règles spécifiques d'intégration des grades pour les officiers. Ce tableau tient compte de :

- la détention du diplôme de niveau A ;
- l'obtention des brevets délivrés par les centres de formation pour la sécurité civile;
- la valorisation de l'expérience acquise (ancienneté).

Le fait d'avoir exercé ou non la fonction de chef de service est également un critère pour l'intégration de grade.

Il est, en effet, important de rappeler que chaque grade est liée à une fonction et à l'acquisition de compétences spécifiques à cette fonction (management, gestion des interventions et de crise, prévention incendie...).

De manière plus spécifique, la situation du lieutenant chef de service, titulaire d'un diplôme de niveau A ou du brevet de gestion de crise n'est pas visée car les lieutenants chef de service ne peuvent exister que dans les services de la catégorie C au sein desquels il n'y a pas de condition de recrutement de niveau A.

Le grade de capitaine-commandant n'existera plus dans les zones. Les capitaines-commandants actuels reçoivent le grade de major sans que l'on opère une distinction entre les universitaires ou non. Il n'est pas opportuun de leur octroyer le grade de capitaine car il s'agirait d'une régression. Il n'est pas non plus opportuun de leur octroyer le plus haut nouveau grade, à savoir celui de colonel.

Cette disposition ne s'applique pas à l'officier-médecin qui sera transféré à la zone en tant que personnel administratif et technique et qui se verra, par conséquent, appliquer un autre statut administratif. Comme le prévoit l'article 332, il pourra toutefois continuer à porter son ancien grade à titre honorifique.

Article 309

L'objectif de cette disposition est d'éviter que l'ancienneté de service ou de grade acquise comme membre opérationnel d'un service d'incendie ne soit pas prise en compte dans le cadre de l'application du nouveau statut. Cette disposition a donc pour but d'éviter une rupture dans la carrière du pompier qui serait liée à la mise en place des zones et à l'introduction du nouveau statut.

La prise en compte de l'ancienneté acquise précédemment s'effectue selon le type d'ancienneté – de service ou de grade - et selon le fait qu'elle a été acquise en tant que professionnel ou en tant que volontaire.

Un pompier qui aurait quatre années d'ancienneté de grade comme caporal professionnel, par exemple, ne partirait pas de zéro suite à l'entrée en vigueur des zones et du nouveau statut. Il pourrait, en effet, faire valoir ses quatre années d'ancienneté de grade comme caporal professionnel acquises dans son ancien service d'incendie afin de remplir la condition de cinq années d'ancienneté de grade comme caporal exigée pour la promotion au grade de sergent professionnel dans le nouveau statut.

Artikel 315

In het geval waarin een bevorderingsprocedure lopend is op het ogenblik van de overdracht naar de zone, voorziet de tekst dat de raad de samenstelling van een nieuwe jury bepaalt. Als de gemeentelijke jury de kandidaten reeds heeft gehoord, zal het uiteraard niet meer noodzakelijk zijn om de samenstelling ervan opnieuw te bepalen.

Artikel 326

Het koninklijk besluit van 3 juni 1999 betreffende de invoering van de mogelijkheid van een verlof voorafgaand aan de pensionering voor de operationele beroepspersoneelsleden van een openbaar brandweerkorps wordt opgeheven. Deze regeling valt immers niet onder toepassing van de keuze bedoeld in artikel 207 van de wet van 15 mei 2007, zoals uitgevoerd in artikel 42 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

Er zijn wel specifieke overgangsbepalingen bepaald in artikel 325 en 326 voor het verlof voorafgaand aan het pensioen. Het koninklijk besluit van 3 juni 1999 blijft verder bestaan ten aanzien van de personen die zich in deze situatie bevinden.

Artikel 331

Er is een verschil tussen de vrijwillige officieren enerzijds en de vrijwillige onderofficieren, korporaals en brandweermannen anderzijds. Op dit ogenblik is de dienstnemingsovereenkomst van de officieren van onbepaalde duur (KB 19/04/99 tot vaststelling van de geschiktheids- en bekwaamheidscriteria, alsmede van de benoembaarheids- en bevorderingsvoorwaarden voor de officieren van de openbare brandweerdiensten), terwijl dat van de niet-officieren 5 jaar loopt (KB 06/05/71 tot vaststelling van de modellen van gemeentelijke reglementen betreffende de organisatie van de gemeentelijke brandweerdiensten).

Er werd besloten om te opteren voor een uniforme benoemingsregeling voor een periode van 6 jaar. Er is dus geen papieren overeenkomst meer tussen de vrijwilliger en de overheid, maar de eenzijdige beslissing van de overheid volstaat.

Het verschil in wedde van de overgangsbepaling kan bijgevolg verklaard worden door het objectieve verschil in de huidige reglementering, waarbij de vrijwillige officieren momenteel voor onbepaalde duur worden aangeworven terwijl de vrijwillige onderofficieren, korporaals en brandweermannen slechts voor bepaalde duur worden aangeworven.

Artikel 332

Het administratief statuut van de administratieve leden van de hulpverleningszones zal bepaald worden door elke hulpverleningszone afzonderlijk.

Artikel 336

De bepaling van inwerkingtreding werd opgehelderd ingevolge de opmerking van de Raad van State.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit
de zeer eerbiedige en getrouwe dienaar
De Minister van Binnenlandse Zaken,
Mevr. J. MILQUET

—
Raad van State
afdeling Wetgeving

Advies 55.165/2 van 6 februari 2014 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone'

Op 27 januari 2014 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vice-Eerste Minister en Minister van Binnenlandse Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 6 februari 2014. De kamer was samengesteld uit Pierre Vandernoot, staatsraad, voorzitter, Martine Baguet en Luc Detroux, staatsraden, en Anne-Catherine Van Geersdaele, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Claudine Mertes, auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 6 februari 2014.

Article 315

Dans le cas où une procédure de promotion est en cours au moment du transfert vers la zone, le texte prévoit que le conseil fixe la composition d'un nouveau jury. Si le jury communal a déjà entendu les candidats, il ne sera bien entendu plus nécessaire de fixer à nouveau sa composition.

Article 326

L'arrêté royal du 3 juin 1999 relatif à l'introduction de la possibilité d'un congé préalable à la pension pour les membres d'un service professionnel d'incendie est abrogé. En effet, ce règlement ne relève pas de l'application du choix visé à l'article 207 de la loi du 15 mai 2007, telle qu'exécutée à l'article 42 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours.

Des dispositions transitoires spécifiques ont été prévues aux articles 325 et 326 en ce qui concerne le congé préalable à la pension. L'arrêté royal du 3 juin 1999 continue d'exister à l'égard des personnes se trouvant dans cette situation.

Article 331

Il y a une distinction entre les officiers volontaires, d'une part, et les sous-officiers, caporaux et sapeurs-pompiers volontaires, d'autre part. Actuellement, le contrat d'engagement des officiers est à durée indéterminée (AR 19/04/99 établissant les critères d'aptitude et de capacité, ainsi que les conditions de nomination et de promotion des officiers des services publics d'incendie) tandis que celui des non-officiers est de 5 ans (AR 06/05/71 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie).

Il a été décidé d'opter pour un régime uniforme de nomination pour une durée de 6 ans. Il n'y a donc plus de contrat papier entre le volontaire et l'autorité mais la décision unilatérale de l'autorité suffit.

La différence de traitement de la disposition transitoire s'explique, par conséquent, par la différence objective figurant dans la réglementation actuelle, les officiers volontaires étant actuellement engagés à durée indéterminée alors que les sous-officiers, caporaux et sapeurs-pompiers volontaires ne sont engagés que pour une durée déterminée.

Article 332

Le statut administratif des membres administratifs des zones de secours sera pris par chacune de ces zones individuellement.

Article 336

La disposition d'entrée en vigueur a été clarifiée suite à la remarque du Conseil d'Etat.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de votre Majesté,
le très respectueux et fidèle serviteur,
La Ministre de l'Intérieur,
Mme J. MILQUET

—
Conseil d'Etat
section de législation

Avis 55.165/2 du 6 février 2014 sur un projet d'arrêté royal 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours'

Le 27 janvier 2014, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 6 février 2014. La chambre était composée de Pierre Vandernoot, conseiller d'Etat, président, Martine Baguet et Luc Detroux, conseillers d'Etat, et Anne-Catherine Van Geersdaele, greffier.

Le rapport a été présenté par Claudine Mertes, auditeur.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 6 février 2014.

Voorafgaande vormvereisten

1. Krachtens artikel 6, § 4, 6°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen', moeten de regeringen betrokken worden bij het uitwerken van het onderhavige ontwerp.

Uit de stukken die aan de Raad van State bezorgd zijn, blijkt dat de Waalse gewestregering en de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tijdens hun beraadslagingen van 23 januari 2014, opmerkingen en voorbehoud hebben gemaakt ten aanzien van het voorliggende ontwerp.(1)

Er wordt gewezen dat het niet voldoende is om het advies van de gewestregeringen aan te vragen opdat het vormvereiste dat die regeringen erbij moeten worden betrokken, als vervuld kan worden beschouwd. Indien die regeringen bezwaren of opmerkingen uiten, wordt het vormvereiste dat de gewestregeringen erbij moeten worden betrokken eerst als vervuld beschouwd indien op die opmerkingen is ingegaan of indien er nadien op regeringsniveau, bijvoorbeeld in het kader van het overlegcomité of van een interministeriële conferentie, daadwerkelijk over van gedachten is gewisseld.

De steller van het ontwerp moet ervoor zorgen dat dit vormvereiste naar behoren wordt vervuld.

2. De onderhandelingen met de vakorganisaties hebben plaatsgevonden op 17, 18 en 19 december 2013, en op 15 januari 2014. De vakorganisaties hebben een protocol van niet-akkoord ondertekend op 20 januari 2014.

3. Uit de stukken gevoegd bij de adviesaanvraag blijkt evenwel dat de Ministerraad op 13 december 2013 beraadslaagd heeft, dat wil zeggen voordat de voornoemde vormvereisten vervuld zijn. De hiernavolgende opmerkingen worden dus gemaakt onder het voorbehoud dat, indien de teksten die aan de Raad van State zijn voorgelegd nog gewijzigd worden als gevolg van de voornoemde vormvereisten, waaruit de Ministerraad nog geen conclusies heeft getrokken, de bepalingen die andere dan louter formele wijzigingen hebben ondergaan aan de Raad van State worden voorgelegd om te worden onderzocht.

Algemene opmerkingen

1. Artikel 17, § 1, van de wet van 15 mei 2007 'betreffende de civiele veiligheid' bepaalt :

"Deze wet is van toepassing op het orgaan, dat werd ingericht door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met toepassing van artikel 5 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, met uitzondering van de volgende bepalingen :

[...]

7° artikel 106,(2) behalve voor wat betreft de algemene principes van het administratief statuut dat van toepassing is op het operationeel personeel bedoeld in dit artikel".

Zodoende heeft de federale Staat dus blijkbaar besloten rekening te houden met de bijzondere kenmerken van de Dienst voor Brandweer georganiseerd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, door algemene bepalingen vast te stellen die dat gewest de kans bieden deze aan te passen aan de specificiteit van zijn personeel. Daarbij maakt de federale Staat gebruik van één van de twee mogelijkheden voorgesteld door de afdeling Wetgeving in haar advies 32.246/4, op 22 oktober 2001 verstrekt over een ontwerp van besluit dat geleid heeft tot het koninklijk besluit van 14 december 2001 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 april 1999 tot vaststelling van de geschiktheids- en bekwaamheidscriteria alsmede van de benoembaarheids- en bevorderingsvoorwaarden voor de officieren van de openbare brandweerdiensten', en in haar advies 41.963/2, op 17 januari 2007 verstrekt over een voorontwerp van wet 'betreffende de civiele veiligheid'.(3)

Bovendien heeft de afdeling Wetgeving in haar advies 53.963/1/V-2, op 18 september 2013 verstrekt over een voorontwerp dat de wet van 21 december 2013 'houdende diverse bepalingen Binnenlandse Zaken' is geworden, het volgende gepreciseerd :

"De afdeling Wetgeving heeft er reeds meermaals op gewezen, onder meer in haar voormeld advies nr. 41.963/2, dat voor het bepalen van de overheden die bevoegd zijn om de rechtsregeling vast te stellen die van toepassing is op het personeel van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, rekening gehouden moet worden met enerzijds de bevoegdheid die artikel 6, § 1, VIII, eerste lid, 1°, vierde streepje, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 aan de federale overheid verleent inzake de organisatie van en het beleid inzake de brandweer, en anderzijds de bevoegdheid die de artikelen 5 en 56 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 'met betrekking tot de Brusselse instellingen' aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verlenen inzake de organisatie van de brandweer en de dringende medische hulp en de vaststelling van het statuut van het personeel ervan. Hiertoe is het absoluut noodzakelijk dat de federale

Formalités préalables

1. En vertu de l'article 6, § 4, 6°, de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles', les gouvernements doivent être associés à l'élaboration du présent projet.

Il ressort des documents fournis au Conseil d'Etat que les Gouvernements de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale ont, lors de leurs délibérations du 23 janvier 2014, formulé des remarques et des réserves à l'égard du projet à l'examen (1).

Il est rappelé que, pour que la formalité de l'association des gouvernements des régions soit considérée comme accomplie, il ne suffit pas de solliciter l'avis de ces gouvernements. Si ceux-ci émettent des objections ou des remarques, la formalité de l'association ne sera considérée comme accomplie que s'il a été donné suite à ces remarques ou s'il s'en est suivi un échange d'idées effectif au niveau gouvernemental, par exemple dans le cadre du comité de concertation ou d'une conférence interministérielle.

L'auteur du projet veillera au bon accomplissement de cette formalité.

2. Les négociations avec les organisations syndicales ont eu lieu les 17, 18 et 19 décembre 2013 ainsi que le 15 janvier 2014. Elles ont signé un protocole de désaccord le 20 janvier 2014.

3. Il ressort des documents annexés à la demande d'avis que le Conseil des ministres a délibéré le 13 décembre 2013, soit avant que les formalités précitées n'aient été accomplies. Les observations qui suivent sont donc formulées sous la réserve que, si les textes soumis au Conseil d'Etat subissent encore des modifications à la suite des formalités précitées, dont le Conseil des ministres n'a pas encore dégagé de conclusions, les dispositions modifiées sur des points autres que purement formels soient soumises au Conseil d'Etat pour un nouvel examen.

Observations générales

1. L'article 17 de la loi du 15 mai 2007 'relative à la sécurité civile' dispose, en son paragraphe 1^{er}, que

« La présente loi est d'application à l'organe mis en place par la Région de Bruxelles-Capitale en application de l'article 5 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises à l'exception des dispositions suivantes :

[...]

7° article 106 (2), sauf en ce qui concerne les principes généraux du statut administratif applicable au personnel opérationnel visé à cet article ».

Il semble donc que, ce faisant, l'Etat fédéral a décidé, recourant ainsi à l'une des deux options proposées par la section de législation dans ses avis 32.246/4, donné le 22 octobre 2001 sur un projet d'arrêté devenu l'arrêté royal du 14 décembre 2001 'modifiant l'arrêté royal du 19 avril 1999 établissant les critères d'aptitude et de capacité, ainsi que les conditions de nomination et de promotion des officiers des services publics d'incendie', et 41.963/2, donné le 17 janvier 2007 sur un avant-projet de loi 'relative à la sécurité civile' (3), de tenir compte des particularités du Service d'Incendie organisé par la Région de Bruxelles-Capitale en fixant des dispositions générales permettant à cette Région d'adapter celles-ci aux spécificités de son personnel.

En outre, dans l'avis 53.963/1/V-2 donné le 18 septembre 2013 sur un avant-projet devenu la loi du 21 décembre 2013 'portant dispositions diverses Intérieur', la section de législation a précisé ce qui suit :

« Comme la section de législation du Conseil d'Etat l'a déjà relevé à diverses reprises, notamment dans son avis 41.963/2 précité, il convient, en ce qui concerne la détermination des autorités compétentes pour fixer le régime juridique applicable aux membres du personnel du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, de tenir compte, d'une part, de la compétence que l'article 6, § 1^{er}, VIII, alinéa 1^{er}, 1^o, quatrième tiret, de la loi spéciale du 8 août 1980 attribue à l'autorité fédérale en matière d'organisation des services d'incendie et de politique relative à ceux-ci, mais aussi, d'autre part, de la compétence que les articles 5 et 56 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 'relative aux institutions bruxelloises' donnent à la Région de Bruxelles-Capitale d'organiser le Service d'incendie et d'aide médicale urgente et de fixer le statut de son personnel. Il est, à cette fin, impérieux que l'autorité fédérale et la Région de Bruxelles-Capitale agissent de

overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in gemeen overleg handelen. De federale overheid kan hoe dan ook niet zomaar zelf eenzijdig het statuut van de personeelsleden van die dienst vaststellen”.

Met toepassing van de artikelen 17, § 1, 7°, en 106 van de voornoemde wet van 15 mei 2007, verklaart artikel 294 van het onderhavige ontwerp een hele reeks bepalingen van het ontworpen statuut als algemene bepalingen van toepassing op de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH).

Uit het onderzoek van de toepasselijke bepalingen blijkt evenwel dat het de bedoeling is dat bijna het hele administratief statuut van toepassing is op de BDDMH. Artikel 294 blijkt dus verder te gaan dan wat bepaald is in artikel 17, § 1, 7°, aangezien het meer doet dan enkel het bepalen van de algemene principes van het administratief statuut dat van toepassing is op het operationeel personeel doordat het ertoe zou kunnen leiden dat de federale overheid zelf, onrechtstreeks, zonder meer en op eenzijdige wijze het statuut van de personeelsleden van de DBDMH vaststelt.

2. Verscheidene bepalingen (inzonderheid de artikelen 57, 128 en 151) houden de delegatie in van een verordenende bevoegdheid aan de zoneraad.

Wat dat betreft wordt de aandacht van de steller van het ontwerp er in het algemeen op gevestigd dat het verlenen van verordenende bevoegdheid aan de raad niet in overeenstemming lijkt met de algemene publiekrechtelijke beginselen, omdat erdoor geraakt wordt aan het beginsel van de eenheid van de verordenende macht. Bovendien ontbreken de waarborgen waarmee de klassieke regelgeving gepaard gaat, zoals die inzake de bekendmaking en de preventieve controle van de Raad van State, afdeling Wetgeving. Dergelijke delegatie kan dan ook enkel worden gebillijkt op grond van praktische redenen en in de mate dat ze een zeer beperkte of een hoofdzakelijk technische draagwijdte heeft, en ervan uitgegaan mag worden dat de instellingen die de betrokken reglementering dienen toe te passen of er toezicht op dienen uit te oefenen, ook het best geplaatst zijn om deze met kennis van zaken uit te werken.

Bij zulke delegaties moet dus telkens de vraag worden gesteld of de betreffende delegatie aan al die voorwaarden voldoet. Wat dat betreft wordt verwezen naar de bijzondere opmerkingen over de betrokken bepalingen.

Werken met talrijke delegaties lijkt bovendien in strijd met de harmonisering die beoogd wordt met het aannemen van een enig administratief statuut voor de leden van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, dat uitgewerkt wordt door de Koning.

3. Verscheidene bepalingen kunnen ook problemen doen rijzen ten aanzien van het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel voor zover ze verschillen invoeren tussen bijvoorbeeld vrijwilligers en beroeps, alsook tussen sommige categorieën van graden of sommige categorieën van leden van het vrijwillig personeel (artikelen 20, 35, 55, 58, 72, 75, 86, 89, 90, 97, 112, 113, 127, 281, boek 18 en artikel 318).

Wat betreft de verschillen tussen vrijwillige brandweerlieden en beroepsbrandweerlieden heeft het Grondwettelijk Hof in arrest 103/2013 van 9 juli 2013 immers reeds het volgende gesteld :

“[a]angezien de vrijwillige brandweerlieden en de beroepsbrandweerlieden vergelijkbare opdrachten vervullen in eenzelfde korps, vormen zij vergelijkbare categorieën.” (4)

Ook al heeft het Hof, wat betreft de vraag die daaraan was voorgelegd, geoordeeld dat

“(h)et vrijwillige, occasionele en aanvullende karakter van de activiteit van de vrijwillige brandweerman verantwoordt dat de in het geding zijnde bepaling hem uitsluit van het toepassingsgebied van een wetgeving die, zoals de wet van 14 december 2000, waarborgen biedt aan de ambtenaren op het vlak van de minimale periodes van dagelijkse rust, wekelijkse rust, jaarlijks verlof, arbeidspauze, maximale wekelijkse arbeidsduur en bepaalde aspecten van de nachtarbeid en de ploegendienst”,(5)

de verschillen in behandeling ingevoerd bij het onderhavige ontwerp moeten objectief en redelijk verantwoord kunnen worden.

4. In artikel 106 van de voornoemde wet van 15 mei 2007 wordt het volgende gesteld :

“De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel van de zones, hierbij inbegrepen de opleiding”.

concert. En tout état de cause, l'autorité fédérale ne peut fixer elle-même purement et simplement et de manière unilatérale le statut des membres du personnel de ce service ».

Faisant application des articles 17, § 1^{er}, 7°, et 106 de la loi précitée du 15 mai 2007, l'article 294 du présent projet rend applicable, au titre de dispositions générales, toute une série de dispositions du statut en projet au Service d'incendie et d'aide médicale urgente (SIAMU) de la Région de Bruxelles-Capitale.

L'examen des dispositions applicables démontre cependant que presque tout le statut administratif a vocation à s'appliquer au SIAMU. L'article 294 semble donc excéder le prescrit de l'article 17, § 1^{er}, 7°, en allant au delà de la détermination des principes généraux du statut administratif applicable au personnel opérationnel en ce qu'il pourrait aboutir à ce que, indirectement, l'autorité fédérale fixe elle-même, purement et simplement et de manière unilatérale, le statut des membres du personnel du SIAMU.

2. Plusieurs dispositions (notamment les articles 57, 128 et 151) emportent la délégation d'un pouvoir réglementaire au conseil de la zone.

A cet égard, l'attention de l'auteur du projet est attirée, de manière générale, sur le fait que l'attribution d'un pouvoir réglementaire au conseil ne paraît pas conforme aux principes généraux de droit public en ce qu'il est ainsi porté atteinte au principe de l'unité du pouvoir réglementaire. En outre, les garanties dont est assortie la réglementation classique, telles que celles en matière de publication et de contrôle préventif exercé par le Conseil d'Etat, section de législation, sont absentes. Pareille délégation ne se justifie que pour des raisons pratiques et dans la mesure où elle a une portée très limitée ou principalement technique et où il peut être considéré que les organismes qui doivent appliquer la réglementation concernée ou la contrôler sont également les mieux placés pour l'élaborer en connaissance de cause.

Face à de telles délégations, la question doit donc à chaque fois se poser de savoir si la délégation visée répond à toutes ces conditions. Il est renvoyé sur ce point aux observations particulières sur les dispositions concernées.

En outre, le recours à de nombreuses délégations paraît en contradiction avec l'objectif d'harmonisation poursuivi par l'adoption d'un statut administratif unique, élaboré par le Roi, pour les membres du personnel opérationnel des zones de secours.

3. Plusieurs dispositions sont également susceptibles de poser problème au regard du principe d'égalité et de non-discrimination en ce qu'elles introduisent des distinctions entre, par exemple, volontaires et professionnels ainsi qu'entre certaines catégories de grades ou certaines catégories de membres du personnel volontaire (articles 20, 35, 55, 58, 72, 75, 86, 89, 90, 97, 112, 113, 127, 281, livre 18 et article 318).

En ce qui concerne les distinctions entre pompiers volontaires et professionnels, la Cour constitutionnelle dans l'arrêt 103/2013 du 9 juillet 2013 a en effet déjà souligné que,

« dès lors que les pompiers volontaires et les pompiers professionnels accomplissent des missions semblables dans un même corps, ils constituent des catégories comparables » (4).

Même si, en ce qui concerne la question qui lui était soumise, la Cour a considéré que

« le caractère volontaire, occasionnel et accessoire de l'activité du pompier volontaire justifie que la disposition en cause l'écarte du champ d'application d'une législation qui, comme la loi du 14 décembre 2000, offre des garanties aux agents en ce qui concerne les périodes minimales de repos journalier, le repos hebdomadaire, le congé annuel, le temps de pause, la durée maximale hebdomadaire de travail et certains aspects du travail de nuit et du travail posté » (5),

il convient que les différences de traitement introduites par le présent projet puissent faire l'objet d'une justification objective et raisonnable.

4. Il ressort de l'article 106 de la loi précitée du 15 mai 2007 que

« Le Roi arrête, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel des zones, en ce compris la formation ».

Artikel 103 van dezelfde wet luidt als volgt :

“Het operationeel personeel van de zone is samengesteld uit vrijwillige en/of beroepsbrandweermannen.

De vrijwillige brandweermannen zijn diegenen voor wie de functie van brandweerman niet hun hoofdactiviteit uitmaakt.

De beroepsbrandweermannen zijn de brandweermannen die als hoofdberoep door de zone tewerkgesteld zijn.”

Artikel 2 van het ontworpen statuut bepaalt :

“§ 1. Dit statuut is van toepassing op de leden van het beroepspersoneel van de zone.

§ 2. De rechtspositie van het vrijwillig personeelslid wordt eenzijdig geregeld door dit besluit en door de wetten betreffende het sociale en fiscale regime van toepassing op het vrijwillig personeel van dewelke niet afgeweken wordt.

Het vrijwillig personeelslid bevindt zich in een sui generis statutaire situatie. Hij wordt niet benoemd in vast dienstverband. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers zijn niet van toepassing op hem.”

Zoals het artikel is gesteld, is het niet mogelijk uit te maken op grond waarvan afgeweken zou kunnen worden van de wetten betreffende het sociale en fiscale regime dat van toepassing is op het vrijwillig personeel.

Daarnaast rijst de vraag welk nut het heeft te bepalen dat de rechtspositie van de leden van het vrijwillig personeel eenzijdig geregeld wordt bij het voorliggende besluit, aangezien dat net een kenmerk is van een statuut.

Zo ook lijkt het niet nodig om, wanneer het ontworpen statuut van toepassing wordt verklaard op de leden van het vrijwillig personeel, in het tweede lid te preciseren dat de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’ en de wet van 3 juli 2005 ‘betreffende de rechten van vrijwilligers’ (gelet op artikel 3, 1^o, d, van die wet)(6) niet van toepassing zijn.

Die precisering hoort duidelijk in het verslag aan de Koning thuis.

Bovendien moeten in hetzelfde lid de woorden “een sui generis statutaire situatie” vervallen, aangezien het net de bedoeling is van het ontworpen besluit om de statutaire situatie van de brandweerlieden te regelen door, in voorkomend geval en onder voorbehoud van algemene opmerking 3, een onderscheid te maken naargelang ze lid zijn van het vrijwillig personeel (tijdelijke benoeming) of van het beroepspersoneel (benoeming in vast dienstverband).

Aangezien artikel 106 van de voornoemde wet van 15 mei 2007 aan de Koning de verplichting oplegt zowel voor het professioneel als voor het vrijwillig operationeel personeel een administratief statuut uit te vaardigen, rijst de vraag of het niet eenvoudiger en logischer zou zijn meteen het volgende te bepalen :

“Behoudens andersluidende bepalingen is dit statuut van toepassing op de leden van het vrijwillig personeel van de zone”.

5. Uit het ontwerp blijkt dat het begrip benoeming verband houdt met de beroepsstagiër, terwijl het begrip aanwerving verband houdt met de vrijwillig stagiër. Aangezien het statuut van de vrijwillige brandweerlieden evenwel geregeld wordt door specifieke bepalingen van het ontworpen statuut, lijkt de term “benoeming” zowel te kunnen gelden voor de beroepsleden als voor de vrijwillig personeelsleden.

6. De structuur van het ontwerp zou in sommige opzichten generaliseerd kunnen worden. Zo bijvoorbeeld gaat boek 5 over de loopbaan, hoofdzakelijk over de bevordering door verhoging in graad (hiërarchische bevordering), boek 6 over de mobiliteit, boek 7 over de professionalisering, boek 8 over de wedertewerkstelling, boek 9 over het eindeloopbaanregime en boek 10 over de uitoefening van een hoger ambt.

In feite wordt bij de boeken 6 tot 10 de loopbaan van de personeelsleden geregeld. Bijgevolg zou het rationeler zijn die bepalingen samen te brengen in een enkel boek dat aan de loopbaan gewijd is, bijvoorbeeld op de volgende wijze :

“Boek 5 – Loopbaan

Titel 1 – Bevordering door verhoging in graad

Titel 2 – Mobiliteit

Titel 3 – Professionalisering

Titel 4 – Wedertewerkstelling

Titel 5 – Eindeloopbaanregeling

Titel 6 – Hogere ambten”.

Ook de onderverdelingen van die titels zouden dan dienovereenkomstig moeten worden aangepast.

L’article 103 de la même loi dispose ce qui suit :

« Le personnel opérationnel de la zone est composé de pompiers volontaires et/ou de pompiers professionnels.

Les pompiers volontaires sont ceux pour lesquels la fonction de pompier ne constitue pas leur activité à titre principal.

Les pompiers professionnels sont les pompiers qui sont employés à titre principal par la zone ».

L’article 2 du statut en projet dispose ce qui suit :

« § 1^{er}. Le présent statut s’applique aux membres du personnel professionnel de la zone.

§ 2. La position juridique du membre du personnel volontaire est réglée de manière unilatérale par le présent arrêté ainsi que par les lois relatives au régime social et fiscal applicables au personnel volontaire auxquelles il n’est pas dérogé.

Le membre du personnel volontaire se trouve dans une situation statutaire sui generis. Il n’est pas nommé à titre définitif. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires ne lui sont pas applicables ».

La rédaction de l’article ne permet pas de cerner l’origine des dérogations qui pourraient être apportées aux lois relatives au régime social et fiscal applicables au personnel volontaire.

Il est également permis de s’interroger sur l’utilité de préciser que la position juridique des membres du personnel volontaire est réglée de manière unilatérale par l’arrêté à l’examen puisque telle est la caractéristique d’un statut.

De la même manière, si les membres du personnel volontaire sont soumis au statut en projet, il ne semble pas nécessaire de préciser, à l’alinéa 2, que la loi du 3 juillet 1978 ‘relative aux contrats de travail’ et la loi du 3 juillet 2005 ‘relative aux droits des volontaires’ (vu l’article 3, 1^o, d, de cette loi (6)) ne sont pas applicables.

Cette précision figurera clairement dans le rapport au Roi.

Par ailleurs, dans le même alinéa, les termes « situation statutaire sui generis » sont à proscrire puisque l’arrêté en projet a justement pour vocation de régler la situation statutaire des pompiers en opérant, le cas échéant et sous réserve de l’observation générale n^o 3, des distinctions selon qu’ils sont volontaires (nomination à titre temporaire) ou professionnels (nomination à titre définitif).

Vu que l’article 106 de la loi précitée du 15 mai 2007 impose au Roi d’arrêter un statut administratif tant pour les membres du personnel opérationnel professionnels que pour les membres du personnel opérationnel volontaires, il est permis de se demander s’il ne serait pas plus simple et plus cohérent de prévoir, d’emblée, que,

« Sauf dispositions contraires, le présent statut s’applique aux membres du personnel volontaire de la zone ».

5. A la lecture du projet, il est supposé que la notion de nomination vise le stagiaire professionnel tandis que la notion d’engagement vise le stagiaire volontaire. Cependant, comme le statut des pompiers volontaires est régi par des dispositions spécifiques du statut en projet, il semble que le terme « nomination » pourrait s’appliquer tant pour le professionnel que pour le volontaire.

6. La structure du projet pourrait être rationalisée à certains égards. Ainsi, le livre 5 traite de la carrière, essentiellement de la promotion par avancement de grade (hiérarchique), le livre 6 traite de la mobilité, le livre 7 traite de la professionnalisation, le livre 8 traite de la réaffectation, le livre 9 envisage le régime de fin de carrière et le livre 10 a trait à l’exercice de fonctions supérieures.

En réalité, les livres 6 à 10 réglementent la carrière des membres du personnel. Dès lors, il serait plus rationnel de regrouper ces dispositions au sein d’un livre commun consacré à la carrière, par exemple de la manière suivante :

« Livre 5 - De la carrière

Titre 1 - De la promotion par avancement de grade

Titre 2 - De la mobilité

Titre 3 - De la professionnalisation

Titre 4 - De la réaffectation

Titre 5 - Du régime de fin de carrière

Titre 6 - Des fonctions supérieures ».

Les subdivisions de ces titres devraient alors être également adaptées en conséquence.

7. Gelet op de omvang van de hervorming, zou het beter zijn de strekking van het ontwerp toe te lichten in een verslag aan de Koning.

8. Verwezen wordt naar de algemene opmerkingen gemaakt in advies 55.164/2, dat heden verstrekt is over het ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van het functieprofiel van de commandant van een hulpverleningszone en van de nadere bepalingen voor zijn selectie en zijn evaluatie'.

9. De onderstaande bijzondere opmerkingen worden onder voorbehoud van de hierboven geformuleerde algemene opmerkingen gegeven.

Bijzondere opmerkingen

Aanhef

In het eerste lid moeten ook worden vermeld :

- artikel 17, § 1, 7^o, aangezien het gaat om één van de twee rechtsgronden van artikel 294 van het ontwerp;
- artikel 106/1 van de voornoemde wet van 15 mei 2007 wegens boek 16 ("Uitvoeren van een alcohol- of drugstest");
- artikel 208 wegens artikel 296 van het ontworpen statuut.

Wat betreft de eventuele vermelding van artikel 116 in de aanhef, wordt verwezen naar de algemene opmerkingen die heden zijn gemaakt in het voornoemde advies 55.164/2.

Dispositief

Artikel 1

1. In paragraaf 1, 14^o, moet het begrip "feestdagen" gepreciseerd worden, aangezien dat begrip zowel de wettelijke feestdagen als de reglementaire feestdagen kan omvatten. Aangezien in artikel 193 enkel verwezen wordt naar de feestdagen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 'tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen', laat het zich aanzien dat dit begrip enkel de wettelijke feestdagen dekt. Dat moet bijgevolg uitdrukkelijk worden vermeld in de definitie, waarbij tevens verwezen moet worden naar het voornoemde koninklijk besluit van 18 april 1974.

Artikel 3

Teneinde de beslissingsbevoegdheid van de raad duidelijk en nauwkeurig af te bakenen, moet worden bepaald volgens welke orde van voorrang de procedures om te voorzien in een vacante betrekking gevolgd moeten worden.

Artikel 6

Het tweede lid, dat geen betrekking heeft op de "rechten en plichten" hoort veeleer thuis in boek 1 ("Algemene bepalingen").

Artikel 7

De vraag rijst waarnaar de steller van het ontwerp in paragraaf 1 verwijst wanneer hij het heeft over "de gedragsregels inzake deontologie".

Het ontwerp moet in voorkomend geval op dat punt worden aangevuld.

Artikel 8

Het doel dat met dit artikel wordt nagestreefd, wordt ook op afdoende wijze bereikt wanneer geschreven wordt "zonder te discrimineren" in plaats van "zonder enige vorm van discriminatie".

Artikel 10

Naar het voorbeeld van wat bepaald is in artikel 8, § 3, van het statuut van het rijkspersoneel,(7) zou het nuttig zijn in een nieuw lid het volgende te bepalen :

"Het eerste lid slaat niet op symbolische geschenken van kleine waarde uitgewisseld tussen personeelsleden in de normale uitoefening van hun ambt."

Artikel 11

1. Het derde lid van paragraaf 1 zou het tweede lid moeten worden.

2. Het tweede lid van dezelfde paragraaf, dat het derde lid wordt, zou, naar het voorbeeld van wat bepaald is in artikel 10, tweede lid, van het statuut van het rijkspersoneel, als volgt moeten worden aangevuld :

" , evenals voor feiten die, wanneer zij bekend worden gemaakt, de belangen kunnen schaden van de dienst waarin het personeelslid tewerkgesteld is".

7. Vu l'importance de la réforme, la portée du projet gagnerait à être explicitée dans un rapport au Roi.

8. Il est renvoyé aux observations générales formulées dans l'avis 55.164/2 donné ce jour sur le projet d'arrêté royal 'fixant le profil de fonction du commandant d'une zone de secours et les modalités de sa sélection et de son évaluation'.

9. C'est sous réserve des observations générales émises ci-avant que sont formulées les observations particulières qui suivent.

Observations particulières

Préambule

L'alinéa 1^{er} devrait également mentionner :

- l'article 17, § 1^{er}, 7^o, puisqu'il s'agit d'un des deux fondements légaux de l'article 294 du projet;
- l'article 106/1 de la loi précitée du 15 mai 2007 en raison du livre 16 (« Exécution d'un test d'alcoolémie ou de détection de drogues »);
- l'article 208 en raison de l'article 296 du statut en projet.

Quant à l'éventuelle mention de l'article 116 au préambule, il est renvoyé aux observations générales formulées ce jour dans l'avis 55.164/2 précité.

Dispositif

Article 1^{er}

1. Au paragraphe 1^{er}, 14^o, la notion de « jours fériés » doit être précisée, celle-ci pouvant englober les jours fériés légaux et les jours fériés réglementaires. Comme l'article 193 se réfère uniquement aux jours fériés énumérés à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 avril 1974 'déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés', il semble que cette notion ne recouvre que les jours fériés légaux. Il conviendrait dès lors de le mentionner expressément dans la définition en renvoyant également à l'arrêté royal précité du 18 avril 1974.

Article 3

Afin que le pouvoir de décision du conseil soit clairement et précisément encadré, il conviendrait de déterminer dans quel ordre de priorité les procédures permettant de pourvoir au poste vacant doivent être mises en œuvre.

Article 6

L'alinéa 2, qui n'a pas trait aux « droits et devoirs », trouverait plus sa place dans le livre 1^{er} (« Dispositions générales »).

Article 7

Au paragraphe 1^{er}, la question se pose de savoir à quoi l'auteur du projet fait référence lorsqu'il envisage « les règles de conduite concernant la déontologie ».

Le projet doit, le cas échéant, être complété sur ce point.

Article 8

Le but visé par cet article sera adéquatement atteint en supprimant les termes « la moindre forme de ».

Article 10

A l'instar de l'article 8, § 3, du statut des agents de l'Etat (7), il serait utile de prévoir dans un alinéa nouveau que

« L'alinéa 1^{er} ne vise pas les cadeaux symboliques de faible valeur échangés entre les membres du personnel dans l'exercice normal de leurs fonctions ».

Article 11

1. L'alinéa 3 du paragraphe 1^{er} devrait devenir l'alinéa 2.

2. L'alinéa 2 du même paragraphe, devenant l'alinéa 3, pourrait, à l'instar de l'article 10, alinéa 2, du statut des agents de l'Etat être complété de la manière suivante :

« , ainsi que pour les faits qui, lorsqu'ils sont divulgués, peuvent porter préjudice aux intérêts du service dans lequel le membre du personnel est occupé ».

3. Het zou beter zijn paragraaf 2, naar het voorbeeld van artikel 7, § 3, van het statuut van het rijkspersoneel als volgt te redigeren :

“Onverminderd artikel 29 van het Wetboek van strafvordering stelt het personeelslid zijn hiërarchische meerdere of, indien nodig, een hogere hiërarchische meerdere op de hoogte van elk onwettigheid of onregelmatigheid waarvan hij kennis heeft.” (8)

Artikelen 12 en 16

1. Het zou beter zijn deze artikelen, die gaan over het recht op opleiding enerzijds en over het recht op informatie anderzijds, te groeperen.

2. Artikel 12, derde lid, tweede zin hoort veeleer thuis in het deel van het ontwerp dat betrekking heeft op de opleiding of op de dienstactiviteit.

Het zou bovendien beter zijn die zin, overeenkomstig hetgeen in het APKB staat, als volgt te stellen :

“ Periodes van afwezigheid gerechtvaardigd door deelname aan verplichte opleidingsactiviteiten worden in ieder opzicht gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit”.

Artikel 14

Dat artikel gaat niet over “rechten en plichten”. Het hoort dus veeleer thuis in boek 1, dat de algemene bepalingen omvat.

Artikel 17

Indien het de bedoeling is van de steller van het ontwerp dat de kopie gratis is, moet dat gepreciseerd worden.

Ook moet vermeld worden uit welke documenten het persoonlijk dossier moet bestaan (bijvoorbeeld : een inventaris van stukken, documenten betreffende de evaluatie, de mobiliteit, de stage, de tuchtstraffen, enz.)

Artikel 20

1. Op de vraag waarom de verplichting tot verlenging van de prestaties tijdens de opdracht niet geldt voor de vrijwilligers, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord :

“[...] le pompier volontaire ne preste pas de régime horaire fixe (de 7 h 00 à 19 h 00 par exemple). Il vient lorsqu’il est appelé pour effectuer une intervention et il n’y a pas de dépassement éventuel d’un régime horaire dans son cas”.

Die uitleg moet opgenomen worden in het verslag aan de Koning, waarbij tevens rekening moet worden gehouden met het gevolg dat gegeven wordt aan de opmerkingen gemaakt in de artikelen 172 e.v.

2. Wat betreft het begrip “een grootschalige interventie, veroorzaakt door een onvoorzien gebeurtenis” zou het nuttig zijn in het verslag aan de Koning enkele voorbeelden te geven van de bedoelde situaties, naar het voorbeeld van de situaties waarvan sprake in het voorontwerp van wet “tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones” waarover een opmerking is gemaakt in advies 54.614/2, dat op 8 januari 2014 over dat voorontwerp is verstrekt. (9)

Artikel 22

Aangezien de zonecommandant een lid moet zijn van het operationeel personeel, valt hij onder de werkingssfeer van het onderhavige ontwerp. Artikel 22 moet dus worden aangevuld met de onverenigbaarheid waarin is voorzien in artikel 7, § 4, van het ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van het functieprofiel van de commandant van een hulpverleningszone en van de nadere bepalingen voor zijn selectie en zijn evaluatie’, waarover heden advies 55.164/2 is uitgebracht.

Artikel 23

In het tweede lid zou verwezen kunnen worden naar artikel 290 van het ontwerp.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 32, tweede lid.

Artikel 26

Paragraaf 1, eerste lid, tweede zin, die betrekking heeft op een geval waarin afwijkingen kunnen worden toegestaan, zou als volgt ingevoegd moeten worden in paragraaf 2, waarin ook sprake is van een geval waarin afwijkingen kunnen worden toegestaan :

“Individuele afwijkingen kunnen worden toegestaan :

- voor zover de activiteit de goede werking van de dienst niet verstoort;
- voor de cumulatie met de functie van vrijwillig personeelslid van een andere zone”.

3. A l’instar de l’article 7, § 3, du statut des agents de l’Etat, le paragraphe 2 serait mieux rédigé de la manière suivante :

« Sans préjudice de l’article 29 du Code d’instruction criminelle, le membre du personnel informe son supérieur hiérarchique ou, si nécessaire, un supérieur hiérarchique plus élevé, de toute illégalité ou irrégularité dont il a connaissance » (8).

Articles 12 et 16

1. Ces articles, qui traitent du droit à la formation, d’une part, et à l’information, d’autre part, gagneraient à être regroupés.

2. La deuxième phrase de l’alinéa 3 de l’article 12 trouverait mieux sa place dans la partie du projet consacrée à la formation ou à l’activité de service.

Elle sera en outre mieux formulée comme suit, en s’inspirant de l’ARPG :

« Les périodes d’absence justifiées par la participation aux activités obligatoires de formation sont à tout point de vue assimilées à des périodes d’activité de service ».

Article 14

Cet article n’a pas trait aux « droits et devoirs ». Il trouverait dès lors mieux sa place dans le livre I^{er} consacré aux dispositions générales.

Article 17

Si telle est bien l’intention de l’auteur du projet, il faudrait préciser que la copie est gratuite.

Il conviendrait également de mentionner les documents qui doivent composer le dossier personnel (par exemple : un inventaire des pièces, les documents relatifs à l’évaluation, à la mobilité, au stage, aux sanctions disciplinaires, etc.)

Article 20

1. Interrogés sur les raisons pour lesquelles l’obligation de prolongation en cours de mission ne s’applique pas également aux volontaires, les délégués de la ministre ont indiqué que

« [...] le pompier volontaire ne preste pas de régime horaire fixe (de 7 h 00 à 19 h 00 par exemple). Il vient lorsqu’il est appelé pour effectuer une intervention et il n’y a pas de dépassement éventuel d’un régime horaire dans son cas ».

Cette explication, qui tiendra compte également des suites qui seront réservées aux observations formulées aux articles 172 et suivants, figurera dans le rapport au Roi.

2. En ce qui concerne la notion d’« intervention de grande ampleur à savoir une intervention due à un événement imprévisible », il serait utile d’illustrer dans le rapport au Roi quelques-unes des situations envisagées, à l’instar de celles dont il est question dans l’avant-projet de loi ‘fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours’, sur lesquelles une observation a été formulée dans l’avis 54.614/2 donné le 8 janvier 2014 sur cet avant-projet (9).

Article 22

Le commandant de zone ne pouvant être qu’un membre du personnel opérationnel, tombe donc dans le champ d’application du présent projet. Dès lors, l’article 22 devrait être complété par l’incompatibilité prévue à l’article 7, § 4, du projet d’arrêté royal ‘fixant le profil de fonction du commandant d’une zone de secours et les modalités de sa sélection et de son évaluation’, qui a fait l’objet de l’avis 55.164/2 donné ce jour.

Article 23

L’alinéa 2 pourrait opérer un renvoi à l’article 290 du projet.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l’article 32, alinéa 2.

Article 26

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, seconde phrase, qui vise un cas de dérogation, devrait être inséré de la manière suivante dans le paragraphe 2, qui traite également d’une hypothèse de dérogation :

« Des dérogations individuelles peuvent être accordées :

- pour autant que l’activité ne nuise pas au bon fonctionnement du service;
- pour le cumul avec la fonction de membre du personnel volontaire d’une autre zone ».

Artikel 27

Deze bepaling zou in de vorm van een nieuw vierde lid ingevoegd kunnen worden in artikel 26, § 1.

Artikel 28

1. Het zou beter zijn te spreken van een verzoek om afwijking dan van een cumulatieaanvraag.

2. Het zou dienstig zijn de belangrijkste elementen vast te leggen die dat verzoek verplicht moet bevatten, namelijk :

1° de zo nauwkeurig mogelijke aanwijzing van de beoogde activiteit;

2° de duur van de beoogde activiteit;

3° de gemotiveerde bevestiging dat de activiteit, zelfs in de toekomst, geen aanleiding kan geven tot een onverenigbaarheid zoals omschreven in artikel 21.

3. In de nederlandsstalige versie schrijve men "commandant of zijn gemachtigde" in plaats van "commandant of zijn afgevaardigde". Deze opmerking geldt voor het vervolg van het ontwerp en geldt *mutatis mutandis* ook voor de artikelen 51, 57, § 2 en 129.

Artikel 34

Om ten volle te waarborgen dat de bij cumulatie uitgeoefende activiteit een bijkomstige activiteit is, zou artikel 34 als volgt kunnen worden geredigeerd :

"Een machtiging tot cumulatie kan enkel verleend worden als de activiteit wordt uitgeoefend buiten uren waarop het personeelslid zijn dienst vervult. Zij dient in elk geval volledig bijkomstig te blijven ten overstaan van het uitgeoefend ambt.

Een activiteit kan slechts worden uitgeoefend met inachtnaam van de wetten en reglementen die de uitoefening van die activiteit regelen. In voorkomend geval, wordt het bewijs daarvan geleverd aan de raad die de machtiging voor de cumulatie heeft verleend." (10)

Boek 4, titel I – De aanwervingAlgemene opmerkingen

1. Er zou meteen gepreciseerd moeten worden dat het personeel aangeworven wordt ofwel in de graad van brandweerman, wat het basiskader betreft, ofwel in de graad van kapitein, wat het hoger kader betreft.

2. Op de vraag waarom personen met een diploma hoger onderwijs van het korte type niet aangeworven kunnen worden in het middenkader, en waarom, wat het hoger kader betreft, aangeworven wordt in de graad van kapitein en niet in de graad van luitenant hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord :

"D'une part, car les syndicats s'y sont fortement opposés lors de la négociation. D'autre part, la fonction de sergent est une fonction qui demande une expérience importante. Le sergent joue un rôle crucial dans le commandement du personnel lors des missions opérationnelles présentant un danger certain. Il ne peut acquérir une expérience utile suffisante pour assurer la sécurité de son personnel qu'en participant à des interventions pendant un nombre d'années minimum.

Dans le même esprit, le lieutenant étant l'officier qui intervient en 1^{re} ligne, celui-ci doit également bénéficier d'une grande expérience de terrain. Le lieutenant assure majoritairement des fonctions opérationnelles.

L'officier qui est recruté au grade de capitaine par recrutement est destiné à assurer très rapidement des fonctions de management administratif en plus de fonctions opérationnelles, plus limitées".

Gezien die uitleg rijst de vraag of het beschikken over managementvaardigheden niet opgenomen moet worden als één van de voorwaarden om als kapitein te worden aangeworven.

Artikel 35

1. De bekendmaking bedoeld in paragraaf 2, tweede lid, moet ook vermelden op welke datum de voorwaarden vervuld moeten zijn.

2. Op de vraag waarom de operationele handvaardigheidstest genoemd in paragraaf 3, 2°, enkel bedoeld is voor de kandidaat-brandweerlieden en niet voor de kandidaat-kapiteins, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord :

"Les officiers seront principalement des managers, une habileté manuelle particulière n'est pas exigée. Les compétences du capitaine sont essentiellement axées sur le savoir et le savoir-être. Par contre, pour le sapeur-pompier, c'est le savoir-faire qui est prépondérant".

Het staat niet vast dat die verantwoording als afdoend zal worden beschouwd, aangezien de kapiteins ook op het terrein werkzaam zullen moeten zijn.

Article 27

Cette disposition pourrait être insérée en un alinéa 4 nouveau dans l'article 26, § 1^{er}.

Article 28

1. Il serait plus adéquat de faire état d'une demande de dérogation au lieu d'une demande de cumul.

2. Il serait utile de prévoir les éléments essentiels que doit obligatoirement comporter cette demande, à savoir :

1° la désignation aussi précise que possible de l'activité envisagée;

2° la durée de l'activité envisagée;

3° l'affirmation motivée que l'activité ne peut pas faire naître, même dans le futur, une incompatibilité telle que décrite à l'article 21.

3. Dans la version néerlandaise, on écrira « commandant of zijn gemachtigde » au lieu de « commandant of zijn afgevaardigde ». Cette observation vaut pour la suite du projet et, *mutatis mutandis*, pour les articles 51, 57, § 2 et 129.

Article 34

Afin de garantir pleinement le caractère accessoire de l'activité cumulée, l'article 34 pourrait être rédigé comme suit :

« Une autorisation de cumul ne peut être accordée que si l'activité s'exerce en dehors des heures où le membre du personnel accomplit son service. Elle doit en toute hypothèse rester tout à fait accessoire par rapport aux fonctions exercées.

Une activité ne peut être exercée en cumul que dans le respect des lois et règlements organisant l'exercice de cette activité. Preuve en est fournie, le cas échéant, au conseil qui a autorisé le cumul » (10).

Livre 4, titre I^{er} – Du recrutementObservations générales

1. Il conviendrait de préciser d'emblée que le recrutement du personnel a lieu soit dans le grade de sapeur-pompier, pour ce qui concerne le cadre de base, soit dans le grade de capitaine, pour ce qui concerne le cadre supérieur.

2. Interrogés sur les raisons pour lesquelles il n'y a pas de possibilité de recrutement dans le cadre moyen pour des diplômés de l'enseignement supérieur de type court et sur les raisons pour lesquelles, en ce qui concerne le cadre supérieur, le recrutement se fait dans le grade de capitaine et non de lieutenant, les délégués de la ministre ont répondu comme suit :

« D'une part, car les syndicats s'y sont fortement opposés lors de la négociation. D'autre part, la fonction de sergent est une fonction qui demande une expérience importante. Le sergent joue un rôle crucial dans le commandement du personnel lors des missions opérationnelles présentant un danger certain. Il ne peut acquérir une expérience utile suffisante pour assurer la sécurité de son personnel qu'en participant à des interventions pendant un nombre d'années minimum.

Dans le même esprit, le lieutenant étant l'officier qui intervient en 1^{re} ligne, celui-ci doit également bénéficier d'une grande expérience de terrain. Le lieutenant assure majoritairement des fonctions opérationnelles.

L'officier qui est recruté au grade de capitaine par recrutement est destiné à assurer très rapidement des fonctions de management administratif en plus de fonctions opérationnelles, plus limitées ».

Au vu de cette explication, la question se pose dès lors de savoir s'il ne convient pas de mentionner, parmi les conditions pour être recruté en qualité de capitaine, celle de disposer de capacités en matière de management.

Article 35

1. Au paragraphe 2, alinéa 2, il conviendrait que la publication mentionne également à quelle date les conditions doivent être remplies.

2. Interrogés sur les raisons pour lesquelles le test d'habileté manuelle opérationnelle mentionné au paragraphe 3, 2°, n'est envisagé que pour les candidats sapeurs-pompiers et non pour les candidats capitaines, les délégués de la ministre ont indiqué ce qui suit :

« Les officiers seront principalement des managers, une habileté manuelle particulière n'est pas exigée. Les compétences du capitaine sont essentiellement axées sur le savoir et le savoir-être. Par contre, pour le sapeur-pompier, c'est le savoir-faire qui est prépondérant ».

Il n'est pas certain que cette justification soit considérée comme suffisante, compte tenu du fait que les capitaines ont également vocation à se trouver sur le terrain.

3. Luidens paragraaf 6, *in fine*, blijven de lichamelijke geschiktheidsproeven twee jaar geldig. In het ontwerp moeten evenwel de nadere regels worden bepaald volgens welke de houders van het federaal geschiktheidsattest de lichamelijke geschiktheidsproeven opnieuw kunnen afleggen na het verstrijken van die termijn van twee jaar.

Artikel 36

1. In het eerste lid zou gepreciseerd moeten worden dat de vacante betrekking waarvan in die bepaling sprake is een vacante betrekking in de graad van brandweerman en/of van kapitein is.

In de oproep tot de kandidaten moet ook gepreciseerd worden of het gaat om een betrekking van lid van het vrijwillig dan wel het beroepspersoneel.

2. Wat het derde lid betreft, zou in de oproep vermeld moeten worden op welke datum de voorwaarden vervuld moeten zijn. De oproep moet ook een beknopt profiel van de vacante functie bevatten. (11)

3. Het zou beter zijn het zevende lid, dat betrekking heeft op de verplichting om de oproep tot de kandidaten bekend te maken, te laten volgen op het tweede lid, dat de wijze van bekendmaking betreft.

4. De regel genoemd in het achtste lid behoort als volgt te worden ingevoegd in het derde lid :

“De oproep vermeldt [...] de uiterste datum voor de kandidaatstelling en de praktische modaliteiten voor het indienen van de kandidaturen [...]”.

Artikel 37

Het zou beter zijn paragraaf 2 als volgt te stellen :

“Om aangeworven te kunnen worden moet de kandidaat geslaagd zijn voor een vergelijkend examen en dient hij een eliminerend geneeskundig onderzoek te ondergaan, zoals bepaald in artikel 26 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 ‘betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers’, die beide door de raad georganiseerd worden.

Het vergelijkend examen bestaat uit een interview bedoeld om de motivering, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen. Indien redenen van operationele aard zulks rechtvaardigen, kan het vergelijkend examen ook een extra proef omvatten.

De raad legt in een reglement de inhoud van de proeven en de samenstelling van de examencommissie vast. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de raad toevertrouwd worden aan het opleidingscentrum voor de civiele veiligheid.

De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden.”

De bepaling luidens welke “de kandidaten uit de reserve [...] door de raad toegelaten (worden) tot de aanwervingsstage in orde van rangschikking resulterend uit de zonale bijkomende proeven” zou opgenomen moeten worden in titel 2 betreffende de aanwervingsstage. Bovendien zou gepreciseerd moeten worden of de zonale bijkomende proeven deel uitmaken van de proeven van het vergelijkend examen (in welk geval het beter zou zijn die term te gebruiken), dan wel of het om nog andere proeven gaat.

Ten slotte zou bepaald moeten worden hoe de resultaten aan de kandidaten meegedeeld worden.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 38 van het ontwerp.

Artikel 39

1. Zoals dit artikel is gesteld, onderstelt het dat er geen benoeming of aanstelling als stagiair plaatsvindt. De toelating tot de stage moet echter geformaliseerd worden door middel van een benoeming of een aanwerving als stagiair.

2. In het vierde en het vijfde lid wordt melding gemaakt van een brevet. Zodra dat brevet behaald is, kan worden berekend wanneer van de stage eindigt. In geen enkele bepaling van het statuut wordt evenwel geregeld hoe dat brevet behaald wordt. Ofwel moeten zulke bepalingen dus worden opgenomen, ofwel moet, zo die bepalingen reeds bestaan, daarnaar verwezen worden. (12)

3. Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 56.

Bovendien moet, ter wille van de samenhang, het vierde lid het tweede lid worden, het tweede lid het derde lid, en het derde lid het vierde lid.

3. Au paragraphe 6, *in fine*, les épreuves d’aptitude physique ont une durée de validité de deux ans. Il conviendrait cependant de prévoir les modalités selon lesquelles les détenteurs du certificat d’aptitude fédéral peuvent représenter les épreuves d’aptitude physique à l’issue de ce délai de deux ans.

Article 36

1. Il serait utile de préciser à l’alinéa 1^{er} que la vacance dont il est question dans cette disposition est la vacance d’emploi aux grades de sapeur-pompier et/ou de capitaine.

L’appel aux candidats devrait également préciser s’il s’agit d’un emploi de volontaire ou de professionnel.

2. A l’alinéa 3, l’appel devrait indiquer à quelle date les conditions doivent être remplies ainsi que comprendre un profil succinct de la fonction vacante (11).

3. L’alinéa 7, qui concerne l’obligation de publication de l’appel aux candidats, serait mieux placé après l’alinéa 2, qui traite de la forme de publication.

4. Il conviendrait d’insérer de la manière suivante, à l’alinéa 3, la règle énoncée à l’alinéa 8 :

« L’appel mentionne [...] la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction [...] ».

Article 37

Le paragraphe 2 serait mieux rédigé de la manière suivante :

« Le recrutement est subordonné à la réussite d’un concours et d’un examen médical éliminatoire, tel que défini à l’article 26 de l’arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, organisés par le conseil.

Le concours consiste en un entretien oral destiné à tester la motivation, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction et la zone. Si des raisons opérationnelles le justifient, le concours peut également comprendre une épreuve supplémentaire.

Le conseil détermine, dans un règlement, le contenu des épreuves et la composition du jury. L’organisation pratique du concours peut être confiée par le conseil à un centre de formation pour la sécurité civile.

Les lauréats sont versés dans une réserve de recrutement valable deux ans. Cette validité peut être prolongée de maximum deux fois deux ans ».

La disposition selon laquelle « les candidats de la réserve sont admis au stage de recrutement par le conseil dans l’ordre de classement résultant des épreuves zonales supplémentaires » devrait figurer dans le titre 2 relatif au stage de recrutement. En outre, il conviendrait de préciser si les épreuves zonales supplémentaires font partie des épreuves du concours (auquel cas il serait préférable d’utiliser ce terme) ou s’il s’agit encore d’autres épreuves.

Il y aurait lieu enfin de prévoir la manière dont les candidats sont informés des résultats.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l’article 38 du projet.

Article 39

1. Tel que rédigé, cet article suppose qu’il n’y a aucune nomination ou engagement en qualité de stagiaire. Or, l’admission au stage doit être formalisée via une nomination ou engagement en qualité de stagiaire.

2. Dans les alinéas 4 et 5, il est fait mention d’un brevet dont l’obtention permet de calculer la date de fin de stage. Aucune disposition du statut ne réglemente cependant l’obtention de ce brevet. Il conviendrait donc soit de prévoir de telles dispositions, soit, si ces dispositions existent déjà, d’y opérer un renvoi (12).

3. La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l’article 56.

Par ailleurs, par souci de cohérence, l’alinéa 4 devrait devenir l’alinéa 2, l’alinéa 2 devrait devenir l’alinéa 3, et l’alinéa 3 devrait devenir l’alinéa 4.

Artikel 40

De vraag rijst of in paragraaf 2, tweede lid, niet ook rekening moet worden gehouden met :

- de afwezigheden die volgen uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 'tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel' (bijvoorbeeld naar analogie van artikel 28ter, § 2, 3°, van het statuut van het rijkspersoneel);

- de periodes van afwezigheid gerechtvaardigd door deelname aan verplichte opleidingsactiviteiten (aansluitend bij artikel 7, § 2, van het APKB, luidens hetwelk die periodes in ieder opzicht gelijkgesteld moeten worden met periodes van dienstactiviteit).

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor de artikelen 59, § 2, tweede lid, 76, § 2, tweede lid, en 98, § 2, tweede lid.

Artikel 41

Het zou beter zijn het woord "behaalt" te vervangen door de woorden "moet behalen".

Artikel 42

In het derde lid schrijve men "de commandant van de zone waaraan de stagiair toegewezen is of diens gemachtigde".

Artikel 43

1. Volgens deze bepaling wordt de stagecommissie voorgezeten door de zonecommandant of zijn gemachtigde. Artikel 25 van de voornoemde wet van 15 mei 2007 luidt echter als volgt :

"De zonecommandant (bedoeld in artikel 109) neemt deel aan de vergaderingen van de raad met raadgevende stem".

Aangezien de beslissing over de verlenging van de stage of het ontslag door de raad moet worden genomen (zie de artikelen 47 tot 49 van het ontwerp), moet erop worden toegezien dat de zonecommandant in de praktijk ofwel geen zitting heeft in de stagecommissie, ofwel de vergaderingen van de raad niet bijwoont wanneer deze moet beslissen over de verlenging van de stage of het ontslag van de stagiair, opdat het onpartijdigheidsbeginsel niet wordt geschonden.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 129 van het ontwerp.

2. Voorts moet worden bepaald op welke wijze de commissie beraadslaagt (quorum, geheime stemming, wat te doen in het geval van staking van stemmen?).

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 129 van het ontwerp.

Boek 4, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1
Het verloop van de evaluatie

De onderverdeling moet vervallen, aangezien hoofdstuk 2 maar één afdeling bevat.

Artikel 45

1. De tweede zin van het tweede lid zou kunnen worden gesteld als volgt :

"Ze worden door de stagebegeleider ondertekend en na afloop van elke periode ter kennis gebracht van de stagiair, die ze ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt."

Met die formulering zou gegarandeerd kunnen worden dat de stageverslagen onmiddellijk aan de stagiair worden overgezonden en niet allemaal samen op het einde van de stage.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor de artikelen 63, tweede lid, 80, tweede lid, en 100, tweede lid.

2. Tevens moet worden bepaald dat de verslagen in het persoonlijk dossier van de stagiair worden opgenomen.

Artikel 47

1. De bepaling moet aldus worden herzien dat bepaald wordt in welke gevallen de stagebegeleider het ontslag of de verlenging van de stage kan voorstellen.

Hiertoe kan de tweede zin worden gereedgeerd als volgt :

"Hij stelt voor :

- hetzij de stagiair te benoemen of aan te stellen;

- hetzij, indien de verslagen bedoeld in artikel 46 over het geheel niet gunstig zijn voor de stagiair, de stagiair te ontslaan of zijn stage ten hoogste twee keer voor een duur van zes maanden te verlengen".

Article 40

Au paragraphe 2, alinéa 2, la question se pose de savoir s'il ne faudrait pas également tenir compte :

- des absences résultant des articles 81, §§ 1^{er} et 2, et 82 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 'portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités' (par analogie, par exemple, avec l'article 28ter, § 2, 3°, du statut des agents de l'État);

- des périodes d'absence justifiées par la participation aux activités obligatoires de formation, (en s'inspirant de l'article 7, § 2, de l'ARPG, selon lequel ces périodes doivent être à tout point de vue assimilées à des périodes d'activité de service).

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour les articles 59, § 2, alinéa 2, 76, § 2, alinéa 2, et 98, § 2, alinéa 2.

Article 41

Il serait préférable de remplacer le mot « obtient » par les mots « doit obtenir ».

Article 42

A l'alinéa 3, il conviendrait d'écrire « le commandant de la zone dans laquelle le stagiaire est placé ou son délégué ».

Article 43

1. La disposition prévoit que la commission de stage est présidée par le commandant de la zone ou son délégué. Or, l'article 25 de la loi précitée du 15 mai 2007 dispose :

« Le commandant de zone (visé à l'article 109) prend part aux réunions du conseil avec voix consultative ».

Comme la décision en matière de prolongation du stage ou de licenciement appartient au conseil (voir les articles 47 à 49 du projet), il conviendra de veiller, afin de ne pas être en porte-à-faux avec le principe d'impartialité, à ce que, en pratique, le commandant de zone soit ne siège pas au sein de la commission de stage, soit à ce qu'il ne prenne pas part aux réunions du conseil lorsque celui-ci est amené à statuer sur la prolongation du stage ou le licenciement d'un stagiaire.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l'article 129 du projet.

2. Il conviendrait également de déterminer la manière dont la commission délibère (*quorum* de présence, scrutin secret, *quid* en cas de parité des votes ?).

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l'article 129 du projet.

Livre 4, titre 2, chapitre 2, section 1ère
Du déroulement de l'évaluation

La subdivision doit être supprimée puisque le chapitre 2 ne comporte qu'une section.

Article 45

1. La deuxième phrase de l'alinéa 2 pourrait être rédigée comme suit :

« Ils sont signés par le maître de stage et sont communiqués, à l'issue de chaque période, au stagiaire qui les signe et y joint éventuellement ses observations ».

Cette formulation permettrait de garantir que les rapports de stage sont immédiatement transmis au stagiaire et non de manière groupée à la fin du stage.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour les articles 63, alinéa 2, 80, alinéa 2, et 100, alinéa 2.

2. Il conviendrait également de prévoir que les rapports sont versés au dossier personnel du stagiaire.

Article 47

1. La disposition devrait être revue afin de prévoir les cas dans lesquels le maître de stage peut proposer le licenciement ou la prolongation du stage.

A cette fin, la seconde phrase pourrait être rédigée comme suit :

« Il propose :

- soit la nomination ou l'engagement du stagiaire;

- soit, si les rapports visés à l'article 46 ne sont pas, dans l'ensemble, favorables au stagiaire, le licenciement ou la prolongation du stage pour une durée de maximum deux fois six mois ».

2. Daarnaast zou het geval moeten worden geregeld waarin de stagiair gedurende of ter gelegenheid van de stage een zware fout heeft begaan. Naar analogie van artikel 28*sexies*, § 2, van het statuut van het rijkspersoneel zou in een lid het volgende kunnen worden bepaald :

“Voor elke zware fout begaan gedurende of ter gelegenheid van de stage kan de stagiair die er zich schuldig aan maakt zonder opzegging worden ontslagen. Hij moet vooraf gehoord of aangemaand worden. Het ontslag wordt uitgesproken door de raad, op verslag van de stagebegeleider en op advies van de stagecommissie.”

Artikel 49

1. In het eerste lid zou moeten worden bepaald op welke wijze het geval kan worden voorgelegd aan de stagecommissie : hoe en binnen welke termijn moet het aan haar worden voorgelegd?

2. In het tweede lid moet het geval geregeld worden waarin de stagiair om een geldige reden niet voor de commissie verschijnt, alsook het geval waarin hij niet verschijnt en hiervoor geen rechtvaardigingsgrond aanvoert. Hiervoor kan inspiratie gevonden worden in artikel 32, § 3, derde en vierde lid, van het statuut van de rijksambtenaren, welke bepaling als volgt luidt :

“Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, neemt de commissie een beslissing of formuleert ze een voorstel.

De commissie spreekt zich uit op grond van het in § 1 bedoeld verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.”

3. In een specifiek lid zou moeten worden bepaald binnen welke termijn de commissie haar advies moet verlenen en welke gevolgen verbonden zijn aan de niet-naleving van die termijn, dat advies gemotiveerd moet zijn en op welke wijze en binnen welke termijn dat advies aan de raad moet worden overgezonden.

4. In het vierde lid moet worden bepaald binnen welke termijn de raad uitspraak moet doen nadat hij het advies van de commissie heeft ontvangen, en welke gevolgen verbonden zijn aan de overschrijding van die termijn. Tevens moet worden bepaald dat de raad zijn beslissing van een bijzondere motivering moet voorzien indien hij afwijkt van het advies van de commissie.

5. Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor de artikelen 66, 84, tweede lid, en 106.

Artikel 50

Het zou beter zijn de woorden “De stagiair” te gebruiken in plaats van de woorden “Het personeelslid”.

Boek 5 – De loopbaan

Algemene opmerking

Alhoewel in boek 5 een onderscheid wordt gemaakt tussen “hiërarchische bevordering” en “sociale promotie”, blijkt de sociale promotie in werkelijkheid slechts een mogelijkheid te zijn om van een van de voorwaarden van de hiërarchische bevordering af te wijken.

Dit boek behoort dan ook niet in twee aparte titels te worden opgedeeld. De regeling van de “sociale promotie” moet in die van de “hiërarchische bevordering” worden geïntegreerd, in zoverre ze een afwijking ten aanzien van die regeling vormt.

Titel 1 – De hiërarchische bevordering

Algemene opmerking

1. Gelet op boek 6, titel 2 (“Bevordering door mobiliteit”), die betrekking heeft op de bevordering buiten de zone van tewerkstelling, moet worden gepreciseerd dat de bepalingen van titel 1 alleen betrekking hebben op de bevordering in de zone waarin het personeelslid reeds is tewerkgesteld.

2. Het begrip “hiërarchische bevordering” moet worden vervangen door het meer gangbare begrip “bevordering door verhoging in graad”.

Artikel 52

Dit artikel moet worden gewijzigd opdat de verschillende soorten bevordering meteen aldus worden vermeld :

“1° wat de administratieve loopbaan betreft :

- de bevordering door verhoging in graad;
- de bevordering door mobiliteit zoals geregeld bij titel 2 van boek 6.

2° wat de geldelijke loopbaan betreft, de bevordering door verhoging in weddeschaal, zoals geregeld bij de artikelen 10 tot 20 van het koninklijk besluit van XXXX houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones”.

2. Il conviendrait également de régler l’hypothèse dans laquelle le stagiaire aurait commis une faute grave dans l’accomplissement du stage ou à l’occasion de celui-ci. Par analogie avec l’article 28*sexies*, § 2, du statut des agents de l’Etat, un alinéa pourrait ainsi prévoir que

« Toute faute grave commise dans l’accomplissement du stage ou à l’occasion de celui-ci peut donner lieu au licenciement sans préavis du stagiaire qui s’en rend coupable. L’intéressé doit, au préalable, être entendu ou interpellé. Le licenciement est prononcé par le conseil sur rapport du maître de stage et après avis de la commission de stage ».

Article 49

1. A l’alinéa 1^{er}, il conviendrait de fixer les modalités de la saisine de la commission de stage : comment celle-ci doit-elle être saisie et dans quel délai ?

2. A l’alinéa 2, il faudrait régler le cas où le stagiaire ne comparait pas devant la commission pour une raison valable ainsi que le cas où il ne comparait pas sans invoquer de cause d’excuse. A cette fin, une piste de réflexion peut être trouvée dans l’article 32, § 3, alinéas 3 et 4, du statut des agents de l’Etat, selon lequel,

« Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s’abstient, sans excuse valable, de comparaître, la commission prend une décision ou formule une proposition.

La commission se prononce sur base du rapport visé au paragraphe 1^{er}, même si le stagiaire peut se prévaloir d’une excuse valable, dès que l’affaire fait l’objet de la deuxième audience ».

3. Un alinéa spécifique devrait prévoir le délai endéans lequel la commission doit rendre son avis, les conséquences attachées au non-respect de ce délai, l’exigence de motivation de l’avis, la manière dont cet avis est transmis au conseil et le délai endéans lequel il doit lui être transmis.

4. L’alinéa 4 devrait déterminer le délai endéans lequel le conseil doit statuer après avoir reçu l’avis de la commission et quelles sont les conséquences attachées au dépassement de ce délai. Il conviendrait également de prévoir une obligation de motivation spéciale si le conseil s’écarte de l’avis de la commission.

5. La même observation vaut *mutatis mutandis* pour les articles 66, 84, alinéa 2, et 106.

Article 50

Il serait plus adéquat d’utiliser le mot « stagiaire » à la place des mots « membre du personnel ».

Livre 5 – De la carrière

Observation générale

Même si le livre 5 opère une distinction entre la « promotion hiérarchique » et la « promotion sociale », il apparaît qu’en réalité, la promotion sociale n’est qu’une possibilité de dérogation à l’une des conditions de promotion hiérarchique.

Il n’y a donc pas lieu de prévoir deux titres distincts. Le régime de la « promotion sociale » sera intégré, en tant qu’elle y apporte une dérogation, au régime de la « promotion hiérarchique ».

Titre 1^{er} – De la promotion hiérarchique

Observation générale

1. En raison du livre 6, titre 2 (« De la promotion par mobilité »), qui vise la promotion en dehors de la zone d’affectation, il conviendrait de préciser que les dispositions du titre 1^{er} ne visent que la promotion dans la zone où le membre du personnel est déjà affecté.

2. La notion de « promotion hiérarchique » sera remplacée par celle usuelle de « promotion par avancement de grade ».

Article 52

Cet article devrait être modifié afin de faire état d’emblée des différents types de promotion, de la manière suivante :

« 1° pour ce qui concerne la carrière administrative :

- la promotion par avancement de grade;
- la promotion par mobilité telle que régie par le titre 2 du livre 6.

2° pour ce qui concerne la carrière pécuniaire, la promotion par avancement barémique, telle que réglée par les articles 10 à 20 de l’arrêté royal du XXXX portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours ».

Artikel 53

Er moet worden gepreciseerd dat de bevordering waarvan in deze bepaling sprake is de bevordering door verhoging in graad is.

Artikel 54

In paragraaf 3 is het eenvoudiger te bepalen dat “elke kandidatuur voor een bevorderingsbetrekking wordt gemotiveerd”.

Artikel 55

Dit artikel voert een bijzondere methode in voor het berekenen van de graadanciënniteit van de leden van het vrijwillige personeel met de graad van sergeant, luitenant of kapitein.

De eerste vraag die in verband met deze bepaling rijst, is hoe de anciënniteit voor de andere graden wordt berekend.

Een fundamentele opmerking is dat de steller van het ontwerp het verschil in behandeling tussen enerzijds vrijwilligers met de graad van sergeant, luitenant of kapitein en anderzijds vrijwilligers met een andere graad moet kunnen rechtvaardigen.

Artikel 56

In verband met de voorwaarden voor bevordering tot de graad van kapitein kunnen de volgende opmerkingen worden gemaakt:

- de voorwaarde, vermeld in de bepaling onder 5°, a), dat men Belg moet zijn om te worden bevorderd, lijkt overbodig daar enkel luitenants, die Belg moeten zijn, tot kapitein kunnen worden bevorderd; dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor de bepalingen onder 6°, a), en 7°, a);

- de voorwaarde, vermeld in de bepaling onder 5°, f), zou moeten worden aangevuld als volgt: “of geslaagd zijn voor een proef georganiseerd voor een opleiding waarvan het programma vastgesteld is door de Minister, op voorstel van het Kenniscentrum voor de civiele veiligheid”, teneinde artikel 68 in aanmerking te nemen; dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor de voorwaarde waarin de bepalingen onder 6°, f), en 7°, f) voorzien;

- de graad van kapitein is ook een wervingsgraad (zie artikel 38). De steller van het ontwerp moet dus vaststellen op welke wijze prioritair in een betrekking moet worden voorzien in geval van vacature: eerst door aanwerving en, indien er geen kandidaat of geslaagde is, vervolgens door bevordering, ofwel, omgekeerd, eerst door bevordering en, indien er geen kandidaat of geslaagde is, vervolgens door aanwerving.

Artikel 57

1. Luidens paragraaf 1, eerste lid, bepaalt de Minister de nadere regels van de bevorderingsproeven, terwijl, naar luid van het derde lid, de raad de bijkomende regels van die proeven kan vastleggen. De mogelijkheid dat de proeven aldus op gefragmenteerde wijze worden geregeld, kan onduidelijkheid teweegbrengen aangezien op generlei wijze kan worden bepaald wat een bijkomende regel is. Dienaangaande wordt verwezen naar algemene opmerking nr. 2.

2. In paragraaf 1, tweede lid, moet het woord “andere” worden weggelaten.

3. Gelet op de redactie van het vierde lid, legt de raad in paragraaf 1, derde lid, niet de samenstelling van de examencommissie vast, maar kiest hij de personen die overeenkomstig het vierde lid de examencommissie vormen.

Artikel 58

1. Op de vraag waarom in het eerste lid een bevorderingsstage alleen voor de bevordering tot de graden van sergeant of luitenant wordt ingevoerd, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord:

“Les promotions au grade de sergent et de lieutenant ont pour effet le passage vers un cadre supérieur. Ces fonctions nécessitent toutes deux une expérience de terrain et de gestion d'équipe très importante qu'il convient de pouvoir démontrer au cours d'un stage”.

Die toelichting kan het gemaakte onderscheid verantwoorden. Ze zou in het verslag aan de Koning kunnen worden opgenomen.

2. Ter wille van de samenhang zou het tweede lid met artikel 60 moeten worden samengevoegd tot één enkele, als volgt luidende bepaling:

“De bevorderingsstage verloopt onder de leiding van de functioneel meerdere, hierna ‘stagebegeleider’ genoemd.

De stagebegeleider noteert in een logboek de door de stagiair gevolgde opleidingen.”

Article 53

Il y a lieu de préciser que la promotion dont il est question dans cette disposition est la promotion par avancement de grade.

Article 54

Au paragraphe 3, il serait plus simple de prévoir que « Tout acte de candidature à un emploi de promotion est motivé ».

Article 55

Cet article introduit une méthode particulière de calcul de l'ancienneté de grade pour les membres du personnel volontaire titulaires des grades de sergent, lieutenant ou capitaine.

Une première question se pose au sujet de cette disposition, consistant à savoir comment se calcule l'ancienneté pour les autres grades.

Plus fondamentalement, l'auteur du projet doit être en mesure de justifier la différence de traitement entre les sergents, lieutenants ou capitaines volontaires et les volontaires titulaires d'autres grades.

Article 56

En ce qui concerne les conditions de promotion au grade de capitaine:

- la condition, énoncée au 5°, a), d'être belge pour être promu ne semble pas nécessaire puisque seuls les lieutenants, qui doivent être belges, peuvent être promus capitaines; la même observation vaut *mutatis mutandis* pour le 6°, a), et le 7°, a);

- la condition énoncée au 5°, f), devrait être complétée de la manière suivante: « ou avoir réussi une épreuve organisée suite à une formation dont le programme est arrêté par le Ministre, sur proposition du Centre de connaissances pour la sécurité civile » afin d'intégrer le dispositif de l'article 68; la même observation vaut *mutatis mutandis* pour la condition prévue au 6°, f), et le 7°, f);

- le grade de capitaine est également un grade de recrutement (voir l'article 38). Il convient donc que l'auteur du projet détermine la manière dont l'emploi est prioritairement pourvu en cas de vacance: d'abord par recrutement et puis, à défaut de candidat ou de lauréat, par promotion ou, à l'inverse, d'abord par promotion puis, à défaut de candidat ou de lauréat, par recrutement.

Article 57

1. Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, prévoit que le ministre détermine les modalités des épreuves de promotion, alors que l'alinéa 3 prévoit que le conseil peut déterminer les modalités complémentaires de ces épreuves. Cette possibilité de réglementer les modalités des épreuves de manière fragmentée peut être une source d'ambiguïté puisque rien ne permet de déterminer ce qu'est une modalité complémentaire. Il est renvoyé sur ce point à l'observation générale n° 2.

2. Au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, le mot « autres » devrait être omis.

3. Au paragraphe 1^{er}, alinéa 3, vu la rédaction de l'alinéa 4, le conseil ne fixe pas la composition du jury mais choisit les personnes qui composeront le jury conformément à l'alinéa 4.

Article 58

1. Interrogés sur les raisons pour lesquelles, à l'alinéa 1^{er}, un stage de promotion n'est instauré que pour la promotion aux grades de sergent ou de lieutenant, les délégués de la ministre ont répondu que

« Les promotions au grade de sergent et de lieutenant ont pour effet le passage vers un cadre supérieur. Ces fonctions nécessitent toutes deux une expérience de terrain et de gestion d'équipe très importante qu'il convient de pouvoir démontrer au cours d'un stage ».

Cette explication peut justifier la distinction opérée. Elle pourrait figurer dans le rapport au Roi.

2. L'alinéa 2 devrait être fusionné, par souci de cohérence, avec l'article 60 afin de ne former qu'une seule disposition, selon laquelle:

« Le stage de promotion se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après 'maître de stage'.

Le maître de stage note, dans un journal de bord, les formations suivies par le stagiaire ».

Artikel 60

Deze bepaling moet vervallen, gelet op de opmerking betreffende artikel 58, tweede lid, van het ontwerp.

Artikel 62

1. Op grond van de soortgelijke structuur van de titel betreffende de aanwervingsstage zou artikel 62 beter worden ondergebracht in het gedeelte van de titel waarin de algemene bepalingen van de bevorderingsstage aan de orde zijn.

2. In het derde lid moet de verwijzing naar artikel 60 worden aangepast in het licht van de opmerking betreffende artikel 58 van het ontwerp.

Artikel 71

In het vijfde lid zou het eenvoudiger zijn te schrijven dat “elke kandidatuur wordt gemotiveerd”.

Artikel 72

De bepaling onder 1° wekt de indruk dat de mobiliteit geldt voor de beroepsstagiars en niet voor de vrijwillige stagiars. Op een vraag hierover hebben de gemachtigden van de minister het volgende aangegeven:

“Il faudrait effectivement préciser dans le texte que les stagiaires, qu'ils soient professionnels ou volontaires, n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité”.

Het ontwerp moet in die zin worden aangepast.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 89, 1°, van het ontwerp.

Artikel 86

In het tweede lid wordt de indruk gewekt dat de mandaatfuncties door bevordering zouden kunnen worden vervuld door kandidaten van de zone waarin de betrekking vacant is. Op de vraag hoe het aldus gemaakte verschil in behandeling tussen kandidaten van de zone en kandidaten van “buiten de zone” te rechtvaardigen valt, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord:

“La seule fonction de mandat est celle du Commandant de zone, pour laquelle un projet d'AR distinct vous a été transmis. Il est vrai que la désignation à la fonction de commandant de zone est soumis à une procédure spécifique et que la mention prévue à l'article 86, alinéa 2 (et article 69, alinéa 2) est peut-être superflue”.

In het licht van die toelichting verdient het inderdaad aanbeveling de woorden “en is niet van toepassing op mandaatfuncties” in de artikelen 86, tweede lid, en 69, tweede lid, te schrappen.

Artikel 90

Op de vraag naar de redenen voor de verschillende behandeling van enerzijds sergeanten en luitenanten en anderzijds personeelsleden met een andere graad, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord:

“Comme on demande un stage de 6 mois pour les sergents et lieutenants dans la promotion hiérarchique au sein d'une même zone, il est apparu équitable de stage (*sic*) de mobilité de 6 mois pour ces deux grades. Pour les autres grades, il n'y a pas de stage de promotion hiérarchique”.

Met die toelichting kan het gemaakte onderscheid verantwoord worden. Ze zou, met een aangepaste formulering, in het verslag aan de Koning opgenomen kunnen worden.

Boek 7 – De professionaliseringAlgemene opmerking

Boek 7 is in twee titels onderverdeeld, te weten enerzijds “Professionalisering in dezelfde graad en binnen dezelfde zone” en anderzijds “Professionalisering door mobiliteit in een andere zone”.

Om verwarring te voorkomen tussen begrippen die in het openbare dienst een verschillende draagwijdte hebben, is het beter in titel 1 gewag te maken van “professionalisering in dezelfde zone” en in titel 2 van “professionalisering in een andere zone”. Daar professionalisering binnen dezelfde graad plaatsvindt, lijkt het niet nuttig zulks in het opschrift van titel 1 te preciseren.

Artikel 91

Daar professionalisering binnen dezelfde graad plaatsvindt, volstaat het dat begrip te definiëren als “de overgang van het vrijwillig personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van het beroeps-personeel in dezelfde graad binnen dezelfde zone”.

Article 60

Vu l'observation concernant l'article 58, alinéa 2, du projet, cette disposition devrait être omise.

Article 62

1. Par identité avec la structure du titre consacré au stage de recrutement, l'article 62 serait mieux situé dans la partie du titre consacrée aux dispositions générales du stage de promotion.

2. A l'alinéa 3, la référence à l'article 60 devra être adaptée au regard de l'observation concernant l'article 58 du projet.

Article 71

A l'alinéa 5, il serait plus simple d'écrire que « chaque candidature est motivée ».

Article 72

Le 1° laisse à penser que les stagiaires professionnels peuvent faire usage de la mobilité et non les stagiaires volontaires. Interrogés sur ce point, les délégués de la ministre ont précisé qu'

« Il faudrait effectivement préciser dans le texte que les stagiaires, qu'ils soient professionnels ou volontaires, n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité ».

Le projet sera adapté en ce sens.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l'article 89, 1°, du projet.

Article 86

L'alinéa 2 laisse à penser que les fonctions de mandat pourraient être pourvues par voie de promotion par des candidats de la zone où la fonction est vacante. Interrogés sur les raisons pouvant justifier la différence de traitement qui serait ainsi opérée entre candidats de la zone et candidats « hors zone », les délégués de la ministre ont répondu ce qui suit:

« La seule fonction de mandat est celle du Commandant de zone, pour laquelle un projet d'AR distinct vous a été transmis. Il est vrai que la désignation à la fonction de commandant de zone est soumis à une procédure spécifique et que la mention prévue à l'article 86, alinéa 2 (et article 69, alinéa 2) est peut-être superflue ».

Au vu de cette explication, il serait en effet préférable de supprimer les mots « et ne s'applique pas aux fonctions de mandat » dans les articles 86, alinéa 2, et 69, alinéa 2.

Article 90

Interrogés sur les raisons pour lesquelles il y a une différence de traitement entre les sergents et les lieutenants, d'une part, et les titulaires d'un autre grade, d'autre part, les délégués de la ministre ont répondu ce qui suit:

« Comme on demande un stage de 6 mois pour les sergents et lieutenants dans la promotion hiérarchique au sein d'une même zone, il est apparu équitable de stage (*sic*) de mobilité de 6 mois pour ces deux grades. Pour les autres grades, il n'y a pas de stage de promotion hiérarchique ».

Cette explication permet de justifier la distinction opérée. Il pourrait en être fait état, moyennant l'adaptation de la formulation, dans le rapport au Roi.

Livre 7 – De la professionnalisationObservation générale

Le livre 7 est divisé en deux titres, à savoir, d'une part, « professionnalisation dans le même grade et au sein de la même zone » et d'autre part, « professionnalisation par mobilité dans une autre zone ».

Afin d'éviter de mêler des notions de fonction publique de portée différente, il serait préférable de faire état dans le titre 1^{er} de « la professionnalisation dans la même zone » et dans le titre 2 « de la professionnalisation dans une autre zone ». En outre, la professionnalisation s'opérant dans le même grade, il ne paraît pas utile de le préciser dans l'intitulé du titre 1^{er}.

Article 91

La professionnalisation s'opérant dans le même grade, il suffit de définir la professionnalisation comme étant « le passage du membre du personnel volontaire à un emploi déclaré vacant de personnel professionnel dans le même grade et au sein de la même zone ».

Artikel 92

1. Indien er binnen de zone geen beroepskandidaten zijn die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, kan de raad luidens het eerste lid beslissen een beroep te doen op professionalisering of mobiliteit (artikelen 69 e.v.). De vraag rijst of niet moet worden bepaald welke procedure de raad prioritair moet volgen.

2. Het tweede lid maakt het mogelijk dat van artikel 55 wordt afgeweken in zoverre daarin wordt bepaald dat de beroepsbetrekkingen die door bevordering toegankelijk zijn, openstaan voor leden van het beroepspersoneel. Er zou derhalve moeten worden vermeld dat artikel 55 onverminderd artikel 92, tweede lid, toepasselijk is.

3. Het lijkt van weinig samenhang te getuigen om enerzijds in artikel 55 van het ontwerp te bepalen dat "de door bevordering toegankelijke beroepsbetrekkingen open[staan] voor de beroepspersoneelsleden en [dat] de door bevordering toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open[staan] voor de vrijwillige personeelsleden", een regel die impliciet door artikel 92, eerste lid, van het ontwerp wordt bevestigd, en anderzijds in het tweede lid van dat artikel 92 de mogelijkheid open te laten dat van die laatstgenoemde bepaling wordt afgeweken.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* ook voor artikel 109 van het ontwerp.

Artikel 93

In het vijfde lid zou het eenvoudiger zijn te vermelden dat "elke kandidatuur wordt gemotiveerd".

Dezelfde opmerking geldt voor artikel 110.

Titel 2 – Professionalisering door mobiliteit in een andere zone

Wat het opschrift betreft, wordt verwezen naar de algemene opmerking betreffende boek 7.

De formulering van de artikelen 108, 110 en 111 van het ontwerp moet dienovereenkomstig worden aangepast.

Artikel 112

Op de vraag waarom dit boek alleen op de beroepspersoneelsleden toepasselijk is, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord :

"Vu la nature de l'engagement des volontaires (pas leur activité à titre principal et pas de nomination à titre définitif) et le fait que le nombre de fonctions plus légères/alternatives dans une zone est limité, il a été opté pour ne pas prévoir un tel régime pour les volontaires. Cela n'existe pas non plus dans la réglementation actuelle",

alsook :

"Car les volontaires sont des volontaires et qu'il ne s'agit pas de leur activité principale (cf. article 103 alinéa 2 de la loi du 15 mai 2007)".

De Raad van State vraagt zich af hoe die verantwoording aansluit bij de algemene strekking van het ontwerp, die erin bestaat de vrijwilligers in een, zij het tijdelijk, statutair stelsel onder te brengen.

Artikel 113

1. Er moet worden gepreciseerd dat de wedertewerkstelling waarvan in het eerste lid, 1°, sprake is, de ambtshalve wedertewerkstelling is.

2. De redactie van het eerste lid, 3°, moet aldus worden herzien dat heel de bepaling uit volledige zinnen bestaat.

3. Op de vraag waarom in het eerste lid, 3°, b), de jaren anciënniteit als vrijwillig personeelslid met een operationele graad niet in aanmerking worden genomen, aangezien niets eraan in de weg staat dat een vrijwilliger beroepspersoneelslid wordt met toepassing van de bepalingen inzake professionalisering, hebben de gemachtigden van de minister aangegeven dat het stelsel van wedertewerkstelling op eigen verzoek een gunstige regeling is (met een voordelige vergoeding), gebaseerd op de zwaarte van de arbeid :

"La pénibilité du travail est surtout causée par le fait d'exécuter ce travail pendant des années successives et en activité à titre principal. Le nombre de fonctions plus légères dans une zone est limité. Les conditions d'ancienneté ont été fixées en fonction de ce raisonnement".

"Il s'agit de prendre en considération la pénibilité du travail du pompier professionnel".

Die toelichting kan het gemaakte onderscheid verantwoorden. Ze zou evenwel in het verslag aan de Koning moeten worden opgenomen.

4. In het tweede lid wordt een bevoegdheid opgedragen aan de zone. Er moet echter worden aangegeven welke instantie van de zone daartoe dient te handelen.

Article 92

1. A l'alinéa 1^{er}, s'il n'y a pas de candidats professionnels répondant aux conditions de promotion au sein de la zone, le conseil peut décider de recourir à la professionnalisation ou à la mobilité (articles 69 et s.). Ne conviendrait-il pas de déterminer à quelle procédure le conseil peut recourir en priorité ?

2. L'alinéa 2 permet également de déroger à l'article 55 en ce qu'il dispose que les emplois professionnels accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel professionnel. Il conviendrait donc de mentionner que l'article 55 s'applique sans préjudice de l'article 92, alinéa 2.

3. Le paraît peu cohérent de prévoir, d'une part, à l'article 55 du projet que « les emplois professionnels accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel professionnel et [que] les emplois volontaires accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel volontaire », règle implicitement confirmée par l'article 92, alinéa 1^{er}, du projet, et, d'autre part, d'ouvrir une possibilité de dérogation à l'alinéa 2 de cette dernière disposition.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l'article 109 du projet.

Article 93

A l'alinéa 5, il serait plus simple de mentionner que « chaque candidature est motivée ».

La même observation vaut pour l'article 110.

Titre 2 – Professionnalisation par mobilité dans une autre zone

En ce qui concerne l'intitulé, il est renvoyé à l'observation générale formulée à propos du livre 7.

La formulation des articles 108, 110 et 111 du projet sera adaptée en conséquence.

Article 112

Interrogés sur les raisons pour lesquelles ce livre ne s'applique qu'aux professionnels, les délégués de la ministre ont répondu ce qui suit :

« Vu la nature de l'engagement des volontaires (pas leur activité à titre principal et pas de nomination à titre définitif) et le fait que le nombre de fonctions plus légères/alternatives dans une zone est limité, il a été opté pour ne pas prévoir un tel régime pour les volontaires. Cela n'existe pas non plus dans la réglementation actuelle »

et

« Car les volontaires sont des volontaires et qu'il ne s'agit pas de leur activité principale (cf. article 103 alinéa 2 de la loi du 15 mai 2007) ».

Le Conseil d'Etat s'interroge sur la cohérence de cette justification avec l'optique générale du projet, qui consiste à placer les volontaires sous un régime statutaire, fût-il temporaire.

Article 113

1. Il conviendrait de préciser que la réaffectation dont il est question à l'alinéa 1^{er}, 1°, est la réaffectation d'office.

2. La rédaction de l'alinéa 1^{er}, 3°, doit être revue de manière à ce que l'ensemble forme des phrases complètes.

3. Interrogés sur les raisons pour lesquelles, à l'alinéa 1^{er}, 3°, b), les années d'ancienneté en tant que membre du personnel volontaire dans un grade opérationnel ne sont pas prises en compte puisque rien ne s'oppose à ce qu'un volontaire devienne professionnel par application des dispositions relatives à la professionnalisation, les délégués de la ministre ont indiqué que le régime de réaffectation sur requête volontaire est un système avantageux (avec une rémunération avantageuse) qui se base sur la pénibilité du travail :

« La pénibilité du travail est surtout causée par le fait d'exécuter ce travail pendant des années successives et en activité à titre principal. Le nombre de fonctions plus légères dans une zone est limité. Les conditions d'ancienneté ont été fixées en fonction de ce raisonnement ».

« Il s'agit de prendre en considération la pénibilité du travail du pompier professionnel ».

Cette explication peut justifier la distinction opérée. Elle devrait toutefois figurer dans le rapport au Roi.

4. L'alinéa 2 opère une délégation à la zone. Il conviendrait cependant de préciser quelle est l'autorité de la zone appelée à agir.

Artikel 116

Onder voorbehoud van artikel 122, betreffende de wedertewerkstelling op eigen verzoek, doet artikel 116 een probleem rijzen voor de andere soorten wedertewerkstelling, inzonderheid wat betreft het behoud van de rechten op bevordering door verhoging in graad en de berekening van de dienstanciënniteit. Het artikel wekt de indruk dat de wedertewerkstelling een nieuwe benoeming zou meebrengen.

Artikel 118

Artikel 118 van het ontwerp luidt als volgt :

“De zone kan het wedertewerkgestelde personeelslid vervangen”.

Die mogelijkheid kan logischerwijs alleen gelden in de gevallen van wedertewerkstelling bedoeld in artikel 113, eerste lid, 2° en 3°, aangezien de betrekking in het geval van artikel 113, eerste lid, 1°, niet meer bestaat.

Dat zou in het dispositief moeten worden gepreciseerd.

Artikel 119

Het zou beter zijn te schrijven : “Voor zover mogelijk dient de raad het personeelslid tijdelijk weder tewerk te stellen (...)”, teneinde rekening te houden met de rechtspraak van de Raad van State waarin wordt gesteld dat op de overheid de verplichting rust, die voortvloeit uit artikel 117, § 3, derde lid, van de wet van 14 februari 1961 ‘voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel’, na te gaan of de ambtenaar kan worden benuttigd of wedertewerkgesteld op de wijze die door de Administratieve gezondheidsdienst wordt voorgestaan. Die overheid moet aantonen dat ze daadwerkelijk heeft geprobeerd aan deze aanbevelingen te voldoen alsook dat ze onmogelijk een gunstig gevolg aan die aanbevelingen heeft kunnen geven. (13)

Artikel 122

Zoals de gemachtigden van de minister hebben beaamd, moet worden verwezen naar artikel 121, 1°, van het ontwerp in plaats van naar artikel 129, 1°, van het ontwerp.

Artikel 127

1. Er kan worden verondersteld dat het verlof dat wordt vermeld in de bepaling onder *b*) van paragraaf 1, 1°, verwijst naar het verlof waarvan sprake is in de artikelen 133 tot 138 van het ontwerp. In dat geval is het aangewezen zulks te vermelden.

2. Fundamenteeler is dat de steller van het ontwerp de gehele verloffregeling zoals die door het ontworpen besluit wordt herzien, moet kunnen rechtvaardigen, inzonderheid gelet op artikel 12 van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie’, waarvan paragraaf 1 aangeeft onder welke voorwaarden in afwijking van artikel 8 ervan (14) in een onderscheid op grond van leeftijd kan worden voorzien, namelijk “wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn”. (15)

3. Op de vraag waarom in paragraaf 1, 2°, wordt bepaald dat ten minste vijftien jaar als beroepspersoneelslid met een operationele graad vereist is, hebben de gemachtigden van de minister geantwoord dat het eindeloopbaanregime een gunstige regeling is (met een voordelige vergoeding), gebaseerd op de zwaarte van de arbeid.

“La pénibilité du travail est surtout causée par le fait d’exécuter ce travail pendant des années successives et en activité à titre principal. Le nombre de fonctions plus légères dans une zone est limité. Les conditions d’ancienneté ont été fixées en fonction de ce raisonnement”.

“Il s’agit de prendre en considération la pénibilité du travail du pompier professionnel”.

Die toelichting kan het toegepaste onderscheid billijken. Ze zou evenwel in het verslag aan de Koning moeten worden opgenomen.

Artikel 128

Indien de lijst waarvan in het derde lid sprake is, niet limitatief is, rijst de vraag naar het nut van die lijst, aangezien zulks veronderstelt dat de raad andere lichtere, aangepaste betrekkingen zou kunnen bepalen. Er rijst door dat artikel dus een probleem met betrekking tot de reikwijdte van de bevoegdheid die aan de raad wordt overgedragen, aangezien de mogelijkheid om andere lichtere, aangepaste betrekkingen te bepalen, niet bijkomstig lijkt te zijn.

Op dit punt wordt verwezen naar algemene opmerking nr. 2.

Article 116

Sous réserve de l’article 122 relatif à la réaffectation volontaire, l’article 116 pose problème pour les autres types de réaffectation, notamment en ce qui concerne le maintien des droits à la promotion par avancement de grade et le calcul de l’ancienneté de service. Il laisse penser que la réaffectation emporterait une nouvelle nomination.

Article 118

L’article 118 du projet énonce ce qui suit :

« La zone peut remplacer le membre d[*u*] personnel réaffecté ».

Cette possibilité ne peut logiquement trouver à s’appliquer que dans les cas de réaffectation visés à l’article 113, alinéa 1^{er}, 2° et 3°, puisque, dans le cas de l’article 113, alinéa 1^{er}, 1°, l’emploi n’existe plus.

Le dispositif gagnerait à le préciser.

Article 119

Il serait plus adéquat de mentionner que, « Dans la mesure du possible, le conseil doit réaffecter [...] » afin de tenir compte de la jurisprudence du Conseil d’Etat selon laquelle l’obligation découlant de l’article 117, § 3, alinéa 3, de la loi du 14 février 1961 ‘d’expansion économique, de progrès social et de redressement financier’ de vérifier la possibilité d’utiliser ou de réaffecter l’agent de la manière préconisée par le service de santé administratif, pèse sur l’autorité. Celle-ci doit démontrer qu’elle a effectivement tenté de satisfaire à ces recommandations et établir l’impossibilité dans laquelle elle s’est trouvée d’y reprendre favorablement (13).

Article 122

Comme il a été confirmé par les délégués de la ministre, la référence doit se faire à l’article 121, 1°, du projet et non à l’article 129, 1°, du projet.

Article 127

1. Il est à supposer que le congé visé au *b*) du paragraphe 1^{er}, 1°, se réfère au congé visé aux articles 133 à 138 du projet, auquel cas, il serait utile de le mentionner.

2. Plus fondamentalement, l’auteur du projet doit être en mesure de justifier l’ensemble du système de congé tel qu’il est réaménagé par l’arrêté en projet eu égard notamment à l’article 12 de la loi du 10 mai 2007 ‘tendant à lutter contre certaines formes de discriminations’, qui, en son paragraphe 1^{er}, précise à quelles conditions une distinction fondée sur l’âge peut être prévue, en dérogation à son article 8 (14), à savoir qu’elle doit être « objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l’emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires » (15).

3. Interrogés sur les raisons pour lesquelles, au paragraphe 1^{er}, 2°, il faut avoir au moins quinze années en tant que membre de personnel professionnel dans un grade opérationnel, les délégués de la ministre ont répondu que le régime de fin de carrière est un système avantageux (avec une rémunération avantageuse) qui se base sur la pénibilité du travail.

« La pénibilité du travail est surtout causée par le fait d’exécuter ce travail pendant des années successives et en activité à titre principal. Le nombre de fonctions plus légères dans une zone est limité. Les conditions d’ancienneté ont été fixées en fonction de ce raisonnement ».

« Il s’agit de prendre en considération la pénibilité du travail du pompier professionnel ».

Cette explication peut justifier la distinction opérée. Elle devrait toutefois figurer dans le rapport au Roi.

Article 128

Si la liste dont il est question à l’alinéa 3 n’est pas limitative, se pose la question de son intérêt puisque cela suppose que le conseil pourrait déterminer d’autres fonctions allégées, adaptées. Cet article pose donc problème du point de vue de l’étendue de la délégation confiée au conseil puisque la possibilité de déterminer d’autres fonctions allégées, adaptées ne semble pas être accessoire.

Il est renvoyé sur ce point à l’observation générale n° 2.

Artikel 131

Het is in principe geen goede zaak dat een dispositief van statutaire aard de toepassing van een van de eenzijdig door de overheid uitgevaardigde regels afhankelijk maakt van een voorafgaande verbintenis, daar een dergelijke handelwijze veeleer in een contractueel stelsel hoort.

De bepaling moet aldus worden herzien dat van de verbintenis in kwestie een bindende regel wordt gemaakt.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 135 van het ontwerp.

Artikel 138

In paragraaf 1 wordt afgeweken van het principiële verbod inzake cumulatie, dat vervat is in artikel 26, § 1, van het ontwerp.

In dat artikel moet dus worden vermeld dat het onverminderd artikel 138, § 1, toepasselijk is.

Zo ook zou in artikel 138, § 1, moeten worden aangegeven dat de procedure, vastgesteld in de artikelen 28 tot 33, voor de voorafgaande toelating geldt.

Boek 10 – Uitoefening van een hoger ambtAlgemene opmerking

Bij ontstentenis van andersluidende bepalingen, kunnen hogere ambten in een zone blijkbaar worden uitgeoefend door personeelsleden van een andere zone.

De steller van het ontwerp moet nagaan of zulks wel degelijk zijn bedoeling is.

Artikel 142

Teneinde iedere onduidelijkheid te voorkomen, is het beter :

- gewag te maken van een “aanstelling voor het uitoefenen van een hoger ambt in een vacante betrekking” in plaats van een “aanstelling voor het uitoefenen van een hoger ambt om te voorzien in een vacant[e] betrekking”;

- niet te spreken over een procedure tot definitieve toekenning van de betrekking, aangezien die betrekking, indien het een vrijwillige betrekking betreft, door een vrijwillig personeelslid moet worden vervuld voor een tijdelijke, hernieuwbare termijn van zes jaar.

Artikel 145

In paragraaf 4 zou in de akte tot aanstelling of verlenging ook moeten worden verantwoord waarom het noodzakelijk is een beroep te doen op hogere functies, en zou de keuze moeten worden verantwoord die wordt gemaakt om aan die noodzaak tegemoet te komen.

Artikel 148

1. De Raad van State vraagt zich af of niet eveneens moet worden bepaald dat de uitoefening van het hoger ambt van zonecommandant geen enkel recht geeft op een aanstelling als mandaathouder.

2. Er zou een artikel moeten worden ingevoegd betreffende de beëindiging van de hogere functies, waarin wordt bepaald dat de hogere functies al naargelang van het geval beëindigd worden wanneer de titularis van de betrekking zijn ambt opnieuw opneemt of op de datum waarop de benoeming van de titularis van de vacant verklaarde betrekking of het vacant verklaarde mandaat ingaat.

Artikel 149

Krachtens de machtiging die in artikel 106 van de voornoemde wet van 15 mei 2007 aan de Koning wordt verleend, kan Hij het administratief statuut alleen op basis van overleg in de Ministerraad bepalen. Daar die machtiging ook betrekking heeft op de opleidingen, kan niet aanvaard worden dat artikel 149 van het ontwerp, zoals het is gereedgeerd, de Koning van dat vormvereiste ontslaat.

Artikel 150

De steller van het ontwerp wordt erop gewezen dat in de artikelen 13 tot 20, 3°, van de ontworpen bezoldigingsregeling, in het ontwerp van koninklijk besluit ‘houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones’, waarover de Raad van State heden advies 55.166/2 heeft uitgebracht, de termen “uur bijscholing” worden gebezigd en dat de artikelen 13 tot 20, 4°, van datzelfde ontwerp gewag maken van “erkende opleidingen”, terwijl het voorliggende artikel verwijst naar uren voortgezette opleiding.

Article 131

Il n'est en principe pas adéquat qu'un dispositif de type statutaire fasse dépendre d'un engagement préalable l'application d'une des règles énoncées unilatéralement par l'autorité, pareille méthode relevant plutôt d'un régime de type contractuel.

La disposition sera revue de manière à faire de l'objet de l'engagement en question une règle obligatoire.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l'article 135 du projet.

Article 138

Le paragraphe 1^{er} déroge à l'interdiction de principe mentionnée à l'article 26, § 1^{er}, du projet relatif au cumul.

Cet article devrait dès lors mentionner qu'il s'applique sans préjudice de l'article 138, § 1^{er}.

De même, l'article 138, § 1^{er}, devrait mentionner que l'autorisation préalable est soumise à la procédure fixée aux articles 28 à 33.

Livre 10 – De l'exercice d'une fonction supérieureObservation générale

A défaut de dispositions contraires, les fonctions supérieures au sein d'une zone peuvent apparemment être exercées par des membres du personnel d'une autre zone.

L'auteur du projet est invité à vérifier si telle est bien son intention.

Article 142

Afin d'éviter toute confusion, il est préférable :

- éviter de faire état d'une « désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure en vue de pourvoir à un emploi vacant » mais plutôt de faire état d'une « désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure dans un emploi vacant »;

- éviter de faire état d'une procédure d'attribution définitive de l'emploi puisque, s'il s'agit d'un emploi volontaire, il devra être pourvu par un membre du personnel volontaire pour une durée temporaire de six ans renouvelable.

Article 145

Au paragraphe 4, l'acte de désignation ou de prorogation devrait également justifier la nécessité de recourir aux fonctions supérieures, ainsi que le choix effectué pour répondre à cette nécessité.

Article 148

1. Le Conseil d'Etat se demande s'il ne faudrait pas également prévoir que l'exercice des fonctions supérieures de commandant de zone ne confère aucun titre à une désignation en tant que mandataire.

2. Il conviendrait d'insérer un article relatif à la fin des fonctions supérieures afin de prévoir que celles-ci prennent fin, selon le cas, à la date de la reprise de fonctions du titulaire de l'emploi ou à la date de prise d'effet de la nomination du titulaire de l'emploi ou du mandat déclaré vacant.

Article 149

L'habilitation conférée au Roi par l'article 106 de la loi précitée du 15 mai 2007 ne l'autorise à déterminer le statut administratif que sur la base d'une délibération en Conseil des Ministres. Cette habilitation portant également sur les formations, il n'est pas admissible que par l'article 149 du projet, tel qu'il est rédigé, le Roi soit dispensé de cette dernière formalité.

Article 150

L'attention de l'auteur du projet est attirée sur le fait que les articles 13 à 20, 3°, du statut pécuniaire en projet dans le projet d'arrêté royal ‘portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours’, sur lequel le Conseil d'Etat a donné ce jour l'avis 55.166/2, utilisent les termes « heures de formation de recyclage » et que les articles 13 à 20, 4°, de ce même projet font état de « formations reconnues », alors que l'article examiné se réfère à des heures de formation continue.

Indien die verschillende termen naar hetzelfde begrip verwijzen, zou beter voor een eenvormige benaming worden geopteerd. Indien daarmee evenwel verschillende hypothesen worden bedoeld, moet zulks duidelijk worden aangegeven.

Artikel 151

De machtiging die aan de raad wordt verleend is te ruim. De gedelegeerde aangelegenheden gaan verder dan bijkomstige maatregelen die van technische en veranderende aard zijn.

Op dit punt wordt verwezen naar algemene opmerking nr. 2.

Artikel 152

1. Daar het statuut voorziet in de verplichting voor de personeelsleden om 48 uur voortgezette opleiding per jaar te volgen, begrijpt de Raad van State niet waarom het personeelslid dat de zone binnen drie jaar na de opleiding verlaat, die opleidingen zou moeten terugbetalen. Een dergelijke bepaling zou een impact kunnen hebben op de vrijheid van de personeelsleden om elders te gaan werken indien ze dat wensen en is dus moeilijk verenigbaar met het voorschrift van artikel 23 van de Grondwet, dat de vrije keuze van beroepsarbeid waarborgt.

2. In zoverre de titel betreffende de opleiding bovendien op het vrijwillig personeel toepasselijk is, is deze bepaling niet verenigbaar met de tijdelijke benoeming. In dat verband rijst immers de vraag of het vrijwillig personeelslid de gevolgde opleidingen moet terugbetalen indien het na een periode van zes jaar en wanneer de overheid hem een hernieuwing voorstelt, besluit de zone te verlaten.

Artikel 155

In verband met het eerste lid, 1°, rijst de vraag wie de functiebeschrijving vaststelt.

Gelet op het streven naar eenvormigheid, zouden de wezenlijke bestanddelen van die omschrijving op federaal niveau moeten worden vastgesteld teneinde afwijkingen tussen de zones te voorkomen.

Artikel 156

Zoals dit artikel is geredigeerd, lijkt het betrekking te hebben op alle stagiairs (aanwervingsstage, bevorderingsstage, mobiliteitsstage, professionaliseringsstage).

Artikel 159

Teneinde te waarborgen dat de evaluatie op tegenspraak verloopt, moet worden bepaald dat het personeelslid eventueel opmerkingen kan formuleren.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 164 van het ontwerp.

Artikel 160

In het derde lid moet worden bepaald dat het personeelslid verscheidene documenten moet kunnen indienen indien hij dat wenst, in plaats van één enkel document.

Artikel 167

Uit artikel 168 van het ontwerp volgt dat de commissie haar advies binnen een termijn van minder dan drie maanden na de ontvangst van het beroep moet geven.

Er moet evenwel worden vermeld welke gevolgen verbonden zijn aan het niet of te laat uitbrengen van het advies.

Bovendien zou het nuttig zijn te bepalen dat het advies gemotiveerd moet zijn.

Artikel 168

1. Er dient te worden bepaald dat de beslissing van de raad die afwijkt van het advies van de commissie met bijzondere redenen moet worden omkleed.

2. De aandacht van de steller van het ontwerp wordt nogmaals gevestigd op artikel 25 van de voornoemde wet van 15 mei 2007, dat bepaalt dat "[d]e zonecommandant (bedoeld in artikel 109) (...) [deelneemt] aan de vergaderingen van de raad met raadgevende stem". Aangezien de definitieve beslissing door de raad wordt genomen op advies van de commissie die wordt voorgezeten door de commandant, dient erop te worden toegezien – teneinde het onpartijdigheidsbeginsel niet in het gedrang te brengen – dat de zonecommandant in de praktijk niet deelneemt aan de vergaderingen van de raad wanneer die een dergelijke beslissing dient te nemen.

Si ces différents termes recouvrent la même réalité, il serait préférable d'opter pour une dénomination uniforme. Par contre, s'ils recouvrent des réalités différentes, il conviendrait de le préciser clairement.

Article 151

L'habilitation conférée au conseil est trop large. Les matières déléguées ne se limitent pas à contenir des mesures accessoires, ni techniques et évolutives.

Il est renvoyé sur ce point à l'observation générale n° 2.

Article 152

1. A partir du moment où le statut prévoit une obligation de formation continue de 48 heures par an à charge des membres du personnel, le Conseil d'Etat n'aperçoit pas pourquoi les formations entrant dans ce cadre devraient être remboursées par le membre du personnel s'il quitte la zone endéans les trois ans qui suivent la formation. Une telle disposition pourrait avoir un impact sur la liberté des membres du personnel de changer d'emploi s'ils le désirent et est donc difficilement conciliable avec le prescrit de l'article 23 de la Constitution, qui garantit le libre choix de l'activité professionnelle.

2. En outre, le titre relatif à la formation étant applicable au personnel volontaire, cette disposition ne se concilie pas avec la nomination temporaire. En effet, si, à l'issue d'une période de six ans, le volontaire auquel l'autorité propose un renouvellement, décide de quitter la zone, devra-t-il rembourser les formations suivies ?

Article 155

A l'alinéa 1^{er}, 1°, la question se pose de savoir qui détermine la description de fonction.

Vu la volonté d'uniformisation, les éléments essentiels de cette description devraient être fixés au niveau fédéral afin d'éviter des divergences entre les zones.

Article 156

Tel qu'il est rédigé, cet article semble s'appliquer à tous les stagiaires (stage de recrutement, de promotion, de mobilité, de professionnalisation).

Article 159

Afin d'assurer le caractère contradictoire, il importe de prévoir que le membre du personnel peut éventuellement formuler des observations.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l'article 164 du projet.

Article 160

A l'alinéa 3, le membre du personnel doit avoir la possibilité de déposer plusieurs documents s'il l'estime nécessaire et non un seul.

Article 167

De la lecture de l'article 168 du projet, il ressort que l'avis de la commission doit être rendu dans un délai inférieur à trois mois à partir de la réception du recours.

Il conviendrait cependant de mentionner quelles sont les conséquences attachées au défaut d'avis ou à un avis rendu tardivement.

Il serait également utile de prévoir que l'avis doit être motivé.

Article 168

1. Il convient de prévoir que la décision du conseil qui s'écarte de l'avis de la commission doit être spécialement motivée.

2. L'attention de l'auteur du projet est à nouveau attirée sur l'article 25 de la loi précitée du 15 mai 2007, qui prévoit que « le commandant de zone (visé à l'article 109) prend part aux réunions du conseil avec voix consultative ». Comme la décision finale est adoptée par le conseil sur avis de la commission présidée par le commandant, il conviendra de veiller, afin de ne pas être en porte-à-faux avec le principe d'impartialité, à ce que, en pratique, le commandant de zone ne prenne pas part aux réunions du conseil lorsque celui-ci est amené à prendre une telle décision.

Artikel 169

Er dient voorzien te worden in de regeling van het geval waarin de stagiair om een geldige reden niet verschijnt voor de commissie, evenals het geval waarin hij niet verschijnt zonder daarvoor een excuus op te geven. Daartoe kan inspiratie worden gevonden in artikel 32, § 3, derde en vierde lid, van het statuut van het rijkspersoneel, dat stelt :

“Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, neemt de commissie een beslissing of formuleert ze een voorstel.

De commissie spreekt zich uit op grond van het in § 1 bedoeld verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt”.

Boek 12, titel 4 – Gevolgen van de vermelding “onvoldoende”

1. Er zou bepaald moeten worden, naar het voorbeeld van wat in artikel 11, § 2, van het APKB staat, dat indien de evaluatie leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt, er beroep kan worden ingesteld bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid.

2. Aangezien onder titel 4 wordt bepaald welke gevolgen verbonden zijn aan het krijgen van meerdere evaluaties met de vermelding “onvoldoende”, lijkt het noodzakelijk dat in het statuut zelf de basisregels worden vastgesteld met betrekking tot de samenstelling en de werkwijze van de federale interdepartementale beroepskamer. In het statuut zouden eveneens de voornaamste aspecten van de beroepsprocedure moeten worden vastgesteld, te weten de termijn waarbinnen de kamer uitspraak dient te doen alsmede de strekking van de beslissing die zal worden genomen (definitieve beslissing of advies voorafgaand aan een beslissing van een andere overheid). Bovendien zou dat in het kader van de evaluatie ingestelde beroep schorsende werking moeten hebben.

Uit het voorgaande blijkt dat de delegatie aan de minister in artikel 171, tweede lid, te ver gaat.

Boek 13 – Organisatie van de diensttijd van de vrijwillige personeelsledenArtikelen 172 tot 178

1. De artikelen 172 tot 178 van het ontwerp regelen de organisatie van de diensttijd van de vrijwillige personeelsleden.

Ze lijken de tegenhanger te vormen van verscheidene bepalingen van het voorontwerp van wet ‘tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones’, waarover de Raad van State op 8 januari 2014 advies 54.614/2 heeft gegeven.

Daardoor past het voorliggende ontwerp in dezelfde logica als dat voorontwerp van wet, namelijk de omzetting van Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 ‘betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd’.

In het artikel eerste van titel 1 van boek 13 zou dus dienen te worden gepreciseerd dat dat boek strekt tot de omzetting van Richtlijn 2003/88/EG.

2. De ontworpen bepalingen betreffen evenwel enkel de regeling van de werk- en de rusttijd. Ze hebben niet zoals het voornoemde voorontwerp van wet betrekking op de voorwaarden waaronder nachtwerk mag worden verricht. Op dat punt zou het voorliggende ontwerp dus onvolledig zijn, aangezien de vrijwillige personeelsleden hun werk ook ‘s nachts kunnen uitvoeren, wat wordt bevestigd in artikel 177 van het ontwerp, luidens hetwelk : “[d]e diensttijd [alle uren van de dag] kan worden vervuld”.

Het ontwerp dient op dat punt te worden aangevuld.

3. In het verslag aan de Koning zou moeten worden aangegeven hoe aan de vereisten van Richtlijn 2003/88/EG wordt tegemoetgekomen door te voorzien in afwijkingen van de maximumduur van de werkperiode die één dag bedraagt (artikel 174, § 2, eerste lid, van het ontwerp) en in bijzondere regelingen met betrekking tot de rust of – eventueel – inhaalrust (artikelen 174, § 2, tweede lid, en § 3, en 178 van het ontwerp). In het verslag aan de Koning dienen daartoe concrete voorbeelden te worden gegeven ter illustratie.

Bovendien zou, aangezien de vrijwillige personeelsleden van de hulpverleningszones hun activiteit uiteraard uitoefenen in de gevallen opgesomd in artikel 174, § 2, van het ontwerp (16), in het verslag aan de Koning dienen te worden verduidelijkt, eveneens aan de hand van voorbeelden, welke gevallen bedoeld worden, aangezien deze bepalend zijn voor de overschrijding van de reeds lange werkperiode van 24 uur.

Article 169

Il conviendrait de régler le cas où le stagiaire ne comparait pas devant la commission pour une raison valable, ainsi que le cas où il ne comparait pas sans invoquer de cause d’excuse. A cette fin, une piste de réflexion peut être trouvée dans l’article 32, § 3, alinéas 3 et 4, du statut des agents de l’Etat, selon lequel,

« Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s’abstient, sans excuse valable, de comparaître, la commission prend une décision ou formule une proposition.

La commission se prononce sur base du rapport visé au paragraphe 1^{er}, même si le stagiaire peut se prévaloir d’une excuse valable, dès que l’affaire fait l’objet de la deuxième audience ».

Livre 12, titre 4 – Des conséquences de la mention « insatisfaisant »

1. Il conviendrait de prévoir, en s’inspirant de l’article 11, § 2, de l’ARPG, que, si l’évaluation entraîne une mention finale à laquelle le statut lie des effets juridiques, une procédure de recours auprès d’une commission disposant au moins d’une compétence d’avis est instaurée.

2. Le titre 4 déterminant les conséquences attachées à plusieurs évaluations « insatisfaisant », il paraît nécessaire que le statut détermine lui-même les règles essentielles de composition et de fonctionnement de la chambre de recours fédérale interdépartementale. Il devrait également déterminer les éléments essentiels de la procédure de recours, à savoir le délai endéans lequel la chambre doit statuer et la portée de la décision qui sera rendue (décision définitive ou avis préalable à une décision d’une autre autorité). En outre, ce recours, exercé dans le cadre de l’évaluation, devrait avoir un caractère suspensif.

Il ressort de ce qui précède que la délégation au ministre, mentionnée à l’article 171, alinéa 2, est excessive.

Livre 13 – L’organisation du temps de service des membres du personnel volontaireArticles 172 à 178

1. Les articles 172 à 178 du projet règlent l’organisation du temps de service des membres du personnel volontaire.

Ils semblent constituer le pendant de certaines des dispositions de l’avant-projet de loi ‘fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours’, à propos duquel le Conseil d’Etat a émis, le 8 janvier 2014, l’avis 54.614/2.

Ce faisant, le projet à l’examen se place dans la même logique que cet avant-projet de loi, à savoir transposer la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 ‘concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail’.

Il conviendrait donc que le premier article du titre I^{er} du livre 13 précise que ce dernier transpose la Directive 2003/88/CE.

2. Les dispositions en projet ne concernent cependant que le règlement du temps de travail et de repos. Elles ne portent pas, comme l’avant-projet de loi précité, sur les conditions dans lesquelles le travail de nuit peut être presté. Sur ce point, le projet à l’examen serait donc incomplet dès lors que les membres du personnel volontaire sont aussi susceptibles de prester leur travail la nuit, ainsi que le confirme l’article 177 du projet, aux termes duquel « [l]e temps de service peut être accompli [...] à chaque heure de la journée ».

Le projet sera complété sur ce point.

3. Il conviendrait que le rapport au Roi explicite comment, en prévoyant des dérogations à la limite maximale de la durée journalière du temps de travail (article 174, § 2, alinéa 1^{er}, du projet) et des dispositifs particuliers de repos – éventuellement – compensatoire (articles 174, § 2, alinéa 2, et § 3, et 178 du projet), les exigences de la Directive 2003/88/CE sont rencontrées. Le rapport au Roi comportera à cet effet des exemples concrets qui en fourniront une illustration.

Par ailleurs, dans la mesure où l’activité des membres du personnel volontaire des zones de secours est, par nature, d’exercer leur activité dans les hypothèses énumérées à l’article 174, § 2, du projet (16), le rapport au Roi gagnerait à préciser, également en recourant à des exemples, quelles sont les hypothèses visées dès lors que celles-ci sont déterminantes du dépassement d’une durée déjà fort longue de la prestation de travail, à savoir un dépassement de la durée de 24 heures pour une prestation.

Die verduidelijkingen zijn des te belangrijker daar uit artikel 22, 1°, van het ontwerp volgt dat, hoewel er onverenigbaarheid is tussen de functie van beroepspersoneelslid en de functie van vrijwillig personeelslid van dezelfde zone, die combinatie wel mogelijk is wanneer het personeelslid zijn respectieve functies uitoefent in twee verschillende zones.

Er mag wat dat betreft niet over het hoofd worden gezien dat de uitzonderingen en afwijkingen die de voornoemde Richtlijn 2003/88/EG toelaat, restrictief moeten worden uitgelegd, omdat dat instrument anders wordt ontdaan van zijn bestaansgrond, te weten de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. (17)

4. De artikelen 172 tot 178 dienen in het licht van de voorgaande opmerkingen te worden herzien.

Artikel 180

De bedoelde stagiairs kunnen enkel de stagiairs in een wervingsgraad zijn of de stagiairs die een professionaliseringsstage volgen, aangezien de andere stagiairs (via bevordering of mobiliteit) al definitief beroepspersoneelslid zijn.

Boek 14, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3 – Non-activiteit

1. Uit de gezamenlijke artikelen 184 en 185 van het ontwerp blijkt dat het personeelslid dat bij wijze van tuchtmaatregel wordt geschorst, zich in non-activiteit bevindt en dus geen recht meer heeft op zijn wedde. De volledige schrapping van de wedde lijkt strijdig te zijn met artikel 247 van het ontwerp.

2. Het zou nuttig zijn te verduidelijken dat “niemand in beschikbaarheid kan worden geplaatst of gehouden als hij voldoet aan de vereiste voorwaarden voor het bekomen van een rustpensioen”.

3. Bovendien rijst de vraag of in deze afdeling de gevallen van non-activiteit niet zouden moeten worden opgesomd.

Artikel 188

In het eerste lid, *in fine*, zou kunnen worden verwezen naar de bepalingen van hoofdstuk 3.

Artikel 197

1. Artikel 12, § 2, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 ‘betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen’ – waarop het voorliggende hoofdstuk sterk gebaseerd is – bepaalt dat de in aanmerking genomen wedde ook de weddesupplementen omvat die voor de berekening van het rustpensioen in aanmerking worden genomen. Het is de Raad van State *a priori* niet duidelijk waarom dat *in casu* niet het geval is.

2. Er zou, naar analogie van artikel 14, § 4, van het voornoemd koninklijk besluit van 19 november 1998, voorzien dienen te worden in een specifieke bepaling gesteld als volgt:

“De verloven bedoeld in deze afdeling worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Indien het beroepspersoneelslid echter op een feestdag om een andere reden met verlof is, of in beschikbaarheid of in non-activiteit is geplaatst, blijft zijn administratieve stand bepaald overeenkomstig de verordeningsbepalingen die op hem van toepassing zijn”.

Artikel 198

In dit artikel zou moeten worden vermeld dat de verlofdagen die niet opgenomen zijn wegens schorsing bij het jaarlijkse saldo van verlofdagen worden gevoegd.

Artikel 199

In paragraaf 1, 3°, dient in de Franse tekst ook het geval van “veuve d’un de ses parents” te worden genoemd.

Artikel 200

Zoals het tweede lid, 2° tot 4°, thans is gesteld, kan het kind waarvan sprake in die bepalingen om het even welk kind zijn. De vraag rijst of, naar analogie van het voornoemd koninklijk besluit van 19 november 1998, waarop deze afdeling gebaseerd is, het toepassingsgebied van dit artikel niet zou moeten worden beperkt tot de kinderen van het personeelslid of van de echtgeno(o)te van het personeelslid.

Artikel 202

In de bepaling onder 3° dient enkel te worden verwezen naar artikel 205, 2°.

Het geval bedoeld in artikel 205, 1°, van het ontwerp houdt immers geen enkel verband met het verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang.

Ces précisions sont d’autant plus importantes qu’il se déduit de l’article 22, 1°, du projet que, s’il y a incompatibilité entre les fonctions de membre du personnel professionnel et les fonctions du membre du personnel volontaire au sein de la même zone, en revanche une telle possibilité n’est pas exclue lorsque le membre du personnel exerce ces fonctions respectives dans deux zones différentes.

Il convient à cet égard de ne pas perdre de vue que les exceptions et dérogations permises par la Directive 2003/88/CE précitée sont, à peine de vider cet instrument de sa raison d’être qui est d’améliorer la sécurité et la santé des travailleurs (17), d’interprétation restrictive.

4. Les articles 172 à 178 seront revus à la lumière de ces observations.

Article 180

Les stagiaires visés ne peuvent être que les stagiaires dans un grade de recrutement ou en stage de professionnalisation puisque les autres stagiaires (par promotion ou mobilité) sont déjà des membres du personnel professionnel définitif.

Livre 14, titre 1^{er}, chapitre 1^{er}, section 3 – Non-activité

1. Il ressort de la combinaison des articles 184 et 185 du projet que le membre du personnel suspendu disciplinairement est en non-activité et qu’il n’a donc plus droit à son traitement. La suppression totale du traitement apparaît en contradiction avec l’article 247 du projet.

2. Il serait utile de préciser que « nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s’il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite ».

3. En outre, ne conviendrait-il pas d’énumérer dans cette section les hypothèses de non-activité ?

Article 188

L’alinéa 1^{er}, *in fine*, pourrait faire référence aux dispositions du chapitre 3.

Article 197

1. L’article 12, § 2, de l’arrêté royal du 19 novembre 1998 ‘relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l’Etat’, dont le chapitre examiné s’inspire très fortement, englobe aussi, dans le traitement pris en considération, les suppléments de traitement qui sont pris en considération pour le calcul de la pension de retraite. *A priori*, le Conseil d’Etat n’aperçoit pas les raisons pour lesquelles il n’en va pas de même en l’espèce.

2. Il conviendrait, par analogie avec l’article 14, § 4, de l’arrêté royal précité du 19 novembre 1998, de prévoir dans une disposition spécifique que

« Les congés visés à la présente section sont assimilés à une période d’activité de service. Toutefois, si le membre du personnel professionnel est en congé le jour férié pour un autre motif ou s’il est en disponibilité ou en nonactivité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables ».

Article 198

Cet article devrait mentionner que les jours de congé non pris en raison de la suspension seront ajoutés au solde annuel des jours de congé.

Article 199

Au paragraphe 1^{er}, 3°, il convient, dans la version française, de prévoir également l’hypothèse de la « veuve d’un de ses parents ».

Article 200

Dans la rédaction actuelle de l’alinéa 2, 2° à 4°, l’enfant visé dans ces dispositions peut être n’importe quel enfant. La question se pose de savoir si, par identité avec l’arrêté royal précité du 19 novembre 1998 dont la présente section s’inspire, il ne faudrait pas réduire le champ d’application de cet article aux enfants du membre du personnel ou de son conjoint.

Article 202

Au 3°, il convient de ne faire référence qu’à l’article 205, 2°.

L’hypothèse visée à l’article 205, 1°, du projet n’a en effet aucun lien avec le congé pour motifs impérieux d’ordre familial.

Artikel 205

In de bepaling onder 2° dient in de Franse tekst het woord “agent” te worden vervangen door de woorden “membre du personnel professionnel”.

Artikel 207

Er zou dienen te worden bepaald op welke wijze (vorm, termijn, over te leggen documenten) het personeelslid aan de commandant of diens gemachtigde zijn wens mededeelt om verlof voor stage op te nemen.

Artikel 208

Wat betreft paragraaf 3, tweede lid, kan wedertewerkstelling enkel plaatsvinden als de betrekking effectief ingevuld is door toepassing van artikel 208, § 3, eerste lid, van het ontwerp.

Dat geval van wedertewerkstelling zou bovendien eveneens dienen te worden vermeld in boek 8, dat betrekking heeft op de wedertewerkstelling.

Artikel 211

De Raad van State veronderstelt dat de bedoelde “beroepsactiviteit” de activiteit is die uitgeoefend wordt in de hoedanigheid van personeelslid en geen nevenactiviteit, waarvoor de overheid niet bevoegd is.

Artikel 213

In de paragrafen 1 en 2 zou moeten worden bepaald op welke wijze (vorm, termijn, over te leggen documenten) het personeelslid - de vader van het kind - aan de commandant of diens gemachtigde de zijn wens mededeelt om vaderschapsverlof op te nemen.

Artikel 219

1. In paragraaf 1 zou moeten worden bepaald op welke wijze (vorm, termijn, voor te leggen documenten) het personeelslid aan de commandant of diens gemachtigde zijn wens mededeelt om het adoptieverlof op te nemen.

2. In paragraaf 2 zou moeten worden gepreciseerd binnen welke termijn de documenten tot staving dienen te worden voorgelegd.

Artikel 221

In het derde lid wordt gewag gemaakt van deeltijdse prestaties. Het ontworpen statuut bepaalt echter niet in welke gevallen die prestaties toegestaan zijn.

Artikel 223

Het is de Raad van State niet duidelijk hoe paragraaf 1, 1°, van dit artikel, voor zover het bepaalt dat het aantal afwezigheidsdagen wegens ziekte wordt verminderd in geval van verlof bedoeld in artikel 200 van het ontwerp (te weten verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang) te rijmen valt met artikel 226 van het ontwerp.

Artikel 228

1. In paragraaf 2 zou dienen te worden bepaald welke overheid de nadere regels vastlegt voor de tijdelijke stopzetting van de uitoefening van het ambt.

2. Naar analogie van artikel 48bis van het voornoemd koninklijk besluit van 19 november 1998, zou een bepaling dienen te worden toegevoegd luidens welke het personeelslid jaarlijks het overzicht krijgt van het saldo van de verloven waarop artikel 221 van het ontwerp hem recht geeft, en waarin de nadere regels worden vastgesteld volgens welke het personeelslid dat saldo kan betwisten.

Artikel 230

1. In paragraaf 1 zou moeten worden aangegeven dat deze bepaling van toepassing is onverminderd het bepaalde van artikel 227 van het ontwerp, en dat ze betrekking heeft op de verloven toegekend krachtens artikel 221 van het ontwerp.

2. Met het oog op het garanderen aan het personeelslid van het voordeligste wachtgeld, rijst in verband met paragraaf 2 de vraag of naar analogie van artikel 57, tweede lid, van het voornoemd koninklijk besluit 19 november 1998, niet het volgende zou moeten worden bepaald :

“Het bedrag van dat wachtgeld mag in geen geval lager zijn dan :

1° de vergoedingen die de betrokkene in dezelfde situatie zou krijgen als het socialezekerheidsstelsel op hem van toepassing was geweest van in het begin van zijn afwezigheid;

2° het pensioen dat hij zou krijgen als hij, op de datum dat hij in beschikbaarheid is gesteld, op vervroegd pensioen was gesteld wegens lichamelijke ongeschiktheid”.

3. In paragraaf 3 dient te worden aangegeven dat deze bepaling afwijkt van paragraaf 2.

Article 205

Au 2°, le mot « agent » doit, dans la version française, être remplacé par les mots « membre du personnel professionnel ».

Article 207

Il conviendrait de déterminer la manière (forme, délai, documents à fournir) dont le membre du personnel communique au commandant ou à son délégué son souhait de prendre le congé pour stage.

Article 208

Au paragraphe 3, alinéa 2, la réaffectation ne peut avoir lieu que si l'emploi a réellement été pourvu à la suite de la mise en œuvre de l'article 208, § 3, alinéa 1^{er}, du projet.

En outre, cette hypothèse de réaffectation devrait être mentionnée également dans le livre 8 relatif à la réaffectation.

Article 211

Le Conseil d'Etat suppose que l'activité « professionnelle » visée est l'activité exercée en qualité de membre du personnel et non l'activité accessoire, pour laquelle l'autorité n'est pas compétente.

Article 213

Aux paragraphes 1^{er} et 2, il conviendrait de déterminer la manière (forme, délai, documents à fournir) dont le membre du personnel, père de l'enfant, communique au commandant ou à son délégué son souhait de prendre le congé de paternité.

Article 219

1. Au paragraphe 1^{er}, il conviendrait de déterminer la manière (forme, délai, documents à fournir) dont le membre du personnel communique au commandant ou à son délégué son souhait de prendre le congé d'adoption.

2. Au paragraphe 2, il conviendrait de préciser le délai endéans lequel les documents de preuve doivent être présentés.

Article 221

A l'alinéa 3, il est fait mention de prestations à temps partiel. Le statut en projet ne prévoit cependant pas les cas dans lesquels ces prestations sont admises.

Article 223

Au paragraphe 1^{er}, 1°, le Conseil d'Etat n'aperçoit pas l'articulation de l'article, en ce qu'il prévoit que le nombre de jours d'absences pour maladie est réduit en cas de congé visé à l'article 200 du projet (à savoir le congé pour motifs impérieux d'ordre familial), avec l'article 226 du projet.

Article 228

1. Au paragraphe 2, il conviendrait de déterminer quelle autorité fixe les modalités de la cessation temporaire de l'exercice des fonctions.

2. Il conviendrait par analogie avec l'article 48bis de l'arrêté royal précité du 19 novembre 1998, d'ajouter une disposition prévoyant que le membre du personnel reçoit annuellement l'aperçu du solde des congés auxquels lui donne droit l'article 221 du projet et précisant les modalités selon lesquelles le membre du personnel peut contester ce solde.

Article 230

1. Au paragraphe 1^{er}, il conviendrait d'indiquer que cette disposition s'applique sans préjudice de l'article 227 du projet et qu'elle vise les congés accordés en vertu de l'article 221 du projet.

2. Au paragraphe 2, de manière à garantir au membre du personnel le traitement d'attente le plus favorable, la question se pose de savoir s'il ne conviendrait pas par analogie avec l'article 57, alinéa 2 de l'arrêté royal précité du 19 novembre 1998, de prévoir que

« le montant de ce traitement d'attente ne peut en aucun cas être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence;

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite anticipée pour cause d'incapacité physique ».

3. Au paragraphe 3, il convient de préciser que cette disposition déroge au paragraphe 2.

Artikel 231

De wedertewerkstelling kan slechts plaats vinden als de betrekking effectief ingevuld is door toepassing van artikel 230, § 5, van het ontwerp.

Dat geval van wedertewerkstelling zou bovendien eveneens dienen te worden vermeld in boek 8, dat betrekking heeft op de wedertewerkstelling.

Artikel 232

De vraag rijst waarom er geen beroep wordt gedaan op het Bestuur voor medische expertise, opgericht bij het organiek koninklijk besluit van 1 december 2013.

Artikel 234

1. In paragraaf 2, vijfde lid, dienen in de Franse tekst de woorden "une prestation" weggelaten te worden.

2. De vraag rijst of, naar analogie van artikel 62, *in fine*, van het voornoemd koninklijk besluit van 19 november 1998, aan het personeelslid niet de mogelijkheid zou moeten worden gelaten om, met instemming van de commandant of diens gemachtigde, ervoor te kiezen een dag jaarlijks vakantieverlof te gebruiken voor een afwezigheid van één dag waarvoor hij zich niet heeft laten onderzoeken door een arts wanneer de controlearts geoordeeld heeft dat de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval niet gerechtvaardigd is.

3. De gevallen van controle op afwezigheden ten gevolge van een ongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte, zoals bedoeld in artikel 227 van het ontwerp, zouden in een afzonderlijke onderafdeling moeten worden geregeld.

Artikel 238

In het tweede lid zouden de voornaamste aspecten van de procedure moeten worden vastgelegd, te weten de wijze waarop en de termijn waarbinnen de weigeringsbeslissing ter kennis wordt gebracht van de betrokkene, alsook de nadere regels met betrekking tot het instellen van een beroep. Ook zou de termijn waarbinnen de raad zich dient uit te spreken moeten worden bepaald alsook de gevolgen van zijn beslissing.

Artikel 241

Er dient te worden gepreciseerd dat dit artikel van toepassing is tijdens de afwezigheid bedoeld in artikel 237 van het ontwerp.

Titel 2 – Bepalingen voor de leden van het vrijwillig personeelArtikel 243

1. Titel 2 van boek 14 bevat een enkel artikel, artikel 243, tot regeling van de kwesties aangaande de afwezigheden of verloven om, voor het vrijwillige personeelslid, te voorzien in een bijzonder stelsel van opschorting van de verbintenis "omwille van persoonlijke of professionele redenen" gedurende een ononderbroken periode van zes maanden en een totale duur van maximaal twee jaar voor de gehele duurtijd van zijn verbintenis.

De Raad van State ziet niet in waarom bepaalde afdelingen van hoofdstuk 3 van titel 1 van hetzelfde boek, dat betrekking heeft op het beroepspersoneel, *mutatis mutandis*, niet van toepassing zijn op de leden van het vrijwillig personeel. Dat geldt bijvoorbeeld voor de bepalingen met betrekking tot de dagen jaarlijks vakantieverlof (afdeling 3), het omstandigheidsverlof (afdeling 4) of het verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang (afdeling 5), het uitzonderlijk verlof (onderafdeling 2 van afdeling 6), het adoptie- of opvangverlof (afdeling 11), alsook de dagen afwezigheid wegens ziekte.

In ieder geval volstaat artikel 243 van het ontwerp niet om tegemoet te komen aan al die gevallen, evenmin als artikel 175 dat, hoewel het bepaalt dat de diensttijd van het vrijwillige personeelslid wordt vastgesteld na overleg tussen het personeelslid en de commandant of diens gemachtigde, ook stipuleert dat die procedure in overeenstemming moet zijn met een reglement dat de minimale beschikbaarheden van het vrijwillige personeelslid vastlegt. Het spreekt vanzelf dat een reglement niet alle hierboven opgesomde mogelijke afwezigheden kan omvatten.

Die vraag is overigens nog pertinent wat betreft het moederschapsverlof en het daarbij aansluitende vaderschapsverlof. Weliswaar zijn de bepalingen van de 'arbeidswet' van 16 maart 1971 transversaal van toepassing zonder dat een statutaire bepaling dat in herinnering hoeft te brengen. Toch neemt dit niet weg dat als de steller van het ontwerp het statuut van het vrijwillige personeelslid wil vastleggen in het voorliggende ontwerp door hem bovendien de hoedanigheid van tijdelijk statutair ambtenaar te verlenen, die verloven – voor de volledigheid van de tekst en met het oog op het garanderen van de rechtszekerheid ten aanzien van de adressaten van de regel – er op

Article 231

La réaffectation ne peut avoir lieu que si l'emploi a réellement été pourvu à la suite de la mise en œuvre de l'article 230, § 5, du projet.

En outre, cette hypothèse de réaffectation devrait être mentionnée également dans le livre 8 relatif à la réaffectation.

Article 232

La question se pose de savoir pourquoi il n'est pas fait appel à l'administration de l'expertise médicale organisée par son arrêté royal organique du 1^{er} décembre 2013.

Article 234

1. Au paragraphe 2, alinéa 5, il convient, dans la version française, de supprimer les mots « une prestation ».

2. La question se pose de savoir si, par analogie avec l'article 62, *in fine*, de l'arrêté royal précité du 19 novembre 1998, il ne faudrait pas laisser la possibilité au membre du personnel de choisir d'utiliser un jour de congé annuel de vacances avec l'accord du commandant ou de son délégué pour une absence d'un jour pour laquelle il ne s'est pas fait examiner par un médecin lorsque le médecin-contrôleur a estimé que l'absence par suite de maladie ou d'accident n'est pas justifiée.

3. Une sous-section particulière devrait régler les cas de contrôle des absences par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle visés à l'article 227, du projet.

Article 238

À l'alinéa 2, il conviendrait de prévoir les éléments essentiels de la procédure, à savoir la manière dont, et le délai dans lequel la décision de refus est portée à la connaissance de l'intéressé, ainsi que les modalités du recours. Il conviendrait également de déterminer le délai dans lequel le conseil doit statuer et les effets de sa décision.

Article 241

Il convient de préciser que cet article s'applique pendant l'absence visée à l'article 237 du projet.

Titre 2 – Dispositions propres aux membres du personnel volontaireArticle 243

1. Le titre 2 du livre 14 comporte un seul article, l'article 243, réglant les questions relatives aux absences et congés pour prévoir, pour le membre du personnel volontaire, un régime particulier de suspension de l'engagement « pour des raisons personnelles ou professionnelles » pendant une période ininterrompue de six mois, assortie d'une période maximale de deux ans pour la durée totale de son engagement.

Le Conseil d'Etat n'aperçoit pas les raisons pour lesquelles certaines sections du chapitre 3 du titre 1 du même livre, lequel concerne les membres du personnel professionnel, ne s'appliquent pas, moyennant, le cas échéant, les adaptations nécessaires, aux membres du personnel volontaire. Il en va ainsi, par exemple, des dispositions relatives aux jours de vacances annuelles (section 3), aux congés de circonstances (section 4) ou pour motifs impérieux d'ordre familial (section 5), aux congés exceptionnels (sous-section 2 de la section 6), au congé d'adoption et au congé d'accueil (section 11), ainsi qu'aux jours d'absence pour maladie.

En tout état de cause, l'article 243 du projet ne peut suffire à rencontrer toutes ces hypothèses pas plus que son article 175 qui, s'il prévoit que le temps de service du membre du personnel volontaire est établi au terme d'une concertation entre ce dernier et le commandant ou son délégué, précise aussi que cette procédure doit s'inscrire dans le cadre d'un règlement qui fixe les disponibilités minimales du membre du personnel volontaire. Il va de soi qu'un règlement n'est pas susceptible de prendre en compte toutes les possibilités d'absence ci-avant énumérées.

La question se pose par ailleurs avec encore plus d'acuité en ce qui concerne les congés de maternité et corrélativement de paternité. Certes, les dispositions de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail' sont d'application transversale sans qu'il soit nécessaire qu'une disposition statutaire le rappelle. Il n'en demeure pas moins que, dès lors que l'auteur du projet entend fonder le statut du membre du personnel volontaire dans le projet à l'examen en lui conférant par ailleurs la qualité de statutaire temporaire, ces congés devraient, par souci de complétude du texte et en vue d'assurer la sécurité juridique à l'égard des destinataires de la règle, y être réglés de manière expresse, le cas

uitdrukkelijke wijze in zouden moeten worden geregeld door, in voorkomend geval, te verwijzen naar de relevante bepalingen die van toepassing zijn op de leden van het beroepspersoneel.

2. Voor de gevallen die hij onder artikel 243 wil laten vallen, moet de steller van het ontwerp bepalen op welke wijze de aanvraag moet worden gedaan, binnen welke termijn de raad zich moet uitspreken en welke de gevolgen verbonden zijn aan het uitblijven van een beslissing binnen die termijn.

Boek 15 – Tuchtregeling

Algemene opmerkingen

Teneinde verschillen te voorkomen tussen het dispositief van de ontworpen tekst en het dispositief dat is terug te vinden in de meeste statuten van het federaal openbaar ambt, zou in dit boek verduidelijkt dienen te worden dat :

- het personeelslid niet het voorwerp kan zijn van een tuchtprocedure voor reeds bestrafte feiten behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen en zich voordoen binnen de verjaringstermijn van de tuchtprocedure;

- indien meer dan één feit ten laste van het personeelslid wordt gelegd, dit niettemin slechts aanleiding kan geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf;

- het recht op een administratief beroep georganiseerd wordt bij een commissie met ten minste een adviesbevoegdheid, idealiter voorgezeten door een magistraat en samengesteld uit bijzitters aangewezen voor de ene helft door de overheid en voor de andere helft door de representatieve vakorganisaties;

- de overheid die bevoegd is om de tuchtstraf uit te spreken geen zwaardere straf kan opleggen dan die welke in laatste instantie werd voorgesteld en waarbij slechts rekening wordt gehouden met de feiten die de tuchtprocedure hebben gerechtvaardigd;

- de straf geen gevolg kan hebben dat voorafgaat aan het uitspreken ervan.

Bovendien zouden de termijnen van de tuchtprocedure op een duidelijkere wijze moeten worden bepaald (inzonderheid wat betreft de artikelen 261, 262 en 264 van het ontwerp).

Artikel 246

Op de vraag waarom de waarborg waarin is voorzien in artikel 281, tweede lid, niet van toepassing is op artikel 246, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord :

“Cette garantie pourrait effectivement être appliquée à la retenue de traitement disciplinaire prévue à l’article 246.

A ajouter à l’article 246 : ‘Elle ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s’il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés’”.

Artikel 248

Het tweede lid dient herschreven te worden, aangezien in het ontworpen statuut geen opdeling wordt gemaakt in rangen en niveaus, maar in kaders.

Artikel 251

De bepaling is problematisch in het licht van het onpartijdigheidsbeginsel, aangezien de overheid die de tuchtstraf uitspreekt dezelfde is als die welke ze voorstelt.

Bijgevolg dient de bepaling te worden herzien.

Artikel 256

1. In paragraaf 1, tweede zin, *in fine*, dient in de Franse tekst te worden geschreven “la loi du 15 mai 2007” in plaats van “la loi”.

2. In dezelfde paragraaf dient te worden bepaald dat “het informatieverslag naar de commandant moet worden gestuurd binnen dertig dagen na het plegen van de feiten of na de kennisgeving ervan door de persoon die het verslag opstelt”.

Artikel 258

Met betrekking tot paragraaf 1, tweede lid, volgt uit artikel 256, § 1, van het ontwerp dat bij afwezigheid van een andere hiërarchische meerdere dan de commandant, enkel een lid van de algemene inspectie een informatieverslag zou kunnen opstellen ter attentie van de commandant. Dat zou ook moeten gelden wanneer de commandant in het geding is, aangezien alleen een lid van de algemene inspectie een verslag zou kunnen opstellen ter attentie van de voorzitter.

Er zou in de tekst van artikel 256 van het ontwerp uitdrukkelijk moeten worden voorzien in die gevallen.

échant, par la technique du renvoi aux dispositions pertinentes applicables aux membres du personnel professionnel.

2. Pour les cas qu’il entend voir couverts par l’article 243, l’auteur du projet précisera les modalités selon lesquelles la demande sera faite, le délai dans lequel le conseil devra statuer et les effets attachés à une absence de décision dans ce délai.

Livre 15 – Du régime disciplinaire

Observations générales

Afin d’éviter des différences entre le dispositif en projet et celui qui se rencontre dans la plupart des statuts de la fonction publique fédérale, il conviendrait dans le présent livre de préciser que

- le membre du personnel ne puisse faire l’objet d’une procédure disciplinaire pour des faits déjà sanctionnés sous réserve de nouveaux éléments qui justifient la réouverture du dossier et qui se produisent pendant le délai de prescription de l’action disciplinaire;

- si plus d’un fait est reproché au membre du personnel, ceci ne puisse toutefois donner lieu qu’à une seule procédure et au prononcé d’une seule peine disciplinaire;

- le droit à un recours administratif soit organisé auprès d’une commission disposant au moins d’une compétence d’avis, idéalement présidée par un magistrat et composée d’assesseurs désignés pour une moitié par le conseil de la zone et pour l’autre moitié par les organisations syndicales représentatives;

- l’autorité compétente pour prononcer la peine disciplinaire ne puisse pas imposer une peine plus lourde que celle proposée en dernière instance et pour laquelle il ne soit tenu compte que des faits qui ont justifié la procédure disciplinaire;

- la peine ne puisse pas avoir de conséquence préalable à son prononcé.

En outre, les délais de la procédure disciplinaire devraient être déterminés de manière plus claire (notamment en ce qui concerne les articles 261, 262 et 264, du projet).

Article 246

En réponse à la question de savoir pourquoi la garantie prévue par l’article 281, alinéa 2, ne s’applique pas à l’article 246, les délégués de la ministre ont indiqué ce qui suit :

« Cette garantie pourrait effectivement être appliquée à la retenue de traitement disciplinaire prévue à l’article 246.

A ajouter à l’article 246 : ‘Elle ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s’il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés’ ».

Article 248

L’alinéa 2 doit être reformulé puisque le statut en projet ne prévoit pas de répartition en rangs et niveaux mais en cadres.

Article 251

La disposition pose problème au regard du principe d’impartialité puisque l’autorité qui prononce la peine disciplinaire est la même que celle qui la propose.

En conséquence, la disposition sera revue.

Article 256

1. Il convient de préciser, dans la version française du paragraphe 1^{er}, que la loi dont il est question à la fin de la deuxième phrase est « la loi du 15 mai 2007 ».

2. Au même paragraphe, il convient de prévoir que « le rapport d’information doit être adressé au commandant dans les trente jours qui suivent la commission des faits ou leur prise de connaissance par la personne qui rédige le rapport ».

Article 258

Au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, en l’absence de supérieur hiérarchique autre que le commandant, il ressort de l’article 256, § 1^{er}, du projet que seul un membre de l’inspection générale pourrait rédiger un rapport à l’attention du commandant. Il devrait en aller de même lorsque le commandant est mis en cause puisque seul un membre de l’inspection générale pourrait rédiger un rapport à l’attention du président.

Ces hypothèses mériteraient d’être expressément envisagées dans le corps de l’article 256 du projet.

Artikel 259

1. Op de vraag hoe dit artikel wordt toegepast wanneer het betrokken personeelslid geen andere hiërarchisch meerdere heeft dan de commandant, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord :

«[...] c'est le commandant seul qui procèdera à l'audition. Cette disposition peut être adaptée afin de prévoir que l'audition de cette personne sera le commandant seul».

Die aanpassing zal er evenwel toe leiden dat de betrokken hiërarchisch meerdere de waarborg wordt ontzegd die aan de andere personeelsleden wordt geboden, wat bij ontstentenis van een objectieve en redelijke rechtvaardiging een probleem kan opleveren in het licht van het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel.

2. Op de vraag hoe dit artikel wordt toegepast wanneer tegen de commandant een tuchtvervolgning is ingesteld, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord :

«Si c'est le commandant qui fait l'objet de poursuites disciplinaires, l'article 253 prévoit que : 'En cas de procédure disciplinaire dirigée contre le commandant, les compétences attribuées par le présent livre au commandant ou à son délégué sont exercées par le président', 'c'est le président seul qui effectue l'audition' et 'Le projet d'arrêté royal fixant le profil de fonction du commandant d'une zone de secours et les modalités de sa sélection et de son évaluation prévoit qu'en cas de sanction disciplinaire, il est mis fin au mandat de commandant de zone'».

Indien de commandant alleen door de voorzitter wordt gehoord, zal dat er evenwel toe leiden dat aan de commandant de waarborg wordt ontzegd die aan de andere personeelsleden wordt geboden, wat bij ontstentenis van een objectieve en redelijke rechtvaardiging een probleem kan opleveren in het licht van het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel.

Artikel 268

Gelet op het feit dat de wettelijke bepalingen vermeld in artikel 268 van rechtswege toepasselijk zijn, lijkt deze bepaling nutteloos en mag ze worden weggelaten.

Artikel 275

In artikel 106/1 van de voornoemde wet van 15 mei 2007 wordt niet de term "speekselttest" gebruikt maar wel de term "drugtest". Het artikel moet dus worden gewijzigd als volgt :

«De drugtest zoals bedoeld in artikel 106/1 van de wet van 15 mei 2007 is de speekselttest bedoeld in artikel 61bis [...]».

Artikel 278

Er zou moeten worden gepreciseerd hoe het overdreven gebruik wordt vastgesteld.

Boek 17 – Schorsing in het belang van de dienstAlgemene opmerking

Er zou moeten worden voorzien in de te volgen procedure in het kader van de schorsing in het belang van de dienst, alsook in een recht op beroep georganiseerd bij een commissie die op zijn minst adviesbevoegdheid heeft.

Artikel 280

In het derde lid dient te worden aangegeven dat het personeelslid vooraf wordt gehoord en dat het mag worden bijgestaan of vertegenwoordigd in alle stadia van de procedure.

Artikel 281

Op de vraag waarom de waarborg die geboden wordt in de tweede zin van het tweede lid niet eveneens wordt toegepast op de tuchtrechtelijke inhouding van wedde zoals bepaald in artikel 246, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord :

«Cette garantie pourrait effectivement être appliquée à la retenue de traitement disciplinaire prévue à l'article 246.

À ajouter à l'article 246 : 'Elle ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés'».

Article 259

1. A la question de savoir comment cet article s'applique lorsque le membre du personnel concerné n'a pas d'autre supérieur hiérarchique que le commandant, les délégués de la ministre ont répondu :

«[...] c'est le commandant seul qui procèdera à l'audition. Cette disposition peut être adaptée afin de prévoir que l'audition de cette personne sera le commandant seul».

Cette adaptation aboutira cependant à priver le supérieur hiérarchique concerné d'une garantie offerte aux autres membres du personnel, ce qui, en l'absence de justification objective et raisonnable, risque de poser problème au regard du principe d'égalité et de non-discrimination.

2. A la question de savoir comment cet article s'applique lorsque le commandant fait l'objet de poursuites disciplinaires, les délégués de la ministre ont répondu :

« Si c'est le commandant qui fait l'objet de poursuites disciplinaires, l'article 253 prévoit que : 'En cas de procédure disciplinaire dirigée contre le commandant, les compétences attribuées par le présent livre au commandant ou à son délégué sont exercées par le président', 'c'est le président seul qui effectue l'audition' et 'Le projet d'arrêté royal fixant le profil de fonction du commandant d'une zone de secours et les modalités de sa sélection et de son évaluation prévoit qu'en cas de sanction disciplinaire, il est mis fin au mandat de commandant de zone' ».

L'audition du commandant uniquement par le président aboutira cependant à priver le commandant d'une garantie offerte aux autres membres du personnel, ce qui, en l'absence de justification objective et raisonnable, risque de poser problème au regard du principe d'égalité et de non-discrimination.

Article 268

Compte tenu de l'applicabilité de plein droit des dispositions légales mentionnées à l'article 268, cette dernière disposition paraît inutile et peut être omise.

Article 275

L'article 106/1 de la loi précitée du 15 mai 2007 n'utilise pas les termes « test salivaire » mais ceux de « test de détection de drogues ». L'article doit donc être modifié afin de mentionner que

« Le test de détection de drogues visé à l'article 106/1 de la loi du 15 mai 2007 est le test salivaire visé à l'article 61bis [...] ».

Article 278

Il conviendrait de préciser comment la consommation excessive est déterminée.

Livre 17 – De la suspension dans l'intérêt du serviceObservation générale

Il conviendrait de prévoir la procédure à suivre dans le cadre de la suspension dans l'intérêt du service ainsi qu'un droit de recours organisé auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis.

Article 280

A l'alinéa 3, il convient de préciser que le membre du personnel est entendu préalablement et qu'il peut être assisté ou représenté à tous les stades de la procédure.

Article 281

A l'alinéa 2, à la question de savoir pourquoi la garantie prévue à la seconde phrase n'est pas également appliquée à la retenue de traitement disciplinaire prévue à l'article 246, les délégués de la ministre ont répondu ce qui suit :

« Cette garantie pourrait effectivement être appliquée à la retenue de traitement disciplinaire prévue à l'article 246.

À ajouter à l'article 246 : 'Elle ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés' ».

Artikel 288

In de bepaling onder 2° zou moeten worden verwezen naar artikel 150 en artikel 290 van het ontwerp.

Artikelen 288 en 289

De vraag rijst of het in navolging van het bepaalde in andere statutaire regels niet raadzaam zou zijn om eveneens te voorzien in een ambtsneerlegging (van ambtswege verlies van de hoedanigheid van operationeel personeelslid) :

- van het personeelslid van wie de benoeming niet-regelmatig is, op voorwaarde dat, met uitzondering van arglist of bedrog, die onregelmatigheid door de overheid die hem heeft benoemd is vastgesteld binnen de termijn bepaald voor het instellen van beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;

- van het personeelslid dat zich in een geval bevindt waar de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft.

Artikel 290

1. De bepalingen waarnaar in het eerste lid, 1°, dient te worden verwezen, zijn artikel 37, § 1, 1°, 3°, 4°, 5° en 6° en artikel 38, § 1, 1°, 2°, 3°, 4° en 5°.

2. De vraag rijst ook of het feit dat niet meer wordt voldaan aan de woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting, zoals bepaald in artikel 36 van het ontwerp, niet dient te worden vermeld in artikel 290, eerste lid, 1°, van het ontwerp.

Artikel 292

Het zou raadzaam zijn de nadere regels te bepalen (procedure, termijn, in te leveren documenten) om de aanvraag in te dienen alsook die (procedure, termijn) voor de besluitvorming door de raad.

Artikelen 292 en 293

Er zou moeten worden gepreciseerd welke overheid het eerbaar ontslag verleent.

Artikel 294

1. Onder voorbehoud van algemene opmerking nr. 1 dient te worden opgemerkt dat artikel 294 van het ontwerp inzonderheid verwijst naar het eerste, vierde en vijfde lid van artikel 40. Dat artikel is evenwel opgedeeld in paragrafen en bevat geen vierde of vijfde lid. Op de vraag welke de juiste verwijzing is, hebben de gemachtigden van de minster geantwoord :

“Il s’agit en réalité de l’article 39, alinéas 1^{er}, 4 et 5, et de l’entièreté de l’article 40”.

2. De aandacht van de steller van het ontwerp wordt gevestigd op het feit dat de verwijzing naar artikel 304 van het ontwerp tot gevolg heeft dat de artikelen 59 tot 67 bij wijze van overgangsmaatregel toepasbaar worden gemaakt.

3. Wat betreft de loopbaan wordt eveneens bepaald dat inzonderheid de artikelen 52 tot 58 van toepassing zijn.

Artikel 296

In het ontworpen statuut worden talrijke graden opgeheven (eerste sergeant, sergeant-majoor, adjudant-chef, onderluitenant, kapitein-commandant, luitenant-kolonel).

Artikel 296 voorziet bijgevolg in een graadomzetting. Bij het lezen van dit artikel rijst de vraag of het bepaalde in artikel 208 van de voornoemde wet van 15 mei 2007 wel wordt nageleefd. Dat artikel luidt :

“De operationele leden van de bandweerdiensten behouden hun graad of krijgen een gelijkwaardige graad bij overdracht naar de zone”.

Het ontworpen artikel stelt geen probleem voor de houders van de graad van brandweerman, korporaal, sergeant en adjudant. Hetzelfde geldt voor de houders van de graad van onderluitenant en luitenant die niet in het bezit zijn van een diploma van niveau A.

Zulks geldt evenwel niet voor :

- de houders van de graad van eerste sergeant en van sergeant-majoor, die de graad zullen krijgen van sergeant, die thans overeenkomt met een lagere graad;

- de houders van de graad van adjudant-chef, die de graad zullen krijgen van adjudant, die thans overeenkomt met een lagere graad;

Article 288

Au 2°, il conviendrait de faire référence à l’article 150 et à l’article 290 du projet.

Articles 288 et 289

La question se pose de savoir si, à l’instar de ce qu’énoncent d’autres règles statutaires, il ne conviendrait pas également de prévoir qu’il y a cessation de fonctions (perte d’office de la qualité de membre du personnel opérationnel) :

- du membre du personnel dont la nomination n’est pas régulière, à condition que, sauf fraude ou dol, cette irrégularité ait été constatée par l’autorité qui l’a nommé dans le délai imparti pour introduire un recours en annulation devant le Conseil d’Etat ou, si un tel recours a été introduit, pendant la procédure;

- du membre du personnel qui se trouve dans un cas où l’application des lois civiles et des lois pénales a pour effet la cessation des fonctions.

Article 290

1. Les dispositions auxquelles il y a lieu de renvoyer à l’alinéa 1^{er}, 1°, sont les articles 37, § 1^{er}, 1°, 3°, 4°, 5° et 6° et 38, § 1^{er}, 1°, 2°, 3°, 4° et 5°.

2. La question se pose également de savoir si le fait de ne plus satisfaire aux obligations de domicile ou de disponibilité, telles que prévues à l’article 36 du projet, ne doit pas être mentionné à l’article 290, alinéa 1^{er}, 1°, du projet.

Article 292

Il y aurait lieu de déterminer les modalités (procédure, délai, documents à produire) pour introduire la demande et les modalités (procédure, délai) de prise de décision par le conseil.

Articles 292 et 293

Il conviendrait de préciser quelle est l’autorité qui accorde la démission honorable.

Article 294

1. Sous réserve de l’observation générale n° 1, il y a lieu d’observer que l’article 294 du projet fait notamment référence à l’article 40, alinéas 1^{er}, 4 et 5. Or, l’article 40 est divisé en paragraphes et ne comporte pas d’alinéas 4 et 5. A la question de savoir quelle est la référence correcte, les délégués de la ministre ont répondu ce qui suit :

« Il s’agit en réalité de l’article 39, alinéas 1^{er}, 4 et 5, et de l’entièreté de l’article 40 ».

2. L’attention de l’auteur du projet est attirée sur le fait que le renvoi à l’article 304 du projet a pour effet de rendre applicables les articles 59 à 67 à titre transitoire.

3. En outre, en ce qui concerne la carrière, il est également prévu que, notamment, les articles 52 à 58 s’appliquent.

Article 296

Le statut en projet supprime de nombreux grades (premier sergent, sergent major, adjudant-chef, sous-lieutenant, capitaine commandant, lieutenant-colonel).

L’article 296 prévoit dès lors une conversion de grade. Il est cependant permis à la lecture de cet article de se demander si l’article 208 de la loi précitée du 15 mai 2007 est bien respecté. Cet article dispose que :

« Les membres opérationnels des services d’incendie conservent leur grade ou se voient octroyer un grade équivalent lors du transfert vers la zone ».

L’article en projet ne pose aucun problème en ce qui concerne les titulaires des grades de sapeur, caporal, sergent et adjudant. Il en va de même des titulaires d’un grade de sous-lieutenant et de lieutenant ne possédant pas de diplôme de niveau A.

Il en va cependant autrement pour ce qui concerne :

- les titulaires du grade de premier sergent et sergent major, qui se verront attribuer le grade de sergent, qui correspond actuellement à un grade inférieur;

- les titulaires du grade d’adjudant chef, qui se verront attribuer le grade d’adjudant, qui correspond actuellement à un grade inférieur;

- de houders van de graad van onderluitenant en luitenant die beschikken over een diploma van niveau A zullen de hogere graad van kapitein krijgen; er wordt dus een verschil in wedde ingesteld met de houders van de graad van onderluitenant en luitenant die niet beschikken over een diploma van niveau A en die de graad van luitenant zullen krijgen; dat onderscheid is gebaseerd op het hebben van een diploma; het is evenwel niet zeker dat die rechtvaardiging als redelijk kan worden beschouwd, aangezien ze berust op een diploma-vereiste dat niet werd gesteld bij de bevordering van die personen tot de graad van onderluitenant of luitenant;

Dezelfde opmerking moet worden gemaakt wat betreft de houders van de graad van kapitein.

Artikel 298

Er moet worden gepreciseerd dat de afwijking waarvan sprake is in de tweede zin, een afwijking is van artikel 22, 2°, van het ontwerp.

Artikel 303

De vraag rijst wat er gebeurt indien de examencommissie de kandidaten al heeft gehoord.

Artikel 318

Op de vraag waarom een onderscheid gemaakt wordt tussen enerzijds de vrijwillige officieren en anderzijds de vrijwillige onderofficieren, korporaals en brandweermannen, hebben de gemachtigden van de minister het volgende geantwoord :

“Actuellement, le contrat des officiers est à durée indéterminée (AR 19/04/99 établissant les critères d’aptitude et de capacité, ainsi que les conditions de nomination et de promotion des officiers des services publics d’incendie) tandis que celui des non-officiers est de 5 ans (AR 06/05/71 fixant les types de règlements communaux relatifs à l’organisation des services communaux d’incendie)”.

Die verklaring rechtvaardigt het gemaakte onderscheid. Ze zou moeten worden opgenomen in het verslag aan de Koning.

Artikel 320

Er zou eveneens moeten worden bepaald dat het koninklijk besluit van 3 juni 1999 ‘betreffende de invoering van de mogelijkheid van een verlof voorafgaand aan de pensionering voor de operationele beroeps-personeelsleden van een openbaar brandweerkorps’ van kracht blijft ten aanzien van de personeelsleden die gebruik maken van de mogelijkheid zoals bedoeld in artikel 207 van de voornoemde wet van 15 mei 2007, zolang die situatie voortduurt. (18)

Artikel 321

Deze bepaling is niet duidelijk. Wat zal er gebeuren indien het koninklijk besluit, waarbij wordt vastgesteld dat de voorwaarden bedoeld in artikel 220 van de wet van 15 mei 2007 vervuld zijn, niet in werking kan treden op 1 januari 2015?

Onder dat voorbehoud is het aan de hand van het tweede deel van artikel 321 van het ontwerp niet gemakkelijk om de datum van inwerkingtreding te bepalen waarvan in dat deel de vaststelling wordt beoogd. Zoals dat tweede deel is gesteld, is het immers aan de betrokkenen om uit te zoeken op welke datum de Koning toepassing heeft gegeven aan artikel 220 van de voornoemde wet van 15 mei 2007.

Het zou raadzaam zijn de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken te machtigen in het *Belgisch Staatsblad* een bericht bekend te maken waarin, met toepassing van artikel 321, wordt vermeld op welke datum artikel 106 van de voornoemde wet van 15 mei 2007, alsmede het voorliggende besluit in werking treden.

Bijlage

De verwijzing naar artikel 17, § 2, derde lid, lijkt niet juist te zijn aangezien dat artikel, noch enig ander artikel, gewag maakt van een sportdeskundige.

De griffier,

Anne-Catherine Van Geersdaele

De voorzitter,

Pierre Vandernoot

Nota's

(1) De Vlaamse regering heeft haar advies uitgebracht op haar vergadering van 10 januari 2014, waarbij ze enkel louter formele opmerkingen heeft gemaakt bij het onderhavige ontwerp.

(2) Dit artikel stelt het volgende : “De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel van de zones, hierbij inbegrepen de opleiding.”

(3) “[...] De Federale Staat blijft weliswaar bevoegd voor de aangelegenheid van de civiele bescherming, doch kan evenwel niet betwisten dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op grond van de

- les titulaires du grade de sous-lieutenant et de lieutenant possédant un diplôme de niveau A se verront attribuer le grade supérieur de capitaine; une différence de traitement est donc introduite avec les titulaires d’un grade de sous-lieutenant et de lieutenant ne possédant pas de diplôme de niveau A, qui se verront attribuer le grade de lieutenant; cette distinction se fonde sur la possession d’un diplôme; il n’est cependant pas certain que cette justification puisse être considérée comme raisonnable puisqu’elle repose sur une condition de diplôme qui n’était pas exigée lors de l’accession de ces personnes au grade de sous-lieutenant et de lieutenant;

La même observation doit être faite pour ce qui concerne les titulaires du grade de capitaine.

Article 298

Il convient de préciser que la dérogation dont il est question à la seconde phrase est une dérogation à l’article 22, 2°, du projet.

Article 303

La question se pose de savoir ce qui se passe si le jury a déjà entendu les candidats.

Article 318

Interrogés sur les raisons pour lesquelles une distinction est faite entre les officiers volontaires, d’une part, et les sous-officiers, caporaux et sapeurs-pompier volontaires, d’autre part, les délégués de la ministre ont répondu ce qui suit :

« Actuellement, le contrat des officiers est à durée indéterminée (AR 19/04/99 établissant les critères d’aptitude et de capacité, ainsi que les conditions de nomination et de promotion des officiers des services publics d’incendie) tandis que celui des non-officiers est de 5 ans (AR 06/05/71 fixant les types de règlements communaux relatifs à l’organisation des services communaux d’incendie) ».

Cette explication permet de justifier la distinction opérée. Elle devrait être insérée dans le rapport au Roi.

Article 320

Il faudrait également prévoir que l’arrêté royal du 3 juin 1999 ‘relatif à l’introduction de la possibilité d’un congé préalable à la mise à la pension pour les membres professionnels du personnel opérationnel d’un service public d’incendie’ est maintenu en vigueur à l’égard des membres du personnel qui font usage de la faculté visée à l’article 207 de la loi précitée du 15 mai 2007 aussi longtemps que perdure cette situation (18).

Article 321

Cette disposition n’est pas claire. Que se passera-t-il si l’arrêté royal par lequel il est constaté que les conditions visées à l’article 220 de la loi du 15 mai 2007 sont remplies, ne peut pas entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2015 ?

Sous cette réserve, la deuxième partie de l’article 321 du projet ne permet pas de déterminer aisément la date d’entrée en vigueur qu’elle tend à fixer. Telle qu’elle est conçue, il appartient en effet aux intéressés de rechercher à quelle date le Roi a fait application de l’article 220 de la loi précitée du 15 mai 2007.

Il conviendrait d’habiliter le ministre qui a l’Intérieur dans ses attributions à publier dans le *Moniteur belge* un avis qui mentionnera, en application de l’article 321, à quelle date l’article 106 de la loi précitée du 15 mai 2007 et l’arrêté examiné entrent en vigueur.

Annexe

La référence à l’article 17, § 2, alinéa 3, ne paraît pas correcte puisque cet article, ni aucun autre, ne fait pas mention d’un expert en sport.

Le greffier,

Anne-Catherine Van Geersdaele

Le président,

Pierre Vandernoot

Notes

(1) Le Gouvernement flamand a donné son avis lors de sa séance du 10 janvier 2014 en ne formulant à l’égard du présent projet que des remarques purement formelles.

(2) Cet article dispose que : “Le Roi arrête, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel des zones, en ce compris la formation”.

(3) « [...] Si l’Etat fédéral reste compétent pour régir la matière de la protection civile, il ne peut cependant nier la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale fondée sur les articles 5 et 56 de la loi spéciale du

artikelen 5 en 56 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen, bevoegd is om de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp te organiseren en het personeel van die instelling van openbaar nut toe te rusten met een administratief statuut en een bezoldigingsregeling, met inachtneming van de algemene beginselen vastgelegd in het koninklijk besluit van 22 december 2000. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van zijn kant, kan niet optreden alsof het bevoegd was geworden voor de civiele bescherming op zijn grondgebied en zonder rekening te houden met de federale regelgeving.

Te dien einde moet de Federale Staat ofwel rekening houden met de bijzondere kenmerken van de Dienst voor Brandweer georganiseerd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, door algemene bepalingen vast te stellen die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de kans bieden deze aan te passen aan de specificiteit van zijn personeel, ofwel moet een samenwerkingsakkoord worden gesloten om het statuut van dat personeel te regelen, waarbij de Federale Staat bevoegd is voor de civiele bescherming, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het leiden van zijn instelling van openbaar nut, de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, alsmede het personeel hiervan."

(4) B.5.2.

(5) B.10.

(6) Die bepaling luidt: "Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° vrijwilligerswerk: elke activiteit:

- a) die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht;
- b) die verricht wordt ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel;
- c) die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht;
- d) en die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstcontract of een statutaire aanstelling; [...]"

(7) Koninklijk besluit van 2 oktober 1937 'houdende het statuut van het rijkspersoneel' (hierna: het statuut van het rijkspersoneel).

(8) Artikel 29 van het Wetboek van strafvordering: "Iedere gestelde overheid, ieder openbaar officier of ambtenaar [...] die in de uitoefening van zijn ambt kennis krijgt van een misdaad of van een wanbedrijf, is verplicht daarvan dadelijk bericht te geven aan de procureur des Konings bij de rechtbank binnen wier rechtsgebied die misdaad of dat wanbedrijf is gepleegd of de verdachte zou kunnen worden gevonden, en aan die magistraat alle desbetreffende inlichtingen, processen-verbaal en akten te doen toekomen."

(9) Opmerking 4 over artikel 5 van dat voorontwerp.

(10) Zie in die zin artikel 12, § 1, derde en vierde lid, van het statuut van het rijkspersoneel.

(11) Zie artikel 37, § 2, van het ontwerp.

(12) Wat dat betreft, dient te worden opgemerkt dat het koninklijk besluit van 21 februari 2011 'betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten' de opleiding regelt van de leden van de openbare hulpdiensten.

(13) Zie met name RvS 29 mei 2012, 219.554.

(14) De artikelen 7 en 8, §§ 1 en 2, van die wet van 10 mei 2007 luiden als volgt:

"Art. 7. Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn

Art. 8. § 1. In afwijking van artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van deze titel, kan een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in artikel 5, § 1, 4°, 5° en 7°, bedoelde aangelegenheden uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;

- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling."

(15) Zie in die zin advies 52.094/2, op 22 oktober 2012 gegeven over een ontwerp dat ontstaan heeft gegeven aan het koninklijk besluit van 9 januari 2013 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 2003 tot invoering van een verlof voorafgaand aan het pensioen ten gunste van sommige ambtenaren in dienst in de buitendiensten van het Directoraat-generaal EPI - Penitentiaire Inrichtingen'.

12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, d'organiser le Service d'incendie et d'aide médicale urgente et de doter le personnel de cet organisme d'intérêt public d'un statut administratif et pécuniaire dans le respect des principes généraux fixés par l'arrêté royal du 22 décembre 2000. Quant à la Région de Bruxelles-Capitale, elle ne peut agir comme si elle était devenue compétente pour la protection civile sur son territoire et ne pas tenir compte de la réglementation fédérale.

Pour ce faire, soit l'Etat fédéral tient compte des particularités du Service d'Incendie organisé par la Région de Bruxelles-Capitale en fixant des dispositions générales permettant à la Région de Bruxelles-Capitale d'adapter celles-ci aux spécificités de son personnel, soit un accord de coopération doit intervenir pour régler le statut de ce personnel, l'Etat fédéral étant compétent dans le domaine de la protection civile, la Région de Bruxelles-Capitale étant compétente pour gérer son organisme d'intérêt public, le Service d'incendie et d'aide médicale urgente, ainsi que le personnel de celui-ci ».

(4) B.5.2.

(5) B.10.

(6) Selon cette disposition, « Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° volontariat: toute activité:

- a) qui est exercée sans rétribution ni obligation;
- b) qui est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble;
- c) qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité;
- d) et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire [...]"

(7) Arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'Etat' (ci-après: le statut des agents de l'Etat).

(8) Article 29 du Code d'instruction criminelle: « Toute autorité constituée, tout fonctionnaire ou officier public, [...] qui dans l'exercice de ses fonctions, acquerra la connaissance d'un crime ou d'un délit sera tenu d'en donner avis sur-le-champ au Procureur du Roi près le tribunal dans le ressort duquel ce crime ou délit aura été commis ou dans lequel l'inculpé pourrait être trouvé, et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

(9) Observation n° 4 sur l'article 5 de cet avant-projet.

(10) En ce sens, voir l'article 12, § 1^{er}, alinéas 3 et 4, du statut des agents de l'Etat.

(11) Voir l'article 37, § 2, du projet.

(12) A cet égard, il est à noter que l'arrêté royal du 21 février 2011 'relatif à la formation des membres des services publics de secours' règle la formation des membres des services publics de secours.

(13) Voir notamment CE, n° 219.554, 29 mai 2012.

(14) Les articles 7 et 8, §§ 1^{er} et 2, de cette loi du 10 mai 2007 énoncent:

« Article 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Article 8. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci ».

(15) Voir en ce sens l'avis 52.094/2 donné le 22 octobre 2012 sur un projet devenu l'arrêté royal du 9 janvier 2013 'modifiant l'arrêté royal du 28 septembre 2003 instituant un congé préalable à la pension en faveur de certains agents en service dans les services extérieurs de la Direction générale EPI - Etablissements pénitentiaires'.

(16) Namelijk het uitvoeren van dringende interventies om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval of aan een onvoorziene noodzakelijkheid.

(17) Overwegingen 1 en 3 en artikel 6 van de voornoemde Richtlijn 2003/88/EG.

(18) Zie in die zin artikel 41, § 2, van het ontwerp van koninklijk besluit waarover de Raad van State heden het voornoemde advies 55.166/2 heeft gegeven.

Raad van State afdeling Wetgeving

Advies 55.523/2 van 26 maart 2014 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone'

Op 26 februari 2014 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vice-Eerste Minister en Minister van Binnenlandse Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 26 maart 2014. De kamer was samengesteld uit Pierre Vandernoot, kamervoorzitter, Martine Baguet en Luc Detroux, staatsraden, Yves De Cordt en Christian Behrendt, assessoren, en Anne-Catherine Van Geersdaele, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Claudine Mertes, auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 26 maart 2014.

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

Wat deze drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

Algemene opmerkingen

1. In advies 55.165/2, op 6 februari 2014 gegeven over een vorige versie van het ontwerp van koninklijk besluit 'tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone' heeft de afdeling Wetgeving van de Raad van State opgemerkt dat uit de stukken die bij de adviesaanvraag waren gevoegd, bleek dat de Ministerraad beraadslaagd had op 13 december 2013, dat wil zeggen voordat het vormvereiste inzake het erbij betrekken van de gewesten vervuld was en voordat de onderhandelingen met de vakbonden afgerond waren. Ze heeft dan ook aangegeven dat zij haar opmerkingen maakte onder het voorbehoud dat, indien de teksten die aan de Raad van State waren voorgelegd nog gewijzigd zouden worden als gevolg van de voornoemde vormvereisten waaruit de Ministerraad nog geen conclusies had getrokken, de bepalingen die wezenlijke wijzigingen zouden ondergaan opnieuw aan de Raad van State moesten worden voorgelegd om te worden onderzocht.

In de voorliggende adviesaanvraag wordt het volgende gesteld :

«A la suite notamment de l'accomplissement de la formalité de l'association des régions, les textes ont subi une série de modifications (surlignées en jaune et en rose dans le texte). Un nouvel avis est dès lors sollicité de la section de législation sur ces adaptations».

De hiernavolgende opmerkingen hebben dus alleen betrekking op de aanpassingen die de steller van het ontwerp heeft gemarkeerd.

Bij het onderzoek van die wijzigingen is bovendien rekening gehouden met de vaste adviespraktijk van de afdeling Wetgeving, luidens welke de afdeling Wetgeving van de Raad van State, wanneer ze een advies heeft gegeven, haar bevoegdheid inzake de onderzochte bepalingen heeft opgebruikt zodat het haar niet toekomt om zich opnieuw over die bepalingen uit te spreken, ongeacht of ze ongewijzigd blijven dan wel of ze zijn herzien teneinde rekening te houden met de opmerkingen die in het eerste advies zijn gemaakt. In dat laatste geval spreekt de Raad van State zich niet uit over de vraag of aan die opmerkingen al dan niet een passend gevolg is gegeven.

Het advies beperkt zich dus tot de bepalingen van het ontwerp die nieuw zijn ten opzichte van de versie van het ontwerp waarover de Raad van State het voornoemde advies 55.165/2 heeft gegeven of die zijn gewijzigd als gevolg van de procedure van het erbij betrekken van de gewesten en van de onderhandelingen met de vakbonden.

(16) A savoir, intervenir de manière urgente en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ou à une nécessité imprévue.

(17) Considérants 1 et 3 et article 6 de la Directive 2003/88/CE précitée.

(18) En ce sens, l'article 41, § 2, du projet d'arrêté royal sur lequel le Conseil d'Etat a donné ce jour l'avis 55.166/2 précité.

Conseil d'Etat section de législation

Avis 55.523/2 du 26 mars 2014 sur un projet d'arrêté royal 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours'

Le 26 février 2014, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 26 mars 2014. La chambre était composée de Pierre Vandernoot, président de chambre, Martine Baguet et Luc Detroux, conseillers d'Etat, Yves De Cordt et Christian Behrendt, assesseurs, et Anne-Catherine Van Geersdaele, greffier.

Le rapport a été présenté par Claudine Mertes, auditeur.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 26 mars 2014.

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

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

Observations générales

1. Dans l'avis 55.165/2 donné le 6 février 2014 sur une précédente version du projet d'arrêté royal 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours', la section de législation du Conseil d'Etat a constaté qu'il ressortait des documents annexés à la demande d'avis que le Conseil des ministres avait délibéré le 13 décembre 2013, soit avant que la formalité de l'association des régions, d'une part, et les négociations syndicales, d'autre part, n'aient été accomplies. Elle a donc indiqué que ses observations étaient formulées sous la réserve que, si les textes soumis au Conseil d'Etat subissaient encore des modifications à la suite des formalités précitées, dont le Conseil des Ministres n'avait pas encore dégagé de conclusions, les dispositions modifiées de manière substantielle devraient être soumises au Conseil d'Etat pour un nouvel examen.

La présente demande d'avis mentionne qu'

«à la suite notamment de l'accomplissement de la formalité de l'association des régions, les textes ont subi une série de modifications (surlignées en jaune et en rose dans le texte). Un nouvel avis est dès lors sollicité de la section de législation sur ces adaptations».

Les observations qui suivent ne porteront donc que sur les adaptations surlignées par l'auteur du projet.

En outre, lors de l'examen de ces modifications, il a été tenu compte de la jurisprudence constante de la section de législation selon laquelle, lorsque la section de législation du Conseil d'Etat a donné un avis, elle a épuisé sa compétence sur les dispositions examinées et il ne lui appartient dès lors pas de se prononcer à nouveau sur celles-ci, qu'elles demeurent inchangées ou qu'elles aient été revues pour tenir compte des observations faites dans le premier avis. Dans ce dernier cas, le Conseil d'Etat ne se prononce pas sur la question de savoir si ces observations ont ou non été correctement suivies.

L'avis se limite donc aux dispositions du projet qui sont nouvelles par rapport à la version de celui-ci sur laquelle le Conseil d'Etat a donné l'avis précité 55.165/2 ou qui ont été modifiées à la suite de l'association des régions et des négociations syndicales.

De louter formele wijzigingen, de wijzigingen die uit het voornoemde advies 55.165/2 voortvloeien en de bepalingen die identiek zijn aan de tekst waarover datzelfde advies is gegeven, ook al zijn ze gemarkeerd, worden in dit advies dus niet meer onderzocht.

De afdeling Wetgeving heeft haar onderzoek dus beperkt tot de gemarkeerde aanpassingen in de artikelen 2, §§ 1 en 2, 35, § 2, derde lid, 2°, 43, 51, vierde lid, 150, 174, 176, 198, 201, 204, 207, 2°, eerste lid (wat betreft de toevoeging van de woorden “van het beroepspersoneelslid”) en tweede lid, en 3° tot 7°, 210, § 2, 235, tweede en derde lid, 248, 300, 2°, 301, 2°, 303, § 2, 306, 308, 331, 332 en 335, tweede lid, van het ontwerp, alsook in bijlage 1 ervan.

2. De steller van het ontwerp wordt er tevens op gewezen dat over de bepalingen waarvan de strekking wezenlijk is gewijzigd ten opzichte van de versie die aan de vakorganisaties is voorgelegd, opnieuw moet worden onderhandeld teneinde te voorkomen dat op die grond eventueel een beroep wordt ingesteld. (1)

Bijzondere opmerkingen

Dispositief

Artikel 2

Op de vraag waarom in de paragrafen 1 en 2 een uitzondering wordt gemaakt, eerst voor artikel 332 en dan voor artikel 331, heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord :

“La première référence est erronée. Il convient, en réalité, de référer là aussi à l'article 331 du projet de statut. La raison d'être de ces exceptions consiste à exclure les officiers-médecins et les moniteurs d'éducation physique de l'application du statut. Actuellement, les officiers-médecins ainsi que les moniteurs d'éducation physique font partie du cadre opérationnel. Il est toutefois prévu que dans le futur, ces personnes seront transférées vers le cadre administratif et se verront, dès lors, appliquer un statut distinct”.

Onder voorbehoud van de opmerking die over artikel 331 wordt geformuleerd, moet in paragraaf 1 dus worden verwezen naar artikel 331 in plaats van naar artikel 332.

Artikel 51

Door de vergelijking van de Nederlandse en de Franse tekst van het vierde lid rijst de vraag of het advies van de commandant na de periode van zes jaar hoe dan ook vereist is, dat wil zeggen zowel in het geval van de stilzwijgende vernieuwing als in het geval waarin de benoeming niet wordt vernieuwd.

Hoe dan ook moet de procedure die gevolgd moet worden om tot de niet-vernieuwing te kunnen besluiten, nauwkeuriger worden vastgesteld. Wanneer moet het advies van de commandant worden gegeven? Wordt dat advies uit eigen beweging gegeven of op verzoek van de raad? Wordt het aan de vrijwilliger overgezonden? Zo ja, binnen welke termijn? Binnen welke termijn wordt het aan de raad overgezonden? Wanneer kan de raad de vrijwilliger horen? Hoe en wanneer moet de vrijwilliger zijn verzoek formuleren om gehoord te worden?

Dit lid, in ieder geval de Franse tekst ervan, kan aldus geïnterpreteerd worden dat de raad na het advies van de commandant beslist om de benoeming niet te vernieuwen. Artikel 25 van de wet van 15 mei 2007 ‘betreffende de civiele veiligheid’ luidt echter als volgt :

“De zonecommandant (bedoeld in artikel 109) neemt deel aan de vergaderingen van de raad met raadgevende stem.”

Aangezien de beslissing inzake de niet-vernieuwing door de raad moet worden genomen (zie de artikelen 47 tot 49 van het ontwerp), moet erop worden toegezien dat de zonecommandant in de praktijk niet aan de vergaderingen van de raad deelneemt wanneer de raad een beslissing moet nemen om al dan niet te vernieuwen, opdat het beginsel van onpartijdigheid niet wordt geschaad.

Artikel 150

De machtiging in het derde lid kan worden aanvaard aangezien ze wordt uitgeoefend in het kader dat op basis van artikel 148 van het ontwerp wordt vastgesteld en aangezien de draagwijdte ervan beperkt is.

Artikel 198

1. Over de bepaling onder 1° behoeft geen opmerking te worden gemaakt, aangezien ze in het ontworpen statuut alleen een bepaling invoegt die lijkt op artikel 12, § 1, tweede lid, 1°, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 ‘betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen’, waarop hoofdstuk 3 (“Verloven en dienstvrijstellingen”) van boek 9, titel 1, van het ontworpen besluit in grote mate is gebaseerd.

Les modifications de pure forme, celles qui résultent de l'avis précité 55.165/2 et celles qui, même si elles se présentent comme surlignées, sont identiques au texte ayant fait l'objet du même avis, ne seront dès lors plus examinées dans le cadre du présent avis.

L'examen s'est donc limité aux adaptations surlignées dans les articles 2, §§ 1^{er} et 2, 35, § 2, alinéa 3, 2°, 43, 51, alinéa 4, 150, 174, 176, 198, 201, 204, 207, 2°, alinéas 1^{er} (en ce qui concerne l'ajout des mots « du membre du personnel professionnel ») et 2, et 3° à 7°, 210, § 2, 235, alinéas 2 et 3, 248, 300, 2°, 301, 2°, 303, § 2, 306, 308, 331, 332 et 335, alinéa 2, du projet, ainsi que dans son annexe 1.

2. L'attention de l'auteur du projet est également attirée sur le fait que les dispositions dont la portée a été substantiellement modifiée par rapport à la version soumise aux organisations syndicales devraient à nouveau faire l'objet d'une négociation afin d'éviter d'éventuels recours sur cette base (1).

Observations particulières

Dispositif

Article 2

Interrogée sur les raisons de l'exception visant, aux paragraphes 1^{er} et 2, d'une part, l'article 332 et, d'autre part, l'article 331, la déléguée de la ministre a indiqué ce qui suit :

« La première référence est erronée. Il convient, en réalité, de référer là aussi à l'article 331 du projet de statut. La raison d'être de ces exceptions consiste à exclure les officiers-médecins et les moniteurs d'éducation physique de l'application du statut. Actuellement, les officiers-médecins ainsi que les moniteurs d'éducation physique font partie du cadre opérationnel. Il est toutefois prévu que dans le futur, ces personnes seront transférées vers le cadre administratif et se verront, dès lors, appliquer un statut distinct ».

Sous réserve de l'observation formulée sous l'article 331, il conviendrait dès lors de faire référence, dans le paragraphe 1^{er}, à l'article 331 et non à l'article 332.

Article 51

La comparaison des textes français et néerlandais de l'alinéa 4 pose la question de savoir si l'avis du commandant est requis, dans tous les cas, à l'issue des six ans, c'est-à-dire tant dans l'hypothèse du renouvellement tacite que dans l'hypothèse du non-renouvellement.

En tout état de cause, il conviendra de déterminer plus précisément la procédure à suivre pour aboutir à une décision de non-renouvellement. Quand l'avis du commandant doit-il intervenir ? Cet avis est-il rendu d'initiative ou à la demande du conseil ? Est-il transmis au volontaire ? Si oui, dans quel délai ? Dans quel délai est-il transmis au conseil ? Quand celui-ci peut-il entendre le volontaire ? Comment et quand ce dernier doit-il formuler sa demande d'audition ?

Cet alinéa peut être lu, en tout cas dans sa version française, comme prévoyant que le conseil prend une décision de non-renouvellement après avis du commandant. Or, l'article 25 de la loi du 15 mai 2007 ‘relative à la sécurité civile’ prévoit que

« Le commandant de zone (visé à l'article 109) prend part aux réunions du conseil avec voix consultative ».

Comme la décision en matière de non-renouvellement appartient au conseil (voir articles 47 à 49 du projet), il conviendra de veiller, afin de ne pas être en porte-à-faux avec le principe d'impartialité, à ce que, en pratique, le commandant de zone ne prenne pas part aux réunions du conseil lorsque celui-ci est amené à statuer sur une décision de non-renouvellement.

Article 150

A l'alinéa 3, la délégation est admissible dès lors qu'elle s'exerce dans le cadre qui sera fixé sur la base de l'article 148 du projet et qu'elle a une portée limitée.

Article 198

1. Le 1° n'appelle aucune observation puisqu'il se borne à insérer dans le statut en projet une disposition similaire à celle de l'article 12, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 ‘relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat’, dont le chapitre 3 (« congés et dispenses de service ») du livre 9, titre 1^{er}, de l'arrêté en projet s'inspire fortement.

2. Uit het onderzoek van de ontworpen artikelen 198 en 204 blijkt dat het vakantieverlof en het verlof om dwingende redenen in soortgelijke gevallen worden verminderd, te weten wanneer het personeelslid :

- in de loop van het jaar in dienst treedt;
- zijn ambt neerlegt;
- in de loop van het jaar een verlof heeft gekregen vermeld in artikel 207, 4°, artikel 209, artikel 210 of artikel 217, § 1;
- in non-activiteit of in beschikbaarheid is geplaatst.

Het geval van het verlof verkregen op basis van artikel 208 wordt echter alleen in artikel 204 vermeld. Teneinde de regeling voor de berekening van het vakantieverlof samenhangend te maken, moet de steller van het ontwerp dan ook nagaan of, met inachtneming van het gelijkheidsbeginsel, niet moet worden bepaald dat het vakantieverlof in evenredige mate wordt verminderd wanneer het beroepspersoneelslid een verlof heeft verkregen voor het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet, zoals vermeld in artikel 208.

Artikel 207

1. De bepaling onder 2°, tweede lid, voegt in het ontworpen statuut een soortgelijke bepaling in als artikel 20, § 1, tweede lid, van het voornoemde koninklijk besluit van 19 november 1998. Het verdient nochtans de voorkeur om de zin, naar het voorbeeld van wat in dat artikel is geschreven, aan te vullen als volgt: "maar gedomicilieerd is bij de andere ouder van het kind".

2. De bepaling onder 5° voegt in het ontworpen statuut een soortgelijke bepaling in als artikel 21, eerste lid, 1°, van het voornoemde koninklijk besluit van 19 november 1998. Het zou nochtans nuttig zijn om, naar het voorbeeld van wat in dat artikel vermeld wordt, de ontworpen bepaling aan te vullen met de bepaling dat het beroepspersoneelslid door de bevoegde overheid verzocht kan worden het bewijs te leveren van zijn deelname aan de bedoelde activiteiten, teneinde dat verlof te kunnen genieten.

Artikel 210

De Raad van State vraagt zich af wat de logische samenhang is tussen enerzijds de handelwijze die er in het algemeen in bestaat de verschillende aspecten van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones te harmoniseren, die uit heel het ontwerp blijkt, en anderzijds de handelwijze die uit artikel 210, § 2, naar voren komt en die inzake één van de aspecten van dat statuut aan die zones een vrij ruime autonomie verleent.

Artikel 300

In de bepaling onder 2° wordt nader aangegeven in welke gevallen het ontslag van ambtswege uitgesproken wordt, onder verwijzing naar artikel 302 en artikel 150. Betreffende het ontslag van ambtswege dat op die basis wordt gegeven, zou in de bepalingen inzake de opleiding of inzake de beëindiging van het ambt evenwel moeten worden gepreciseerd hoe dat ontslag wordt gegeven. Wordt het verleend wanneer het personeelslid geen enkel opleidingsuur volgt of wanneer het niet het jaarlijks quotum opleidingsuren bereikt? Welke procedure geldt hiervoor (termijn, hoorgesprek met het personeelslid, enz.)? Welke redenen kunnen in voorkomend geval excuus worden aangehaald (bijvoorbeeld overmacht)?

Dezelfde opmerking geldt voor het ontworpen artikel 301, 2°.

Artikel 306

Onder voorbehoud van wat reeds is opgemerkt in het voornoemde advies 55.165/2 over de vorige versie van de overgangsbepaling die met artikel 306 overeenstemt, geeft de voorliggende tekst aanleiding tot de volgende opmerkingen.

Algemene opmerkingen

1. Zoals reeds is opgemerkt in het voornoemde advies 55.165/2, heeft de afdeling Wetgeving van de Raad van State het volgende gesteld in advies 41.963/2, op 17 januari 2007 gegeven over een voorontwerp van wet 'betreffende de civiele veiligheid' :

"(...) De Federale Staat blijft weliswaar bevoegd voor de aangelegenheid van de civiele bescherming, doch kan evenwel niet betwisten dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op grond van de artikelen 5 en 56 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen, bevoegd is om de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp te organiseren en het personeel van die instelling van openbaar nut toe te rusten met een administratief statuut en een bezoldigingsregeling, met inachtneming van de algemene beginselen vastgelegd in het koninklijk besluit van 22 december 2000.

2. Il ressort de l'examen des articles 198 et 204 en projet que le congé de vacances et le congé pour motifs impérieux sont réduits dans des cas similaires à savoir lorsque l'agent :

- entre en service dans le courant de l'année;
- démissionne;
- a obtenu au cours de l'année un congé visé à l'article 207, 4°, 209, 210, 217, § 1^{er};
- est placé en non-activité ou disponibilité.

L'hypothèse du congé obtenu sur la base de l'article 208 n'est cependant visée qu'à l'article 204. Dès lors, afin de rendre le système de calcul du congé de vacances cohérent, il appartient à l'auteur du projet d'examiner si, dans le respect du principe d'égalité, il ne faudrait pas prévoir que le congé de vacances est réduit à due concurrence lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel, tel que visé à l'article 208.

Article 207

1. Le 2°, alinéa 2, insère dans le statut en projet une disposition similaire à celle de l'article 20, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal précité du 19 novembre 1998. Il serait toutefois préférable, à l'instar de ce qui est mentionné dans cet article, de compléter la phrase de la manière suivante : « mais est domicilié chez l'autre parent ».

2. Le 5° insère dans le statut en projet une disposition similaire à celle de l'article 21, alinéa 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal précité du 19 novembre 1998. Il serait toutefois utile, à l'instar de ce qui est mentionné dans cet article, de compléter la disposition en projet afin de prévoir que, pour bénéficier de ce congé, l'autorité compétente peut demander au membre du personnel professionnel de fournir la preuve de sa participation aux activités visées.

Article 210

Le Conseil d'Etat s'interroge sur la cohérence de la démarche qui consiste, d'une manière générale, à harmoniser les différents aspects du statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, qui transparaît de l'ensemble du projet, avec celle, traduite à l'article 210, § 2, rétablissant une assez large part d'autonomie aux dites zones en ce qui concerne un des aspects de ce statut.

Article 300

Au 2°, il s'agit de préciser les hypothèses de démission d'office par référence à l'article 302 et à l'article 150. Concernant la démission d'office opérée sur cette base, il conviendrait cependant de préciser, dans les dispositions relatives à la formation ou dans celles relatives à la cessation de fonctions, la manière dont s'opère cette démission. Aura-t-elle lieu lorsque le membre du personnel ne suivra aucune heure de formation ou lorsqu'il n'aura pas atteint le quota annuel d'heures de formation ? Quelle sera la procédure (délai, audition du membre du personnel, etc.) ? Quelles seront, le cas échéant, les causes d'excuse (par exemple, cas de force majeure) ?

La même observation vaut en ce qui concerne l'article 301, 2°, en projet.

Article 306

Sous réserve de ce qui a déjà été souligné dans l'avis 55.165/2 précité sur la précédente version de la disposition transitoire correspondant à l'article 306, il convient de formuler les observations suivantes sur le texte à l'examen.

Observations générales

1. Comme cela a déjà été souligné dans l'avis 55.165/2 précité, la section de législation du Conseil d'Etat a déclaré ce qui suit dans l'avis 41.963/2 donné le 17 janvier 2007 sur un avant-projet de loi 'relative à la sécurité civile' :

« [...] Si l'Etat fédéral reste compétent pour régir la matière de la protection civile, il ne peut cependant nier la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale fondée sur les articles 5 et 56 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, d'organiser le Service d'incendie et d'aide médicale urgente et de doter le personnel de cet organisme d'intérêt public d'un statut administratif et pécuniaire dans le respect des principes généraux fixés par l'arrêté royal du 22 décembre 2000. Quant à la Région de Bruxelles-Capitale, elle ne peut agir comme si elle était devenue compétente pour la protection civile

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van zijn kant, kan niet optreden alsof het bevoegd was geworden voor de civiele bescherming op zijn grondgebied en zonder rekening te houden met de federale regelgeving.

Te dien einde moet de Federale Staat ofwel rekening houden met de bijzondere kenmerken van de Dienst voor Brandweer georganiseerd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, door algemene bepalingen vast te stellen die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de kans bieden deze aan te passen aan de specificiteit van zijn personeel, ofwel moet een samenwerkingsakkoord worden gesloten om het statuut van dat personeel te regelen, waarbij de Federale Staat bevoegd is voor de civiele bescherming, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het leiden van zijn instelling van openbaar nut, de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, alsmede het personeel hiervan."

Aldus heeft de afdeling Wetgeving aangegeven dat uit de volgende alternatieven moest worden gekozen: het bepalen van de algemene principes of het sluiten van een samenwerkingsakkoord.

Het ontworpen artikel 306 maakt van die alternatieven echter cumulatieve opties door enerzijds de algemene principes te bepalen en anderzijds te voorzien in het sluiten van een samenwerkingsakkoord.

Hierover bevat het verslag aan de Koning de volgende toelichting:

"Gelet op deze twee bevoegdheidsniveaus, herinnert de Raad van State eraan dat hij, om een einde te stellen aan de juridische onzekerheid die de materie kenmerkt, twee oplossingen heeft voorgesteld: enerzijds kan de federale overheid 'rekening houden met de bijzonderheden van de brandweerdienst die georganiseerd wordt door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest door algemene bepalingen vast te leggen die het dit gewest mogelijk maken om deze aan te passen aan de specificiteiten van zijn personeel', anderzijds kunnen de federale overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest eensgezind optreden door samenwerkingsakkoorden op dit gebied af te sluiten".

Alhoewel de wetgever via artikel 17, § 1, 7°, van de voornoemde wet van 15 mei 2007 heeft geopteerd voor het bepalen van de toepasselijke algemene principes, lijkt het aanvaardbaar dat ook voor het samenwerkingsakkoord wordt gekozen, aangezien de bedoeling daarvan is de moeilijkheden op te lossen die zich voordoen bij de uitoefening van de bevoegdheden van de federale overheid en van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ter zake en artikel 332 van het ontwerp voorts voorkomt dat er een rechtsvacuüm ontstaat in de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 5, 87, 88 en 308 alsook in de aangelegenheden van de boeken 4 en 5, titel 1, van het ontwerp.

De steller van het ontwerp moet echter worden gewezen op de gevaren van deze wijze van regelgeving, betreffende de samenhang en de leesbaarheid van de ingevoerde regeling. De regels die voor de DBDMH gelden, zullen bijgevolg immers op drie niveaus gestructureerd zijn:

- ten eerste de regels die de Brusselse Hoofdstedelijke Regering volledig autonoom kan vaststellen;

- ten tweede de regels die alleen kunnen worden vastgesteld met naleving van de algemene principes die artikel 306, § 1, van het ontworpen besluit bepaalt;

- ten derde de regels die worden vastgesteld door een samenwerkingsakkoord en die naderhand dus alleen kunnen worden gewijzigd wanneer een nieuw samenwerkingsakkoord wordt gesloten.

2. Sommige aangelegenheden moeten geregeld worden in een samenwerkingsakkoord terwijl andere aangelegenheden als algemene principes worden beschouwd.

Zo moet een samenwerkingsakkoord worden gesloten over bepaalde aspecten van de loopbaan, zoals over de aanwerving (boek 4) en de bevordering door verhoging in graad (boek 5, titel 1), terwijl andere aspecten van de loopbaan zoals verscheidene bepalingen inzake mobiliteit (boek 5, titel 2, *partim*), de professionalisering of de wedertewerkingstelling als algemene principes worden beschouwd. Bovendien moeten twee aangelegenheden die onder de bepalingen inzake mobiliteit vallen, te weten de artikelen 87 en 88, geregeld worden bij een samenwerkingsakkoord, terwijl andere bepalingen van de titel betreffende de mobiliteit als algemene principes worden beschouwd.

sur son territoire et ne pas tenir compte de la réglementation fédérale.

Pour ce faire, soit l'Etat fédéral tient compte des particularités du Service d'Incendie organisé par la Région de Bruxelles-Capitale en fixant des dispositions générales permettant à la Région de Bruxelles-Capitale d'adapter celles-ci aux spécificités de son personnel, soit un accord de coopération doit intervenir pour régler le statut de ce personnel, l'Etat fédéral étant compétent dans le domaine de la protection civile, la Région de Bruxelles-Capitale étant compétente pour gérer son organisme d'intérêt public, le Service d'incendie et d'aide médicale urgente, ainsi que le personnel de celui-ci ».

Ce faisant, elle a dégagé deux options alternatives: la détermination de principes généraux ou la conclusion d'un accord de coopération.

L'article 306 en projet transforme cependant ces options alternatives en options cumulatives en déterminant, d'une part, des principes généraux et, d'autre part, en prévoyant la conclusion d'un accord de coopération.

Le rapport au Roi fait état, sur ce point, des explications suivantes:

« Vu ces deux niveaux de compétence, le Conseil d'Etat rappelle qu'il a, pour mettre fin à l'insécurité juridique qui caractérise la matière, proposé deux pistes de solution: d'une part, l'autorité fédérale peut 'tenir compte des particularités du Service d'Incendie organisé par la Région de Bruxelles-Capitale en fixant des dispositions générales permettant à cette Région d'adapter celles-ci aux spécificités de son personnel', d'autre part l'autorité fédérale et la Région de Bruxelles-Capitale peuvent agir de concert en concluant en la matière des accords de coopération ».

Bien que, via l'article 17, § 1^{er}, 7°, de la loi précitée du 15 mai 2007, le législateur a opté pour la détermination de principes généraux applicables, il semble admissible de recourir également à la formule de l'accord de coopération dès lors qu'elle a pour objectif de tenter de résoudre les difficultés caractérisant la mise en œuvre des compétences de l'autorité fédérale et de la Région de Bruxelles-Capitale en la matière et que, par ailleurs, le risque de vide juridique dans les matières visées aux articles 5, 87, 88 et 308 ainsi que celles des livres 4 et 5, titre 1^{er}, du projet est évité par l'article 332 du projet.

Il convient cependant d'attirer l'attention de l'auteur du projet sur les risques que présente cette manière de légiférer au niveau de la cohérence et de la lisibilité de la réglementation mise en place. En effet, les normes applicables au SIAMU seront en conséquence réparties en trois niveaux:

- premièrement, les normes qui pourront être déterminées par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en toute autonomie;

- deuxièmement, les normes qui ne pourront être adoptées que dans le respect des principes généraux déterminés par l'article 306, § 1^{er}, de l'arrêté en projet;

- troisièmement, les normes qui seront déterminées par un accord de coopération et qui ne pourront donc être modifiées qu'à la suite de la conclusion d'un nouvel accord de coopération.

2. Certaines matières doivent faire l'objet d'un accord de coopération alors que d'autres matières sont considérées comme des principes généraux.

Ainsi, par exemple, certains aspects de la carrière, tels que le recrutement (livre 4) et la promotion par avancement de grade (livre 5, titre 1^{er}) doivent faire l'objet d'un accord de coopération, alors que d'autres aspects de la carrière, tels que plusieurs dispositions relatives à la mobilité (livre 5, titre 2, *partim*), la professionnalisation ou encore la réaffectation sont considérés comme des principes généraux. En outre, deux matières contenues dans des dispositions relatives à la mobilité, à savoir les articles 87 et 88, doivent faire l'objet d'un accord de coopération alors que d'autres dispositions du titre relatif à la mobilité sont considérées comme des principes généraux.

In dat verband wordt in het ontwerp van verslag aan de Koning alleen het volgende gesteld :

“Bijgevolg weerspiegelt artikel 306 deze twee oplossingen voorgesteld door de Raad van State. De eerste paragraaf somt een reeks bepalingen op die van toepassing zijn op de DBDMH en die voor deze dienst algemene principes vormen; in dit geval dient het Brussels Hoofdstedelijk Gewest deze aan te vullen, toe te passen of aan te passen door middel van de bevoegdheid die het bezit inzake het statuut dat van toepassing is op het personeel van de instellingen voor openbaar nut die het heeft gecreëerd (zie de artikelen 5 en 56 van de voormelde bijzondere wet van 12 januari 1989).

De tweede paragraaf van artikel 306 past de tweede oplossing voorgesteld door de Raad van State toe en bepaalt nauwkeurig de aangelegenheden die het voorwerp moeten uitmaken van een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (...).”

Op een vraag hieromtrent heeft de gemachtigde van de minister het volgende gesteld : “cette disposition telle qu’elle est rédigée actuellement résulte d’une demande formulée en ce sens par la Région de Bruxelles-Capitale et ce, dans le cadre de la formalité de l’association des régions à l’élaboration du projet d’arrêté royal”, en heeft ze de verklarende gegevens bijgevoegd, die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest had verschaft.

Die gegevens bestaan allereerst uit de herhaling van de argumenten die in het verslag aan de Koning voorkomen. Vervolgens worden evenwel de volgende overwegingen toegevoegd :

“Ce sont principalement les obligations linguistiques imposées par les lois coordonnées sur l’emploi des langues en matière administrative qui ont présidé à la répartition des matières dans le premier ou dans le deuxième paragraphe de l’article 306. Le SIAMU est en effet le seul service d’incendie bilingue du pays et se trouve de ce fait soumis aux obligations de répartition linguistique fixées par les cadres linguistiques. Par ailleurs, comme on le sait, les pourcentages issus des cadres linguistiques doivent être respectés au sein de chaque degré de la hiérarchie, étant entendu qu’un arrêté distinct de celui qui fixe les cadres linguistiques détermine les grades des membres du personnel qui constituent un même degré de hiérarchie. Par conséquent, du fait de cette particularité, il a été décidé que les principales dispositions du présent statut mettant en jeu les différents grades du présent statut feraient l’objet d’un accord de coopération : l’article 5 (établissement des différents grades des cadres de base, moyen et supérieur), les articles 87 et 88 (conditions de mobilité), l’article 308 (droit transitoire des grades) ainsi que le titre premier du livre 5 (système de promotion par avancement de grade). Il est en effet préférable que les dispositions précitées fassent l’objet d’un accord de coopération, de manière à pouvoir assurer leur mise en œuvre en bonne intelligence avec la législation linguistique. Pour ne prendre qu’un exemple, l’article 308, 7°, octroie, sous certaines conditions, le grade de major à un agent titulaire du grade de capitaine. Or, à Bruxelles, le grade de capitaine est de rang A2 et celui de major de rang A4, ce rang A4 imposant une parité linguistique à ce degré (article 43, § 3, des lois coordonnées précitées). Par conséquent, une application de l’article 308 précité sans aménagement conduirait, à Bruxelles, à une arrivée soudaine et trop importante d’agents titulaires d’un grade imposant la parité linguistique.

Par ailleurs, il a également été décidé que le livre 4 ferait l’objet d’un accord de coopération entre l’État fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale : ses dispositions, très détaillées, ne sauraient être assimilées à des principes généraux – leur ‘application directe’ réduirait à néant l’autonomie que la Région bruxelloise détient en la matière. À l’inverse, la plupart des formulations des dispositions énumérées au paragraphe premier de l’article 306 font en sorte que la Région de Bruxelles-Capitale dispose, à leur égard, d’une marge de manœuvre dans leur application et leur adaptation au SIAMU”.

Die uitleg betreffende de verdeling van de aangelegenheden die als algemene principes worden beschouwd en die welke geregeld moeten worden bij een samenwerkingsakkoord zou beter in het verslag aan de Koning worden opgenomen.(2)

Bijzondere opmerkingen

1. In paragraaf 1, derde streepje, wordt inzonderheid verwezen naar het ontworpen artikel 33. Daarin wordt bepaald dat “de opschorting van de toestemming bedoeld in artikel 32 geen effect (heeft) op de duur ervan”. Het is de Raad van State derhalve niet duidelijk waarom in artikel 306, § 1, niet eveneens verwezen wordt naar artikel 32.

2. In paragraaf 1, vijfde streepje, wordt inzonderheid verwezen naar artikel 99. Ter wille van de samenhang met de verwijzing naar artikel 77, eerste en derde lid, behoort evenwel uitsluitend verwezen te worden naar artikel 99, eerste en derde lid.

A cet égard, le projet de rapport au Roi se borne à indiquer que,

« Par conséquent, l’article 306 fait écho à ces deux pistes de solution suggérées par le Conseil d’Etat. Le premier paragraphe énumère une série de dispositions applicables au SIAMU qui constituent pour ce service des principes généraux; il revient dans ce cas à la Région de Bruxelles-Capitale de les compléter, de les appliquer ou de les adapter au moyen de la compétence qu’elle détient en matière de statut applicable au personnel des organismes d’intérêt public qu’elle a créé (voir les articles 5 et 56 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 précités).

Le deuxième paragraphe de l’article 306 met en œuvre la seconde piste de solution suggérée par le Conseil d’Etat et détermine avec précision les matières qui doivent faire l’objet d’un accord de coopération entre l’autorité fédérale et la Région de Bruxelles-Capitale [...] ».

Interrogée sur ce point, la déléguée de la ministre a indiqué que « cette disposition telle qu’elle est rédigée actuellement résulte d’une demande formulée en ce sens par la Région de Bruxelles-Capitale et ce, dans le cadre de la formalité de l’association des régions à l’élaboration du projet d’arrêté royal » et a joint les éléments d’explication apportés par la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces éléments consistent, tout d’abord, en une reprise des arguments figurant dans le rapport au Roi. Sont néanmoins ajoutées, par la suite, les considérations suivantes :

« Ce sont principalement les obligations linguistiques imposées par les lois coordonnées sur l’emploi des langues en matière administrative qui ont présidé à la répartition des matières dans le premier ou dans le deuxième paragraphe de l’article 306. Le SIAMU est en effet le seul service d’incendie bilingue du pays et se trouve de ce fait soumis aux obligations de répartition linguistique fixées par les cadres linguistiques. Par ailleurs, comme on le sait, les pourcentages issus des cadres linguistiques doivent être respectés au sein de chaque degré de la hiérarchie, étant entendu qu’un arrêté distinct de celui qui fixe les cadres linguistiques détermine les grades des membres du personnel qui constituent un même degré de hiérarchie. Par conséquent, du fait de cette particularité, il a été décidé que les principales dispositions du présent statut mettant en jeu les différents grades du présent statut feraient l’objet d’un accord de coopération : l’article 5 (établissement des différents grades des cadres de base, moyen et supérieur), les articles 87 et 88 (conditions de mobilité), l’article 308 (droit transitoire des grades) ainsi que le titre premier du livre 5 (système de promotion par avancement de grade). Il est en effet préférable que les dispositions précitées fassent l’objet d’un accord de coopération, de manière à pouvoir assurer leur mise en œuvre en bonne intelligence avec la législation linguistique. Pour ne prendre qu’un exemple, l’article 308, 7°, octroie, sous certaines conditions, le grade de major à un agent titulaire du grade de capitaine. Or, à Bruxelles, le grade de capitaine est de rang A2 et celui de major de rang A4, ce rang A4 imposant une parité linguistique à ce degré (article 43, § 3, des lois coordonnées précitées). Par conséquent, une application de l’article 308 précité sans aménagement conduirait, à Bruxelles, à une arrivée soudaine et trop importante d’agents titulaires d’un grade imposant la parité linguistique.

Par ailleurs, il a également été décidé que le livre 4 ferait l’objet d’un accord de coopération entre l’Etat fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale : ses dispositions, très détaillées, ne sauraient être assimilées à des principes généraux – leur ‘application directe’ réduirait à néant l’autonomie que la Région bruxelloise détient en la matière. À l’inverse, la plupart des formulations des dispositions énumérées au paragraphe premier de l’article 306 font en sorte que la Région de Bruxelles-Capitale dispose, à leur égard, d’une marge de manœuvre dans leur application et leur adaptation au SIAMU ».

Ces explications concernant la répartition des matières entre principes généraux et accord de coopération gagneraient à être insérées dans le rapport au Roi (2).

Observations particulières

1. Le paragraphe 1^{er}, troisième tiret, fait référence notamment à l’article 33 en projet. Celui énonce que « la suspension de l’autorisation visée à l’article 32 n’a aucun impact sur la durée de celle-ci ». Le Conseil d’Etat n’aperçoit dès lors pas la raison pour laquelle l’article 306, § 1^{er}, ne fait pas également référence à l’article 32.

2. Le paragraphe 1^{er}, cinquième tiret, fait référence notamment à l’article 99. Cependant, par souci de cohérence avec la référence à l’article 77, alinéas 1^{er} et 3, il conviendrait uniquement de faire référence à l’article 99, alinéas 1^{er} et 3.

3. In paragraaf 1, negende streepje, wordt verwezen naar artikel 333. Deze verwijzing moet worden geschrapt. Dat artikel maakt immers deel uit van boek 17, waarnaar paragraaf 1, tiende streepje, verwezen wordt.

4. In paragraaf 3 wordt verwezen naar de artikelen 280 tot 290. Aangezien in artikel 290 verwezen wordt naar artikel 15, verdient het aanbeveling om in artikel 306 eveneens naar die bepaling te verwijzen.

Boek 16 – Overgangsbepalingen

Men kan zich afvragen of er in boek 16 geen bepalingen moeten worden ingevoegd die vergelijkbaar zijn met de artikelen 48 en 52, §§ 2 en 3, van het ontwerp waarover vandaag advies 55.524/2 gegeven is met betrekking tot een ontwerp van koninklijk besluit 'houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones', teneinde het personeelslid de mogelijkheid te bieden om bepaalde verworvenheden te behouden (bijvoorbeeld inzake verlopen) die toegekend zijn onder de gelding van de regelgeving waarvan de opheffing beoogd wordt.

Artikel 308

In artikel 308 wordt inzonderheid de voorwaarde van tien jaar graadanciënniteit opgelegd voor de integratie van bepaalde onderluitenanten en luitenanten in de graad van kapitein, maar wordt geen enkele anciënniteitsvoorwaarde bepaald voor de integratie van bepaalde luitenant-dienstchefs in diezelfde graad. Voorts wordt voor de integratie van bepaalde kapiteins in de graad van majoor een graadanciënniteit van vijf jaar vereist, terwijl geen enkele anciënniteit vereist is voor bepaalde kapiteins-dienstchefs en voor de kapiteins-commandanten die geen dienstchef zijn. Voor bepaalde majoors-dienstchefs, kapiteins-commandanten die dienstchef zijn en luitenant-kolonels is evenmin een anciënniteit vereist voor de integratie in de graad van kolonel.

Op een vraag naar de redenen waarom in bepaalde gevallen tien jaar graadanciënniteit, vijf jaar graadanciënniteit of geen graadanciënniteit vereist is, heeft de gemachtigde van de minister het volgende gesteld :

« Il a été estimé que la fonction de chef de service ne nécessite aucune ancienneté de grade, étant entendu que les personnes qui l'exercent assument déjà d'importantes responsabilités et peuvent dès lors attester d'une certaine valeur ajoutée par rapport aux autres titulaires du même grade. En outre, l'on a jugé que, au plus la personne est haut gradée, au plus cette dernière dispose d'une ancienneté totale dans les grades ».

Indien de steller van het ontwerp uitgaat van het principe dat « hoe hoger de graad van de persoon, hoe groter de totale graadanciënniteit van die persoon » zijn de redenen waarom de onderluitenanten en de luitenanten (die geen dienstchef zijn) aan dezelfde voorwaarde van tien jaar graadanciënniteit moeten voldoen om geïntegreerd te kunnen worden in de graad van kapitein, in de huidige redactie van de ontworpen tekst niet echt duidelijk.

De steller van het ontwerp zou deze voorwaarde dan ook moeten herzien, aangezien ze, zoals ze thans is gesteld, moeilijk te rechtvaardigen valt in het licht van het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, te meer daar uit de uitleg die door de gemachtigde van de minister gegeven is over het huidige gradensysteem blijkt dat op dit ogenblik de graad van onderluitenant in hoofdzaak een tijdelijke graad is, dat binnen de kaders van de brandweerdiensten overigens geen onderscheid wordt gemaakt tussen het aantal onderluitenanten en luitenanten en voor de overgang van onderluitenant naar luitenant alleen het brevet van brandvoorkoming vereist is.

De rechtvaardiging voor het systeem van integratie van de officieren in de nieuwe graden blijkt evenwel eveneens uit andere documenten die door de gemachtigde van de minister zijn overgezonden aan de Raad van State.

Zo wordt met de ontworpen hervorming het aantal officiersgraden teruggebracht van zes tot vier en wordt er gestreefd naar een uniformisering door op nauwkeurige wijze de functie te bepalen die overeenstemt met elk van de vier overblijvende officiersgraden.

De integratie in de nieuwe graden is geen makkelijke zaak, niet alleen door het kleiner aantal graden, maar ook door verschillende factoren die benadrukt worden in de voornoemde documenten, met name hetgeen hieronder wordt vermeld :

- De voorwaarden van aanwerving voor eenzelfde graad verschillen naar gelang van de categorie van de dienst (C, Z en Y, X). Zo wordt in het koninklijk besluit van 19 april 1999 'tot vaststelling van de geschiktheids- en bekwaamheidscriteria alsmede van de benoembaarheids- en bevorderingsvoorwaarden voor de officieren van de openbare brandweerdiensten', welk besluit bij het ontworpen besluit wordt opgeheven, voor de aanwerving van officieren en voor de uitoefening van de functie van officier-dienstchef van de diensten van categorie X en Y, bepaald dat men houder moet zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau 1 (artikelen 7, § 1, en 45).

3. Le paragraphe 1^{er}, neuvième tiret, fait référence à l'article 333. Cette référence doit être omise. En effet, cet article figure cependant dans le livre 17, auquel le paragraphe 1^{er}, dixième tiret, fait déjà référence.

4. Le paragraphe 3 fait référence aux articles 280 à 290. L'article 290 faisant référence à l'article 15, il serait préférable de viser également cette disposition dans l'article 306.

Livre 16 – Dispositions transitoires

Il est permis de se demander s'il ne faudrait pas insérer dans le livre 16 des dispositions similaires à celles des articles 48 et 52, §§ 2 et 3, du projet faisant l'objet de l'avis 55.524/2 donné ce jour sur le projet d'arrêté royal 'relatif au statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours' et ce, afin de permettre au membre du personnel de préserver certains acquis (par exemple en matière de congés) octroyés sous l'empire de la réglementation appelée à être abrogée.

Article 308

L'article 308 impose notamment une condition de dix ans d'ancienneté de grade pour l'intégration de certains sous-lieutenants et lieutenants dans le grade de capitaine mais ne prévoit aucune condition d'ancienneté pour l'intégration de certains lieutenants chefs de service dans ce même grade. En outre, pour ce qui concerne l'intégration de certains capitaines dans le grade de major, une ancienneté de cinq ans de grade est requise, alors qu'aucune ancienneté n'est exigée pour certains capitaines chef de service et pour les capitaines-commandant non chefs de service. De même, pour certains majors chefs de service, capitaines-commandant chef de service et lieutenants-colonels, aucune ancienneté n'est requise pour l'intégration dans le grade de colonel.

Interrogée sur les raisons qui justifient dans certains cas d'avoir dix ans d'ancienneté de grade, cinq ans d'ancienneté de grade ou aucune ancienneté de grade, la déléguée de la ministre a indiqué :

« Il a été estimé que la fonction de chef de service ne nécessite aucune ancienneté de grade, étant entendu que les personnes qui l'exercent assument déjà d'importantes responsabilités et peuvent dès lors attester d'une certaine valeur ajoutée par rapport aux autres titulaires du même grade. En outre, l'on a jugé que, au plus la personne est haut gradée, au plus cette dernière dispose d'une ancienneté totale dans les grades ».

Si l'auteur du projet part du principe que, « au plus la personne est haut gradée, au plus cette dernière dispose d'une ancienneté totale dans les grades », les raisons pour lesquelles les sous-lieutenants et lieutenants (non chefs de service) sont soumis à la même condition d'avoir dix ans d'ancienneté de grade pour pouvoir être intégrés dans le grade de capitaine s'avèrent, dans la rédaction actuelle du texte en projet, peu compréhensibles.

L'auteur du projet devrait donc revoir cette condition, qui, dans sa rédaction actuelle, est difficilement justifiable au regard du principe d'égalité et de non-discrimination et ce, d'autant plus que les explications du système actuel de grade, fournies par la déléguée de la ministre, font état de ce qu'« actuellement, le grade de sous-lieutenant est essentiellement un grade temporaire. Les cadres des services d'incendie ne font d'ailleurs pas de distinction entre le nombre de sous-lieutenant et de lieutenant. Le passage de sous-lieutenant à lieutenant requiert simplement la détention du brevet de prévention ».

La justification du système d'intégration des officiers dans les nouveaux grades ressort cependant également d'autres documents transmis par la déléguée de la ministre au Conseil d'Etat.

Ainsi, la réforme en projet diminue le nombre de grades d'officiers de six à quatre et a pour objectif d'opérer une uniformisation en déterminant « de manière précise la fonction qui correspond à chacun des 4 grades d'officiers retenus ».

L'intégration dans les nouveaux grades n'est pas aisée en raison non seulement de la diminution du nombre de grade mais également en raison de plusieurs facteurs mis en exergue dans les documents précités, à savoir ce qui suit :

- Les conditions de recrutement pour un même grade varient en fonction de la catégorie du service (C, Z et Y, X). Ainsi, pour le recrutement des officiers et pour l'exercice des fonctions d'officier chef de service des services de catégorie X et Y, l'arrêté royal du 19 avril 1999 'établissant les critères d'aptitude et de capacité, ainsi que les conditions de nomination et de promotion des officiers des services publics d'incendie', abrogé par l'arrêté en projet, exige d'être titulaire d'un diplôme de niveau 1 (articles 7, § 1^{er}, et 45).

- Thans zijn de functies van dienstchef niet even belangrijk naar gelang van de categorie van de dienst in kwestie. Zo heeft de dienstchef in diensten van categorie C de graad van luitenant, in diensten van categorie Z de graad van kapitein, in diensten van categorie Y, de graad van kapitein-commandant en in diensten van categorie X, de graad van kolonel. Om die functies te kunnen uitoefenen, dient men voorts houder te zijn van het brevet van dienstchef.

- Thans wordt de hoogste graad bepaald door de categorie van de dienst in kwestie. Voor de categorie Y gaat het bijvoorbeeld om de graad van kapitein-commandant, terwijl het voor de categorie X om de graad van kolonel gaat. Daaruit vloeit voort dat de functies en verantwoordelijkheden van een kapitein-commandant van een dienst van categorie Y niet noodzakelijkerwijze vergelijkbaar zijn met die van een kapitein-commandant van categorie X.

Gelet op hetgeen voorafgaat, kan met betrekking tot het ontworpen artikel 308 niet gezegd worden dat het volledige voldoening schenkt wat betreft de integratie van de bestaande graden in de nieuwe graden. Dat artikel houdt immers geen rekening met de verscheidenheid aan situaties die in de praktijk bestaan en dreigt dus te voorzien in een identieke behandeling voor officieren die zich thans in onderscheiden situaties bevinden, doorgaans ten gevolge van het verloop van hun loopbaan naar gelang van de categorie van de dienst waarin zij hun functies uitoefenen.

Zo zou bijvoorbeeld het bezit van een diploma van niveau A in bepaalde gevallen ten nutte kunnen worden gemaakt, inzonderheid wanneer dit reeds een voorwaarde was voor aanwerving, bevordering of uitoefening van de functie van dienstchef onder de gelding van het voornoemd koninklijk besluit van 19 april 1999.

Zo ook lijkt de uitoefening van een functie van dienstchef ten nutte gemaakt te kunnen worden wanneer daarvoor het bezit van het brevet van dienstchef vereist was.

Het document dat aan de Raad van State is overgezonden door de gemachtigde van de minister en dat een voorstel bevatte tot integratie in de graden van officieren, lijkt in die lijn te liggen, aangezien daarin wordt voorgesteld rekening te houden met het volgende :

- het bezit van het diploma van niveau A, vanaf het ogenblik dat dit een voorwaarde was voor aanwerving;

- het behalen op latere datum van de modules brandvoorkoming en crisissituatiebeheer;

- het ten nutte maken van de verworven ervaring (voor de luitenants zonder diploma van niveau A maar in het bezit van het brevet crisissituatiebeheer en voor de luitenant—dienstchefs).

Die nieuwe bepalingen inzake integratie zouden evenwel nog aanleiding kunnen geven tot bepaalde problemen in het licht van het gelijkheidsbeginsel, indien daarvoor geen enkele rechtvaardiging wordt gegeven, met name in de volgende gevallen :

a) Zoals hiervoor reeds is vermeld, zijn de onderluitnants (officieren-brandvoorkoming-crisissituatiebeheer) en luitenants (crisissituatiebeheer—die geen dienstchef zijn) aan dezelfde voorwaarde onderworpen, namelijk tien jaar graadanciënniteit bezitten, om geïntegreerd te kunnen worden in de graad van kapitein.

b) De luitenant-dienstchef die minder dan vijf jaar anciënniteit heeft als dienstchef blijft luitenant. Wat als hij evenwel reeds meer dan tien jaar anciënniteit verworven heeft in de graad van luitenant ? Dezelfde opmerking geldt voor de kapitein-dienstchef die geen diploma van niveau A heeft en minder dan vijf jaar anciënniteit als dienstchef heeft.

c) De situatie van de luitenant-dienstchef, met een diploma van niveau A of een brevet van crisissituatiebeheer wordt niet besproken.

d) Waarom wordt het diploma niet ten nutte gemaakt wat betreft de kapitein-commandant die geen dienstchef is ?

e) De situatie van de majoors met een diploma van niveau A wordt niet besproken.

Meer in het algemeen gaat de Raad van State er overigens van uit dat, gelet op de overgezonden documenten, dat nieuw voorstel eveneens gegrond is op het verschil in verantwoordelijkheden en functies tussen personen met eenzelfde graad, naar gelang ze behoren tot een dienst van de categorie C, X, Y of Z. Indien dat het geval is, zou het misschien nuttig zijn om daarvan melding te maken in de tekst van het ontwerp of in het verslag aan de Koning teneinde bepaalde mogelijke wedde- verschillen te rechtvaardigen.

Het zou hoe dan ook nuttig zijn om in het verslag aan de Koning de complexiteit van de integratie van de huidige graden in de nieuwe graden toe te lichten en aan te geven welke redenen de in aanmerking genomen oplossingen rechtvaardigen.

- Actuellement, les fonctions de chef de service ne revêtent pas la même importance selon la catégorie de service envisagée. Ainsi, dans les services de catégorie C, le chef de service a le grade de lieutenant, dans les services de catégorie Z, il a le grade de capitaine, dans les services de catégorie Y, il a le grade de capitaine-commandant et, dans les services de catégories X, il a le grade de colonel. En outre, pour exercer ces fonctions, il faut être détenteur du brevet de chef de service.

- Actuellement, le grade le plus élevé est déterminé par la catégorie de service envisagée. Ainsi, pour la catégorie Y, il s'agit du grade de capitaine-commandant, alors que, pour la catégorie X, il s'agit de celui de colonel. Il en ressort que les fonctions et responsabilités d'un capitaine-commandant d'un service de catégorie Y ne sont donc pas forcément similaires à celle d'un capitaine-commandant de catégorie X.

Eu égard à ce qui précède, l'article 308 en projet ne peut être considéré comme entièrement satisfaisant du point de vue de l'intégration des grades existants dans les nouveaux grades. En effet, cet article n'appréhende pas la diversité des situations existantes et risque donc de traiter de la même manière des officiers se trouvant actuellement dans des situations différentes, principalement en raison du déroulement de leur carrière lié à la catégorie de service dans laquelle ils exercent leurs fonctions.

Ainsi, par exemple, il semble que la détention d'un diplôme de niveau A pourrait être valorisée dans certains cas, notamment lorsqu'il s'agissait déjà d'une condition de recrutement, de promotion ou d'exercice des fonctions de chef de service sous le régime de l'arrêté royal précité du 19 avril 1999.

De même, l'exercice d'une fonction de chef de service semble pouvoir être valorisée lorsqu'elle impliquait la possession d'un brevet de chef de service.

Le document transmis au Conseil d'Etat par la déléguée de la ministre contenant une proposition d'intégration dans les grades d'officiers semble aller en ce sens puisqu'elle suggère de tenir compte de :

- la détention du diplôme de niveau A, à partir du moment où celui-ci a constitué une condition de recrutement;

- l'obtention ultérieure des modules de prévention et de gestion de crise;

- la valorisation de l'expérience acquise (pour les lieutenants non titulaires d'un diplôme de niveau A mais détenteurs du brevet de gestion de crise et pour les lieutenants chefs de service).

Ces nouvelles propositions d'intégration risquent, cependant, si aucune justification n'est apportée, de soulever encore certains problèmes au regard du principe d'égalité, notamment dans les cas suivants :

a) Comme mentionné ci-dessus, les sous-lieutenants (officier-prévention-gestion de crise) et lieutenants (gestion de crise-non chefs de service) sont soumis à la même condition d'avoir dix ans d'ancienneté de grade pour pouvoir être intégrés dans le grade de capitaine.

b) Le lieutenant chef de service ayant moins de cinq années en qualité de chef de service reste lieutenant. Qu'en est-il s'il a cependant déjà acquis plus de dix années d'ancienneté dans le grade de lieutenant ? La même observation vaut en ce qui concerne le capitaine chef de service n'ayant pas de diplôme de niveau A et ayant moins de cinq ans d'ancienneté en qualité de chef de service.

c) La situation du lieutenant chef de service, titulaire d'un diplôme de niveau A ou du brevet de gestion de crise n'est pas visée.

d) Pourquoi le diplôme n'est-il pas valorisé pour ce qui concerne le capitaine—commandant non-chef de service ?

e) La situation des majors titulaires d'un diplôme de niveau A n'est pas visée.

En outre, de manière plus générale, le Conseil d'Etat suppose, au vu des documents transmis, que cette nouvelle proposition se fonde également sur les différences de responsabilités et de fonctions entre titulaires d'un même grade, selon leur appartenance à un service de catégorie C, X, Y ou Z. Si tel est le cas, il serait peut-être utile d'en faire état dans le texte du projet ou dans le rapport au Roi afin de justifier certaines éventuelles différences de traitement.

De toute manière, il serait utile d'expliquer dans le rapport au Roi la complexité de l'intégration des grades actuels dans les nouveaux grades et les raisons justifiant les solutions qui seront retenues.

Artikel 331

Artikel 331 is de enige bepaling die handelt over de officieren-geneesheren en de monitors lichamelijke opvoeding. In het ontworpen statuut wordt niets bepaald in verband met hun situatie. Aangezien geen enkel artikel de overgang regelt van hun huidige graad naar het systeem dat met het ontworpen statuut ingevoerd wordt, is de gemachtigde van de minister gevraagd naar de draagwijdte van het voorliggende artikel, waarin wordt bepaald dat zij de eretitel van hun graad kunnen blijven dragen.

Zij heeft in dat verband het volgende gesteld :

« Actuellement, comme expliqué précédemment, les officiers-médecins ainsi que les moniteurs d'éducation physique font partie du cadre opérationnel. Il est toutefois prévu que dans le futur, ces personnes seront transférées vers le cadre administratif. Elles ne seront dès lors plus détenteurs de grades. Toutefois, de manière transitoire et pour éviter d'éventuelles susceptibilités, il est prévu que ces personnes pourront continuer à porter leur grade à titre honorifique ».

Gelet op deze toelichting, vraagt de Raad van State zich evenwel af of deze bepaling niet veeleer thuishoort bij de overgangsbepalingen van het besluit dat de situatie zal regelen van de leden van het administratief kader waarnaar de officieren-geneesheren en de monitors lichamelijke opvoeding zullen worden overgeheveld, in de plaats van in dit besluit.

Artikel 332

Het ontworpen artikel 335, tweede lid, 1° en 3°, luidt als volgt :

“Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, treden echter in werking op hetzelfde moment als het samenwerkingsakkoord, vermeld in artikel 306, § 2 :

1° artikel 17 § 1,7°, van de wet van 15 mei 2007;

[...];

3° dit besluit.”

Dat betekent dus dat alle bepalingen waarvan sprake is in het ontworpen artikel 306 eerst van toepassing zullen zijn op de DBDMH zodra het samenwerkingsakkoord bedoeld in artikel 306, § 2, in werking getreden zal zijn.

-Zolang dat samenwerkingsakkoord niet in werking getreden zal zijn, zullen alle aangelegenheden bedoeld in artikel 306 en niet alleen bepaalde ervan, dan ook blijkbaar geregeld blijven door de besluiten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.

Artikel 335

Artikel 17, § 1, 7°, van de voornoemde wet van 15 mei 2007 luidt als volgt :

“Deze wet is van toepassing op het orgaan, dat werd ingericht door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met toepassing van artikel 5 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, met uitzondering van de volgende bepalingen :

[...]

7° artikel 106, behalve voor wat betreft de algemene principes van het administratief statuut dat van toepassing is op het operationeel personeel bedoeld in dit artikel”.

Artikel 106 van die wet bepaalt het volgende :

“De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel van de zones, hierbij inbegrepen de opleiding.”

Uit het voorgaande vloeit derhalve voort dat bepalingen onder 1° en 2° van het ontworpen artikel 335, tweede lid, op dezelfde aspecten betrekking hebben en dat de steller van het ontwerp in de bepaling onder 2° misschien de inwerkingtreding van artikel 106/1 bedoelde en niet die van artikel 106 van de voornoemde wet van 15 mei 2007.

Daarover om uitleg gevraagd heeft de gemachtigde van de minister het volgende gesteld :

« Effectivement, il serait préférable de viser l'article 106/1 de la loi précitée du 15 mai 2007 en lieu et place de l'article 106 de cette même loi ».

De griffier,
Anne-Catherine Van Geersdaele

De voorzitter,
Pierre Vandernoot

Nota's

(1) Zie bijvoorbeeld RvS 22 september 2006, nr. 162.616; 15 juli 2010, nr. 206.654.

Article 331

L'article 331 est le seul à traiter des officiers-médecins et des moniteurs d'éducation physique. Rien dans le statut en projet ne détermine leur situation. Comme aucun article ne règle la conversion de leur grade actuel dans le système instauré par le statut en projet, la déléguée de la ministre a été interrogée sur la portée du présent article, qui prévoit qu'ils pourront continuer à porter leur grade à titre honorifique.

Elle a ainsi indiqué qu'

« Actuellement, comme expliqué précédemment, les officiers-médecins ainsi que les moniteurs d'éducation physique font partie du cadre opérationnel. Il est toutefois prévu que dans le futur, ces personnes seront transférées vers le cadre administratif. Elles ne seront dès lors plus détenteurs de grades. Toutefois, de manière transitoire et pour éviter d'éventuelles susceptibilités, il est prévu que ces personnes pourront continuer à porter leur grade à titre honorifique ».

Eu égard à cette précision, le Conseil d'Etat se demande cependant si cette disposition ne trouverait cependant pas plus sa place dans les mesures transitoires de l'arrêté qui sera destiné à régir la situation des membres du cadre administratif vers lequel les officiers—médecins et des moniteurs d'éducation physique seront transférés plutôt que dans le présent arrêté.

Article 332

L'article 335, alinéa 2, 1° et 3°, en projet prévoit que,

« Toutefois, pour le service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, entrent en vigueur en même temps que l'accord de coopération prévu à l'article 306, § 2 :

1° l'article 17, § 1^{er}, 7°, de la loi du 15 mai 2007;

[...];

3° le présent arrêté ».

Cela signifie donc que toutes les dispositions visées à l'article 306 en projet ne s'appliqueront au SIAMU que lorsque l'accord de coopération visé à l'article 306, § 2, sera entré en vigueur.

Il semble dès lors que, tant que cet accord de coopération n'est pas entré en vigueur, toutes les matières visées à l'article 306, et non uniquement certaines d'entre elles, demeurent réglées par les arrêtés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 335

L'article 17, § 1^{er}, 7°, de la loi précitée du 15 mai 2007 dispose que

« La présente loi est d'application à l'organe mis en place par la Région de Bruxelles-Capitale en application de l'article 5 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises à l'exception des dispositions suivantes :

[...]

7° article 106, sauf en ce qui concerne les principes généraux du statut administratif applicable au personnel opérationnel visé à cet article ».

L'article 106 de cette loi dispose que

« Le Roi arrête, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel des zones, en ce compris la formation ».

Il en ressort dès lors que les points 1° et 2° de l'article 335, alinéa 2, en projet recouvrent la même réalité et que l'auteur du projet visait peut-être au 2° l'entrée en vigueur de l'article 106/1 et non celle de l'article 106 de la loi précitée du 15 mai 2007.

Interrogée sur ce point, la déléguée de la ministre a indiqué qu'

« Effectivement, il serait préférable de viser l'article 106/1 de la loi précitée du 15 mai 2007 en lieu et place de l'article 106 de cette même loi ».

Le greffier,
Anne-Catherine Van Geersdaele

Le président,
Pierre Vandernoot

Notes

(1) Voir par exemple : CE, n° 162.616, 22 septembre 2006; n° 206.654, 15 juillet 2010.

(2) Er moet worden opgemerkt dat het laatste lid van het verslag aan de Koning betreffende het ontworpen artikel 306, zoals het in de voorliggende adviesaanvraag is ingediend, naar artikel 306 verwijst terwijl het veeleer op artikel 307 betrekking lijkt te hebben.

(2) Il convient de noter que le dernier alinéa du rapport au Roi consacré à l'article 306 en projet, tel que déposé dans la présente demande d'avis, fait référence à l'article 306 alors qu'il semble plutôt expliciter l'article 307.

19 APRIL 2014. — Koninklijk besluit tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele veiligheid, de artikelen 17, § 1, 7°, 106, 106/1, 208 en 224, tweede lid;

Gelet op de betrokkenheid van de gewesten;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 5 en 6 december 2013 en op 19 februari 2014;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, gegeven op 12 december 2013 en op 19 februari 2014;

Gelet op het protocol van onderhandelingen 2014/03 en 2014/05 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, gesloten op 20 januari 2014 en op 3 april 2014;

Gelet op advies 55.165/2 van de Raad van State, gegeven op 6 februari 2014, en advies 55.523/2, gegeven op 26 maart 2014, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat, wat betreft de bepalingen met een facultatief karakter bepaald in dit besluit, de kost verbonden aan de eventuele uitvoering ervan door de zone geen meerkost uitmaakt van de hervorming van de civiele veiligheid en deze kost valt dus niet onder de toepassing van artikel 67, tweede lid van de wet van 15 mei 2007;

Op de voordracht van de Minister van Binnenlandse Zaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

BOEK 1. — Algemene bepalingen

Artikel 1. § 1. Voor de toepassing van dit besluit verstaat men onder :

1° de Minister : de Minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken;

2° de wet van 15 mei 2007 : de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid;

3° de zone : de hulpverleningszone, vermeld in artikel 14 van de wet van 15 mei 2007;

4° de commandant : de zonecommandant, vermeld in artikel 109 van de wet van 15 mei 2007;

5° de raad : de zoneraad, vermeld in artikel 24 van de wet van 15 mei 2007;

6° het college : het college van de zone, vermeld in artikel 55 van de wet van 15 mei 2007;

7° de voorzitter : de persoon die het college en de raad voorziet, vermeld in de artikelen 37 en 57, derde lid, van de wet van 15 mei 2007;

8° de post : de brandweer- en reddingspost, vermeld in artikel 2, § 1, 8° van de wet van 15 mei 2007;

9° de representatieve syndicale organisaties : de representatieve syndicale organisaties, vermeld in het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van zijn personeel;

10° het vrijwillig personeelslid : vrijwillig brandweerman als vermeld in artikel 103 van de wet van 15 mei 2007;

11° het beroepspersoneelslid : beroepsbrandweerman als vermeld in artikel 103 van de wet van 15 mei 2007;

12° het personeelslid : het brandweerslid, ongeacht of het een vrijwillig personeelslid of een beroepspersoneelslid is;

13° het opleidingscentrum voor de civiele veiligheid : opleidingscentrum voor de civiele veiligheid als vermeld in artikel 175/1 van de wet van 15 mei 2007;

14° de feestdagen : de feestdagen als vermeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;

15° de werkdag : werkdag van maandag tot en met zaterdag, met uitzondering van de feestdagen;

19 AVRIL 2014. — Arrêté royal relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, les articles 17, § 1^{er}, 7°, 106, 106/1, 208 et 224, alinéa 2;

Vu l'association des régions;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné les 5 et 6 décembre 2013 et le 19 février 2014;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 12 décembre 2013 et le 19 février 2014;

Vu le protocole de négociation 2014/03 et 2014/05 du Comité pour les services publics provinciaux et locaux, conclu le 20 janvier 2014 et le 3 avril 2014;

Vu l'avis 55.165/2 du Conseil d'Etat, donné le 6 février 2014, et l'avis 55.523/2, donné le 26 mars 2014, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que, pour ce qui concerne les dispositions à caractère facultatif prévues par le présent arrêté, le coût lié à leur éventuelle mise en œuvre par la zone de secours ne constitue pas un surcoût lié à la réforme de la sécurité civile et n'est donc pas visé par l'article 67, alinéa 2 de la loi du 15 mai 2007;

Sur la proposition du Ministre de l'Intérieur et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

LIVRE 1^{er}. — Dispositions générales

Article 1^{er}. § 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :

1° le Ministre : le Ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions;

2° la loi du 15 mai 2007 : la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile;

3° la zone : la zone de secours visée à l'article 14 de la loi du 15 mai 2007;

4° le commandant : le commandant de zone visé à l'article 109 de la loi du 15 mai 2007;

5° le conseil : le conseil de la zone visé à l'article 24 de la loi du 15 mai 2007;

6° le collège : le collège de la zone visé à l'article 55 de la loi du 15 mai 2007;

7° le président : la personne, qui préside le collège et le conseil, visée aux articles 37 et 57, alinéa 3, de la loi du 15 mai 2007;

8° le poste : le poste d'incendie et de secours visé à l'article 2, § 1^{er}, 8° de la loi du 15 mai 2007;

9° les organisations syndicales représentatives : les organisations visées à l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

10° le membre du personnel volontaire : le pompier volontaire visé à l'article 103, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 15 mai 2007;

11° le membre du personnel professionnel : le pompier professionnel visé à l'article 103, alinéa 1^{er}, 1°, de la loi du 15 mai 2007;

12° le membre du personnel : le pompier qu'il soit volontaire ou professionnel;

13° le centre de formation pour la sécurité civile : le centre de formation pour la sécurité civile visé à l'article 175/1 de la loi du 15 mai 2007;

14° les jours fériés : les jours fériés visés à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés;

15° le jour ouvrable : le jour de la semaine du lundi au samedi, excepté les jours fériés;

16° het koninklijk besluit van 19 april 2014 : het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones;

17° diploma van niveau A : diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot de functies van niveau A binnen de federale overheidsdiensten bedoeld in bijlage 1 bij het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

§ 2. Voor de toepassing van dit besluit moet “de raad” verstaan worden als “het college”, wanneer de raad deze bevoegdheid, krachtens artikel 63 van de wet van 15 mei 2007, gedelegeerd heeft aan het college.

Art. 2. § 1. Met uitzondering van artikel 332 is dit statuut van toepassing op de leden van het beroepspersoneel van de zone.

§ 2. Met uitzondering van artikel 332 en behoudens tegenstrijdige bepalingen, is dit statuut van toepassing op de vrijwillige personeelsleden van de zone.

Ze bevinden zich in een sui generis statutaire situatie.

§ 3. Dit besluit is eveneens van toepassing op de stagiairs, behoudens andersluidende bepalingen.

Art. 3. Wanneer een betrekking vacant wordt verklaard, beslist de raad of deze betrekking ingevuld wordt door aanwerving, door bevordering, door mobiliteit of door professionalisering.

Art. 4. De raad bepaalt de toepassingsmodaliteiten van de in dit statuut vastgelegde regels.

Art. 5. De verschillende functies binnen de zone worden ingevuld door het basiskader, het middenkader en het hoger kader :

1° Het basiskader omvat de graden van brandweerman en korporaal;

2° Het middenkader omvat de graden van onderofficier : sergeant en adjudant;

3° Het hoger kader omvat de graden van officier : luitenant, kapitein, majoor en kolonel.

Art. 6. Bij gelijkheid in graad wordt het gezag uitgeoefend door het personeelslid met de grootste anciënniteit in dezelfde graad.

Art. 7. Bovenop de operationele opdrachten die hem voorbehouden zijn en conform de functiebeschrijvingen, kan het personeelslid ertoe gehouden worden om administratieve of logistieke opdrachten overeenkomstig zijn competenties in het kader van artikel 11 van de wet van 15 mei 2007 uit te voeren.

BOEK 2. — Rechten en plichten

TITEL 1. — Algemene rechten en plichten

Art. 8. Het personeelslid oefent zijn functie uit onder het gezag van zijn hiërarchische meerderen, vermeld in artikel 5. Het doet dit met loyaliteit, plichtsgevoel en integriteit.

Elk personeelslid in de reglementaire klederdracht is, zelfs buiten de diensturen, onderworpen aan de hiërarchie.

Art. 9. § 1. Het personeelslid respecteert de van kracht zijnde wetten en reglementen, alsmede de richtlijnen die hem gegeven worden in het kader van de wetten en reglementen, waaronder de gedragsregels inzake deontologie, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad.

§ 2. Het personeelslid wordt met waardigheid en beleefdheid behandeld, zowel door zijn hiërarchische meerderen, zijn collega's als zijn ondergeschikten.

Het personeelslid behandelt zijn collega's, zijn hiërarchische meerderen en zijn ondergeschikten met waardigheid en beleefdheid.

Art. 10. Het personeelslid behandelt de gebruikers van zijn diensten welwillend en zonder discriminatie.

Art. 11. Het personeelslid vermijdt, ook buiten het uitoefenen van zijn functies, ieder gedrag dat het vertrouwen van het publiek in zijn diensten zou kunnen ondermijnen.

Art. 12. Het personeelslid kan, rechtstreeks of via een tussenpersoon, zelfs buiten de uitoefening van zijn functie maar naar aanleiding van zijn werk, geen persoonlijke schenkingen, giften of voordelen vragen of ontvangen.

Het eerste lid slaat niet op symbolische geschenken van kleine waarde uitgewisseld tussen personeelsleden in de normale uitoefening van hun ambt.

16° l'arrêté royal du 19 avril 2014 : l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire de personnel opérationnel des zones de secours;

17° diplôme de niveau A : diplôme ou certificat donnant accès à des fonctions de niveau A au sein de l'administration fédérale, comme visé à l'annexe 1^{re} de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

§ 2. Pour l'application du présent arrêté, il faut comprendre “le conseil” comme “le collège” dans le cas où le conseil, en application de l'article 63 de la loi du 15 mai 2007, a délégué cette compétence au collège.

Art. 2. § 1^{er}. A l'exception de l'article 332, le présent statut s'applique aux membres du personnel professionnel de la zone.

§ 2. A l'exception de l'article 332 et sauf dispositions contraires, le présent statut s'applique aux membres du personnel volontaire de la zone.

Ils se trouvent dans une situation statutaire sui generis.

§ 3. Le présent statut est également applicable aux stagiaires, sauf dispositions contraires.

Art. 3. Quand un emploi est déclaré vacant, le conseil décide si cet emploi est à pourvoir par recrutement, par promotion, par mobilité ou par professionnalisation.

Art. 4. Le conseil détermine les modalités d'application des règles fixées dans le présent statut.

Art. 5. Les différentes fonctions à remplir dans la zone sont assurées par le cadre de base, le cadre moyen et le cadre supérieur :

1° Le cadre de base comprend les grades de sapeur-pompier et de caporal;

2° Le cadre moyen comprend les grades de sous-officiers : sergent et adjudant;

3° Le cadre supérieur comprend les grades d'officiers : lieutenant, capitaine, major et colonel.

Art. 6. En cas d'égalité de grade, l'autorité est exercée par le membre du personnel ayant le plus d'ancienneté dans ce grade.

Art. 7. Outre les missions opérationnelles prévues qui lui sont réservées et conformément aux descriptions de fonction, le membre du personnel peut être astreint à effectuer des missions d'ordre administratif et logistique qui correspondent à ses compétences dans le cadre de l'article 11 de la loi du 15 mai 2007.

LIVRE 2. — Des droits et devoirs

TITRE 1^{er}. — Droits généraux et devoirs

Art. 8. Le membre du personnel exerce ses fonctions sous l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques, tels que visés à l'article 5. Il le fait avec loyauté, conscience et intégrité.

Même en dehors des heures de prestation, tout membre du personnel qui est revêtu de la tenue réglementaire reste soumis à la hiérarchie.

Art. 9. § 1^{er}. Le membre du personnel respecte les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives qui lui sont données dans le cadre des lois et règlements, parmi lesquels les règles de conduite concernant la déontologie, déterminées par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des ministres.

§ 2. Le membre du personnel est traité avec dignité et courtoisie, tant par ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues que par ses subordonnés.

Le membre du personnel traite ses collègues, supérieurs hiérarchiques et subalternes avec dignité et courtoisie.

Art. 10. Le membre du personnel traite les usagers de ses services avec bienveillance et sans discrimination.

Art. 11. Le membre du personnel évite tout comportement de nature à ébranler la confiance du public en ses services, également en dehors de l'exercice de ses fonctions.

Art. 12. Le membre du personnel ne peut, à titre personnel, solliciter ni accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de l'exercice de ses fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

L'alinéa 1^{er} ne vise pas les cadeaux symboliques de faible valeur échangés entre les membres du personnel dans l'exercice normal de leurs fonctions.

Art. 13. § 1. Het personeelslid heeft principieel spreekrecht over feiten waarvan hij kennis heeft omwille van het uitoefenen van zijn functie.

Bij de uitoefening van het spreekrecht zorgt het personeelslid ervoor zo volledig en zo correct mogelijke informatie te verspreiden.

Het is hem echter verboden feiten te onthullen die betrekking hebben op de nationale veiligheid, op de bescherming van de openbare orde, op de financiële belangen van de overheid, op het voorkomen en bestraffen van strafbare feiten, op het beroepsgeheim, op het medisch geheim, op de rechten en vrijheden van de burger, en in het bijzonder het recht op privacy. Onverminderd de bepalingen van het vakbondsstatuut geldt dit eveneens voor de feiten die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen definitieve beslissing werd genomen, evenals voor feiten die, wanneer zij bekend gemaakt worden, de belangen van de dienst waarin het personeelslid is tewerkgesteld, kunnen schaden.

De bepalingen van deze paragraaf zijn eveneens van toepassing op het personeelslid dat zijn functie heeft beëindigd.

§ 2. Onverminderd artikel 29 van het Wetboek van strafvordering stelt het personeelslid zijn hiërarchische meerdere of, indien nodig, een hogere hiërarchische meerdere op de hoogte van elke onwettigheid of onregelmatigheid waarvan hij kennis heeft.

Art. 14. § 1. Het personeelslid heeft recht op opleiding over alle aspecten die nuttig zijn zowel voor de functie-uitoefening als voor de uitbouw van de loopbaan.

Opleiding is een plicht wanneer zij noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of het functioneren van een dienst.

Met dat doel is het personeelslid verplicht om zich tijdens zijn loopbaan te blijven bijscholen. Het volgen van een opleiding mag echter niet tegenstrijdig zijn met de belangen van de dienst.

§ 2. Het personeelslid heeft recht op de informatie over alle aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van de functie, in het bijzonder voor wat betreft zijn veiligheid, onverminderd de verplichting van het personeelslid om zich te informeren over de materies waarmee het op professioneel vlak belast is. De functionele meerdere verzekert de overdracht van informatie aan zijn ondergeschikten en omgekeerd.

Art. 15. Het personeelslid biedt zich, bij het begin van de dienst of bij oproeping wanneer hij van wacht is, niet aan wanneer hij onder invloed van alcohol of drugs of in een soortgelijke toestand verkeert door het gebruik van andere stoffen. Tijdens de dienst gebruikt het eveneens geen alcohol, geen drugs en geen geneesmiddelen die aanleiding geven tot een soortgelijke toestand als bij het gebruik van alcohol of drugs.

Art. 16. Het personeelslid werkt loyaal mee aan tuchtonderzoeken en aan de vaststelling van eventuele tuchtvergrijpen waarvan het zelf niet het voorwerp is of niet het voorwerp zou kunnen zijn. Het geeft een duidelijk antwoord op de vragen die hem worden gesteld en overhandigt op vraag van de autoriteiten de stukken of goederen die nuttig zijn voor het vaststellen van de waarheid.

Art. 17. Het personeelslid heeft het recht om zijn persoonlijk dossier te raadplegen en om een kopie te krijgen van de stukken van dit dossier. De kopie is gratis.

Het persoonlijk dossier bevat onder andere een inventaris van de stukken, de documenten met betrekking tot de evaluatie, de mobiliteit, de opleiding, de stage en de tuchtsancties.

Geen enkel stuk kan worden toegevoegd aan het persoonlijk dossier zonder dat het personeelslid daarvan voorafgaandelijk op de hoogte is gesteld.

Art. 18. § 1. Het personeelslid draagt zorg voor de kledings- en uitrustingsvoorwerpen, die hem ter beschikking gesteld worden door de zone.

§ 2. De kledings- en uitrustingsstukken en de uitgaanstenue mogen slechts bij de uitoefening van de dienst of ter gelegenheid van vergaderingen voor beroepsbelangen of officiële plechtigheden gedragen worden.

§ 3. Alleen het dragen van eretekens verleend door de Belgische regering is toegelaten. Door buitenlandse regeringen uitgereikte eretekens mogen slechts worden gedragen, wanneer daartoe toelating is verleend door Ons.

Art. 13. § 1^{er}. Le membre du personnel jouit de la liberté d'expression à l'égard des faits dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Dans l'exercice de la liberté d'expression, le membre du personnel veillera à diffuser des informations aussi complètes et aussi correctes que possible.

Il lui est cependant interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret professionnel, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée. Sans préjudice des dispositions du statut syndical, ceci vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions aussi longtemps qu'une décision finale n'a pas encore été prise, ainsi que pour les faits qui, lorsqu'ils sont divulgués, peuvent porter préjudice aux intérêts du service dans lequel le membre du personnel est occupé.

Les dispositions du présent paragraphe sont également applicables au membre du personnel qui cesse ses fonctions.

§ 2. Sans préjudice de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, le membre du personnel informe son supérieur hiérarchique ou, si nécessaire, un supérieur hiérarchique plus élevé, de toute illégalité ou irrégularité dont il a connaissance.

Art. 14. § 1^{er}. Le membre du personnel a droit à la formation tant pour tous les aspects utiles à l'exercice de la fonction que pour le développement de sa carrière.

La formation est obligatoire lorsqu'elle est nécessaire à un meilleur exercice de la fonction ou au fonctionnement d'un service.

Dans ce but, le membre du personnel se recycle en permanence au cours de sa carrière. Le suivi d'une formation ne peut cependant pas aller à l'encontre des intérêts du service.

§ 2. Le membre du personnel a droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de ses missions, particulièrement en ce qui concerne sa sécurité, sans préjudice de son obligation de se tenir informé des évolutions dans les matières dont il est chargé sur le plan professionnel. Chaque supérieur fonctionnel assure la transmission de l'information à ses subordonnés et réciproquement.

Art. 15. Le membre du personnel veille à se présenter, lors du début du service ou en cas de rappel s'il est de garde, en n'étant pas sous l'influence d'alcool, de drogues ou dans un état analogue résultant de la prise d'autres substances. Pendant le service, il s'interdit également toute consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments qui impliquent un état analogue à la consommation d'alcool ou de drogue.

Art. 16. Le membre du personnel collabore loyalement aux enquêtes disciplinaires et à la constatation des éventuelles transgressions disciplinaires dont il ne fait pas ou ne pourrait pas faire lui-même l'objet. Il répond précisément aux questions qui lui sont posées et remet, à la demande de l'autorité, les pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité.

Art. 17. Tout membre du personnel a le droit de consulter son dossier personnel et de recevoir copie des pièces de ce dossier. La copie est gratuite.

Le dossier personnel comporte notamment un inventaire de pièces, les documents relatifs à l'évaluation, à la mobilité, à la formation, au stage et aux sanctions disciplinaires.

Aucune pièce ne peut être ajoutée au dossier personnel sans que le membre de personnel en ait eu connaissance préalablement.

Art. 18. § 1^{er}. Le membre du personnel prend soin des objets d'habillement et d'équipement qui lui sont fournis par la zone.

§ 2. Les objets d'habillement et d'équipement et la tenue de sortie ne peuvent être portés que dans l'exercice du service ou à l'occasion de réunions professionnelles ou de cérémonies officielles.

§ 3. Le port des décorations accordées par le gouvernement belge est seul autorisé. Le port de décorations décernées par des gouvernements étrangers n'est admis que s'il est autorisé par Nous.

TITEL 2. — Bijzondere plichten bij interventies

Art. 19. Onverminderd de bepalingen van de wet van 19 april 2014 tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en tot wijziging van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en boek 8, wordt het personeelslid opgeroepen om deel te nemen aan de interventies wanneer hij in de kazerne aanwezig is of in oproepbaarheidsdienst is, overeenkomstig voormelde wet.

Art. 20. Het beroepspersoneelslid kan tijdens interventies verplicht worden om de duur van zijn prestaties te verlengen. Uitzonderlijk, in het geval van een grootschalige interventie, veroorzaakt door een onvoorziene gebeurtenis waarvoor de basismiddelen niet meer voldoende zijn, kan het personeelslid dat niet in dienst is, teruggedroepen worden.

BOEK 3. — Onverenigbaarheden en cumulatie van beroepsactiviteiten**TITEL 1. — Onverenigbaarheden**

Art. 21. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid, elke activiteit die dat personeelslid zelf of via een andere persoon uitoefent en die :

1° een belangenconflict veroorzaakt, dit wil zeggen een situatie waarin het personeelslid een persoonlijk belang heeft dat de onpartijdige en objectieve uitoefening van zijn functie kan beïnvloeden of het wettelijke vermoeden van een dergelijke invloed kan creëren;

2° niet in overeenstemming is met de waardigheid van zijn functie of het vertrouwen van het publiek in de dienst kan schaden;

3° hem verhindert om de plichten van zijn functie uit te voeren.

Art. 22. Er is onverenigbaarheid tussen :

1° de functie van beroepspersoneelslid en de functie van vrijwillig personeelslid van dezelfde zone;

2° de functie van personeelslid en de functie van lid van een politiedienst die deel uitmaakt van de openbare macht, vermeld in artikel 2 van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt;

3° de functie van commandant en de functie van vrijwillig personeelslid van een andere zone.

Art. 23. Zodra de raad het bestaan van één van de in deze titel vermelde onverenigbaarheden vaststelt, stelt hij de betrokkene in gebreke om die situatie te beëindigen binnen een termijn van zes maanden.

Elk personeelslid dat bij het verstrijken van deze termijn niet heeft voldaan aan de bevelen van de raad, wordt ambtshalve ontslagen, overeenkomstig artikel 302, eerste lid, 2°.

Art. 24. Middels het akkoord van de betrokken zoneraden zijn de functies van vrijwillig personeelslid in meerdere zones verenigbaar.

Art. 25. De uitoefening van een functie van instructeur binnen een opleidingscentrum voor civiele veiligheid is niet onverenigbaar met de functie van personeelslid.

TITEL 2. — Cumulatie van beroepsactiviteiten van het beroepspersoneelslid

Art. 26. § 1. Onverminderd artikel 136, § 1, is de cumulatie van beroepsactiviteiten verboden voor het beroepspersoneelslid.

Onder beroepsactiviteit moet worden verstaan elke bezigheid die een belastbaar beroepsinkomen verschaft en die niet inherent is aan de uitoefening van het ambt.

Inherent aan het ambt is elke opdracht die ingevolge een wettelijke of reglementaire bepaling verbonden is aan het ambt of elke opdracht waarvoor het personeelslid wordt aangewezen door de overheid waaronder het ressorteert.

Een politiek mandaat wordt niet beschouwd als een beroepsactiviteit.

§ 2. Individuele afwijkingen kunnen toegekend worden :

- voor zover de activiteit de goede werking van de dienst niet verstoort;

- voor de cumulatie met de functie van vrijwillig personeelslid van een andere zone.

TITRE 2. — Devoirs particuliers en cas d'interventions

Art. 19. Sans préjudice des dispositions de la loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et du livre 8, le membre du personnel est appelé pour participer aux interventions lorsqu'il est présent dans la caserne ou en service de rappel, conformément à la loi susvisée.

Art. 20. Au cours des interventions, le membre du personnel professionnel peut être obligé de prolonger la durée de ses prestations. Exceptionnellement, en cas d'intervention de grande ampleur à savoir une intervention due à un événement imprévisible et pour laquelle les moyens de base ne suffisent plus, le membre du personnel qui n'est pas en service peut être rappelé.

LIVRE 3. — Des incompatibilités et du cumul d'activités professionnelles**TITRE 1^{er}. — Des incompatibilités**

Art. 21. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel, toute activité que ce dernier exerce lui-même ou par l'intermédiaire d'une autre personne et qui :

1° engendre une situation de conflits d'intérêt, c'est-à-dire une situation dans laquelle le membre du personnel a un intérêt personnel susceptible d'influer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions ou à créer la suspicion légitime d'une telle influence;

2° n'est pas en accord avec la dignité de sa fonction ou peut porter atteinte à la confiance du public en le service;

3° l'empêche d'accomplir les devoirs de sa fonction.

Art. 22. Il y a incompatibilité entre :

1° les fonctions de membre du personnel professionnel et les fonctions de membre du personnel volontaire de la même zone;

2° les fonctions de membre du personnel et les fonctions de membre d'un service de police faisant partie de la force publique visée à l'article 2 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police;

3° la fonction de commandant et la fonction de membre du personnel volontaire d'une autre zone.

Art. 23. Dès que le conseil constate l'existence d'une des incompatibilités visées au présent chapitre, il met l'intéressé en demeure d'y mettre fin dans un délai de six mois.

Tout membre du personnel qui, à l'expiration de ce délai, n'a pas satisfait aux injonctions du conseil est démis d'office, conformément à l'article 302, alinéa 1^{er}, 2°.

Art. 24. Moyennant l'accord des conseils des zones concernées, les fonctions de membre du personnel volontaire dans plusieurs zones sont compatibles.

Art. 25. L'exercice d'une fonction d'instructeur au sein d'un centre de formation pour la sécurité civile n'est pas incompatible avec la fonction de membre du personnel.

TITRE 2. — Du cumul d'activités professionnelles du membre du personnel professionnel

Art. 26. § 1^{er}. Sans préjudice de l'article 136, § 1^{er}, le cumul des activités professionnelles est interdit pour le membre du personnel professionnel.

Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation qui procure des revenus professionnels imposables et qui n'est pas inhérente à l'exercice de la fonction.

Est inhérente à sa fonction, toute mission qui, conformément à une disposition légale ou réglementaire, est liée à cette fonction ou toute mission pour laquelle le membre du personnel est désigné par l'autorité dont il dépend.

Un mandat politique n'est pas considéré comme une activité professionnelle.

§ 2. Des dérogations individuelles peuvent être accordées :

- pour autant que l'activité ne nuise pas au bon fonctionnement du service;

- pour le cumul avec la fonction de membre du personnel volontaire d'une autre zone.

Art. 27. Na gemotiveerd advies van de hiërarchisch meerdere, wordt de afwijkingsaanvraag schriftelijk ingediend bij de commandant of zijn afgevaardigde.

De afwijkingsaanvraag bevat :

1° de zo duidelijk mogelijke aanwijzing van de beoogde activiteit;

2° de duur van de beoogde activiteit;

3° de gemotiveerde bevestiging dat de activiteit, zelfs in de toekomst, geen aanleiding kan geven tot onverenigbaarheid vermeld in artikel 21.

Art. 28. De toestemming wordt verleend of geweigerd door de raad.

Art. 29. Het beroepspersoneelslid wordt binnen de tachtig werkdagen vanaf zijn aanvraag op de hoogte gebracht van de beslissing. Na het verstrijken van deze termijn, wordt de beslissing verondersteld gunstig te zijn.

Art. 30. De toestemming wordt toegekend voor een maximale periode van vier jaar. De toestemming kan vernieuwd worden via een nieuwe aanvraag. De machtiging tot cumulatie mag geen terugwerkende kracht hebben.

Art. 31. Wanneer de raad vaststelt dat het personeelslid beroepsactiviteiten uitoefent waarvan de cumulatie geweigerd of niet aangevraagd was, stelt hij de betrokkene in gebreke om die situatie te beëindigen binnen een termijn van zes maanden.

Elk personeelslid dat bij het verstrijken van deze termijn niet heeft voldaan aan de bevelen van de raad, wordt ambtshalve ontslagen overeenkomstig artikel 302, eerste lid, 2°.

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.

Art. 33. De opschorting van de toestemming bedoeld in artikel 32 heeft geen effect op de duur ervan.

BOEK 4. — De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming

TITEL 1. — De aanwerving

HOOFDSTUK 1. — Het federaal geschiktheidsattest

Art. 34. De aanwerving van het personeel gebeurt in de graad van brandweerman, voor wat betreft het basiskader, en in de graad van kapitein, voor wat betreft het hoger kader.

Art. 35. § 1. De FOD Binnenlandse zaken organiseert, via de opleidingscentra voor de civiele veiligheid, per taalregeling minstens één keer per jaar en rekening houdend met de noden van de zones, specifieke geschiktheidsproeven, voor het basis- en hoger kader als vermeld in artikel 5, 1° en 3° voorafgaand aan de aanwerving door de zone, op vraag van de Minister en conform de modaliteiten door hem opgelegd.

§ 2. De organisatie van de geschiktheidsproeven wordt bekendgemaakt, minstens in het *Belgisch Staatsblad*, via de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken, van de VDAB voor het grondgebied van het Vlaamse Gewest, van het FOREM voor het grondgebied van het Waalse Gewest en van ACTIRIS voor het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ten laatste twintig dagen voor de uiterste inschrijvingsdatum.

De bekendmaking vermeldt de te vervullen voorwaarden en de datum waarop ze moeten vervuld worden, de opgelegde proeven, de inhoud ervan en de uiterste datum voor de kandidaatstelling.

Om te kunnen deelnemen aan de geschiktheidsproeven vermeld in paragraaf 3 voldoen de kandidaten aan :

1° voor het basiskader : de voorwaarden, vermeld in artikel 37, § 1, 1° tot 6°;

2° voor het hoger kader : de voorwaarden, vermeld in artikel 38, § 1, 1° tot 6°.

§ 3. De kandidaten moeten in onderstaande volgorde slagen voor de volgende geschiktheidsproeven :

1° een competentietest, waarbij wordt nagegaan of een kandidaat beschikt over de competenties :

- van het niveau van het zesde jaar middelbaar beroepsonderwijs voor het basiskader;

- gelijkwaardig aan deze vereist voor een diploma van niveau A (...).

Art. 27. La demande de dérogation est introduite par écrit auprès du commandant ou de son délégué, après avis motivé du supérieur hiérarchique.

La demande de dérogation comporte :

1° la désignation aussi précise que possible de l'activité envisagée;

2° la durée de l'activité envisagée;

3° l'affirmation motivée que l'activité ne peut pas faire naître, même dans le futur, une incompatibilité telle que décrite à l'article 21.

Art. 28. L'autorisation est accordée ou refusée par le conseil.

Art. 29. Le membre du personnel est informé de la décision dans les quatre-vingts jours ouvrables à dater de sa demande. Une fois ce délai expiré, la décision est présumée favorable.

Art. 30. L'autorisation est accordée pour une période maximale de quatre ans. L'autorisation peut être renouvelée via une nouvelle demande. L'autorisation de cumul ne peut pas avoir d'effet rétroactif.

Art. 31. Dès que le conseil constate l'exercice d'un cumul qui a été refusé ou qui n'a pas été demandé, il met l'intéressé en demeure d'y mettre fin dans un délai de six mois.

Tout membre du personnel qui, à l'expiration de ce délai, n'a pas satisfait aux injonctions du conseil est démis d'office, conformément à l'article 302, alinéa 1^{er}, 2°.

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.

Art. 33. La suspension de l'autorisation visée à l'article 32 n'a aucun impact sur la durée de celle-ci.

LIVRE 4. — Du recrutement, du stage de recrutement et de la nomination

TITRE 1^{er}. — Du recrutement

CHAPITRE 1^{er}. — Du certificat d'aptitude fédéral

Art. 34. Le recrutement du personnel a lieu soit dans le grade de sapeur-pompier, pour ce qui concerne le cadre de base, soit dans le grade de capitaine, pour ce qui concerne le cadre supérieur.

Art. 35. § 1^{er}. Le SPF Intérieur organise, via les centres de formation pour la sécurité civile, par régime linguistique au moins une fois par an et selon les besoins des zones, des épreuves d'aptitude spécifiques pour le cadre de base et le cadre supérieur visés à l'article 5, 1° et 3° préalables au recrutement par la zone, à la demande du Ministre et conformément aux modalités imposées par ce dernier.

§ 2. L'organisation des épreuves d'aptitude est publiée au moins dans le *Moniteur belge*, sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur, du VDAB pour le territoire de la Région flamande, du FOREM pour le territoire de la Région wallonne et d'ACTIRIS pour le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, au plus tard vingt jours avant la date limite d'inscription.

La publication mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, les épreuves imposées, leur contenu et la date limite de dépôt des candidatures.

Pour pouvoir participer aux épreuves d'aptitude mentionnées au paragraphe 3, les candidats remplissent :

1° pour le cadre de base, les conditions visées à l'article 37, § 1^{er}, 1° à 6°;

2° pour le cadre supérieur, les conditions visées à l'article 38, § 1^{er}, 1° à 6°.

§ 3. Les candidats doivent réussir les épreuves d'aptitude suivantes dans l'ordre ci-dessous :

1° un test de compétences, lors duquel il est vérifié si le candidat dispose des compétences :

- du niveau de la sixième année de l'enseignement secondaire professionnel, pour le cadre de base;

- équivalentes à celles exigées d'un titulaire de diplôme du niveau A (...).

2° een operationele handvaardigheidstest;

3° de lichamelijke geschiktheidsproeven, opgesomd in bijlage 1.

§ 4. De geschiktheidsproeven zijn eliminerend; de kandidaat wordt geschikt of ongeschikt verklaard.

§ 5. Om te kunnen deelnemen aan de proeven, vermeld in paragraaf 3, 3°, beschikken de kandidaten over een medisch attest. Dit attest, opgemaakt ten vroegste drie maanden voor de start van de lichamelijke proeven, verklaart dat de kandidaat in staat is de proeven af te leggen.

§ 6. De kandidaten die alle geschiktheidsproeven succesvol afleggen ontvangen een federaal geschiktheidsattest dat respectievelijk toegang geeft tot de aanwervingsproeven voor het personeel van het basiskader of het hoger kader. Het federaal geschiktheidsattest wordt verzonden in de maand die volgt op het afsluiten van het proces-verbaal van het geheel van de geschiktheidsproeven. Het federaal geschiktheidsattest is geldig voor onbepaalde duur, met uitzondering van de lichamelijke geschiktheidsproeven die gelden voor twee jaar vanaf de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van het geheel van de geschiktheidsproeven.

§ 7. Zes maanden voor het verstrijken van de termijn van twee jaar, als vermeld in paragraaf 6, kan de kandidaat die de geldigheid van zijn federaal geschiktheidsattest wenst te verlengen voor het gedeelte van de lichamelijke geschiktheidsproeven, zich inschrijven voor de proeven. De kandidaat beschikt over het medisch attest, als vermeld in paragraaf 5, en het federaal geschiktheidsattest.

HOOFDSTUK 2. — *Oproep tot kandidaten door de raad*

Art. 36. Bij een vacante betrekking in de graad van brandweerman of kapitein, richt de raad een oproep tot kandidaten, of richt een oproep tot de geslaagde kandidaten van de wervingsreserve zoals vermeld in artikel 37, § 2, vierde lid, of artikel 38, § 2, vierde lid, in de volgorde van rangschikking. De oproep vermeldt of het om een betrekking van vrijwillig personeelslid en/of een betrekking van beroepspersoneelslid gaat.

De oproep wordt minstens bekendgemaakt via de website van de betrokken zone, van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken, van de VDAB voor het grondgebied van het Vlaamse Gewest, van het FOREM voor het grondgebied van het Waalse Gewest en van ACTIRIS voor het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ten laatste twintig dagen voor de uiterste inschrijvingsdatum.

De bekendmaking van de oproep tot kandidaten is verplicht op straffe van nietigheid van de procedure.

De oproep vermeldt de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven en de datum waarop ze moeten vervuld worden, de inhoud ervan, de uiterste datum voor de kandidaatstelling evenals de praktische modaliteiten voor de indiening ervan, de reserve, en de eventuele woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden en bevat een beknopt functieprofiel van de vacante betrekking.

De raad kan, overeenkomstig de modaliteiten bepaald in zijn reglement, waaraan het vrijwillig personeelslid moet voldoen bij de benoeming, een woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting opleggen door middel van een beslissing gemotiveerd in functie van de operationele organisatie van de zone.

Indien de raad in een woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden in zijn reglement voorziet, moet hij tevens bepalen onder welke voorwaarden afgeweken kan worden van deze verplichting.

Onder beschikbaarheidsverplichting wordt begrepen de verplichting voor het vrijwillig personeelslid om tijdens de oproepbaarheidsdienst, vermeld in artikel 174, 4°, bereikbaar te zijn en zich ter beschikking van een post te houden, zodat men zich er in geval van een oproep naar kan begeven binnen een termijn te bepalen door de raad.

HOOFDSTUK 3. — *De aanwerving van het personeel van het basiskader*

Art. 37. § 1. Kandidaten voor een betrekking van brandweerman voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° Belg zijn of burger van een ander land behorende tot de Europese Economisch Ruimte of van Zwitserland;

2° ten minste 18 jaar oud zijn;

3° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;

4° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

5° in orde zijn met de dienstplichtwetten;

2° un test d'habileté manuelle opérationnelle;

3° les épreuves d'aptitude physique énumérées à l'annexe 1^{re}.

§ 4. Les épreuves d'aptitude sont éliminatoires; le candidat est déclaré apte ou inapte.

§ 5. Pour pouvoir participer aux épreuves visées au paragraphe 3, 3°, les candidats disposent d'une attestation médicale. Cette attestation, établie au plus tôt trois mois avant le début des épreuves, déclare que le candidat est apte pour effectuer les épreuves d'aptitude physique.

§ 6. Les candidats qui réussissent toutes les épreuves d'aptitude reçoivent un certificat d'aptitude fédéral qui donne accès respectivement aux épreuves de recrutement du personnel du cadre de base ou du personnel du cadre supérieur. Le certificat d'aptitude fédéral est envoyé dans le mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de l'ensemble des épreuves d'aptitude. Le certificat d'aptitude fédéral est valable pour une durée indéterminée, à l'exception des épreuves d'aptitude physique qui sont valables pendant deux ans à partir de la date de clôture du procès-verbal de l'ensemble des épreuves d'aptitude.

§ 7. Six mois avant l'expiration du délai de deux ans, visé au paragraphe 6, le candidat qui souhaite prolonger la validité du certificat d'aptitude fédéral pour la partie épreuves d'aptitude physique peut s'inscrire à ces épreuves. Le candidat dispose de l'attestation médicale visée au paragraphe 5, et du certificat d'aptitude fédérale.

CHAPITRE 2. — *De l'appel aux candidats par le conseil*

Art. 36. Lors d'une vacance d'emploi aux grades de sapeur-pompier ou de capitaine, le conseil lance un appel aux candidats, ou fait appel aux lauréats de la réserve de recrutement visée à l'article 37, § 2, alinéa 4, ou à l'article 38, § 2, alinéa 4, dans l'ordre du classement. L'appel mentionne s'il s'agit d'un emploi de membre du personnel volontaire et/ou de membre du personnel professionnel.

L'appel est publié au moins sur le site internet de la zone concernée, de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur, du VDAB pour le territoire de la Région flamande, du FOREM pour le territoire de la Région wallonne et d'ACTIRIS pour le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, au plus tard vingt jours avant la date limite d'inscription.

La publication de l'appel aux candidats est obligatoire sous peine de nullité de la procédure.

L'appel mentionne les conditions à remplir, les épreuves imposées et la date à laquelle elles doivent être remplies, leur contenu, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction, la réserve et l'éventuelle obligation de domicile ou de disponibilité en ce qui concerne les membres du personnel volontaire et comprend un profil de fonction succinct de l'emploi vacant.

Le conseil peut, conformément aux modalités prévues dans son règlement, au moyen d'une décision motivée en fonction de l'organisation opérationnelle de la zone, imposer une obligation de domicile ou de disponibilité à laquelle le membre du personnel volontaire doit satisfaire au moment de sa nomination.

Si le conseil prévoit une obligation de domicile ou de disponibilité en ce qui concerne les membres du personnel volontaire, dans son règlement, il doit également prévoir dans quelles conditions il peut être dérogé à cette obligation.

L'on entend par obligation de disponibilité, l'obligation pour le membre du personnel volontaire d'être joignable pendant le service de rappel visé à l'article 174, 4°, et de se tenir à la disposition d'un poste, de manière à pouvoir rejoindre ce dernier en cas d'appel dans un délai à déterminer par le conseil.

CHAPITRE 3. — *Du recrutement du personnel du cadre de base*

Art. 37. § 1^{er}. Les candidats à un emploi de sapeur-pompier remplissent les conditions suivantes :

1° être Belge ou citoyen d'un autre Etat faisant partie de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse;

2° être âgé de 18 ans au minimum;

3° avoir une conduite conforme aux exigences de la fonction visée. Le candidat fournit un extrait de casier judiciaire délivré dans un délai de trois mois précédant la date limite de dépôt des candidatures;

4° jouir des droits civils et politiques;

5° satisfaire aux lois sur la milice;

6° houder zijn van rijbewijs B;

7° houder zijn van een federaal geschiktheidstestattest voor het basiskader of het hoger kader als vermeld in artikel 35.

§ 2. De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen en een eliminerend medisch onderzoek, als vermeld in artikel 26 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, georganiseerd door de raad.

Het vergelijkend examen bestaat uit een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen. Als operationele redenen dat rechtvaardigen, kan het vergelijkend examen eveneens een bijkomende proef omvatten.

De raad bepaalt, in een reglement, de inhoud van de bijkomende proef en de samenstelling van de jury. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de raad toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden.

Het resultaat van het vergelijkend examen wordt de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

HOOFDSTUK 4. — De aanwerving van het personeel van het hoger kader

Art. 38. § 1. Kandidaten voor een betrekking van kapitein voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° Belg zijn;

2° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;

3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

4° in orde zijn met de dienstplichtwetten;

5° houder zijn van rijbewijs B;

6° houder zijn van een diploma van niveau A;

7° houder zijn van een federaal geschiktheidstestattest voor het hoger kader als vermeld in artikel 35.

§ 2. De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen en een eliminerend medisch onderzoek, als vermeld in artikel 26 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, georganiseerd door de raad.

Het vergelijkend examen bestaat uit een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen. Als operationele redenen dat rechtvaardigen, kan het vergelijkend examen eveneens een bijkomende proef omvatten.

De raad bepaalt, in een reglement, de inhoud van de bijkomende proef en de samenstelling van de jury. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de raad toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

De geslaagde kandidaten worden in een wervingsreserve geplaatst die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden.

Het resultaat van het vergelijkend examen wordt de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

TITEL 2. — De aanwervingsstage

HOOFDSTUK 1. — Algemene bepalingen

Art. 39. De kandidaten uit de reserve worden door de raad toege laten tot de aanwervingsstage in orde van rangschikking resulterend uit de zonale bijkomende proeven.

Iedere benoeming begint met een periode van aanwervingsstage.

De aanwervingsstage begint de dag van de indiensttreding. Hij start met het volgen van de opleiding nodig voor het door Ons, op basis van een beraadslaging in de Ministerraad, bepaalde brevet dat vereist is voor de functie waarvoor de stagiair aangeworven wordt. De raad bepaalt de theoretische en praktische vorming die door de stagiair gevolgd wordt in de dienst.

De aanwervingsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.

6° être titulaire du permis de conduire B;

7° être titulaire d'un certificat d'aptitude fédéral du cadre de base ou du cadre supérieur, tel que visé à l'article 35.

§ 2. Le recrutement est subordonné à la réussite d'un concours et d'un examen médical éliminatoire, tel que défini à l'article 26 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, organisés par le conseil.

Le concours consiste en un entretien oral destiné à tester la motivation, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction et la zone. Si des raisons opérationnelles le justifient, le concours peut également comprendre une épreuve supplémentaire.

Le conseil détermine, dans un règlement, le contenu de l'épreuve supplémentaire et la composition du jury. L'organisation pratique du concours peut être confiée par le conseil à un centre de formation pour la sécurité civile.

Les lauréats sont versés dans une réserve de recrutement valable deux ans. Cette validité peut être prolongée de maximum deux fois deux ans.

Le résultat du concours est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

CHAPITRE 4. — Du recrutement du personnel du cadre supérieur

Art. 38. § 1^{er}. Les candidats à un emploi de capitaine remplissent les conditions suivantes :

1° avoir la nationalité belge;

2° avoir une conduite conforme aux exigences de la fonction visée. Le candidat fournit un extrait du casier judiciaire délivré dans un délai de trois mois précédant la date limite de dépôt des candidatures;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° satisfaire aux lois sur la milice;

5° être titulaire du permis de conduire B;

6° être détenteur d'un diplôme de niveau A;

7° être titulaire d'un certificat d'aptitude fédéral du cadre supérieur tel que visé à l'article 35.

§ 2. Le recrutement est subordonné à la réussite d'un concours et d'un examen médical éliminatoire, tel que défini à l'article 26 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, organisés par le conseil.

Le concours consiste en un entretien oral destiné à tester la motivation, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction et la zone. Si des raisons opérationnelles le justifient, le concours peut également comprendre une épreuve supplémentaire.

Le conseil détermine, dans un règlement, le contenu de l'épreuve supplémentaire et la composition du jury. L'organisation pratique du concours peut être confiée par le conseil à un centre de formation pour la sécurité civile.

Les lauréats sont versés dans une réserve de recrutement valable deux ans. Cette validité peut être prolongée de maximum deux fois deux ans.

Le résultat du concours est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

TITRE 2. — Du stage de recrutement

CHAPITRE 1^{er}. — Dispositions générales

Art. 39. Les candidats de la réserve sont admis au stage de recrutement par le conseil dans l'ordre de classement résultant des épreuves zonales supplémentaires.

Toute nomination débute par une période de stage de recrutement.

Le stage de recrutement débute le jour de l'entrée en service. Il commence par la formation nécessaire à l'obtention du brevet, déterminé par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des ministres, exigé dans le cadre de la fonction pour laquelle le stagiaire est recruté. Le conseil détermine la formation théorique et pratique suivie par le stagiaire dans le service.

Le stage de recrutement se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après "maître de stage", désigné par le commandant.

De stagebegeleider houdt door middel van een logboek bij welke opleidingen de stagiair volgt, en treedt op als referentiepersoon met ervaring. Hij waakt erover dat de stagiair enkel aan de operaties deelneemt in de mate dat zijn theoretische en praktische vorming, dat toelaat.

De aanwervingsstage eindigt één jaar na het behalen van het brevet, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Minister-raad. Onder voorbehoud van de toepassing van artikel 40, § 2, kan de totale stageperiode niet langer zijn dan drie jaar voor de beroepsstagiair en vijf jaar voor de vrijwillige stagiair beginnend vanaf de dag van de indiensttreding.

Art. 40. § 1. Om de duur van de periode van de aanwervingsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de aanwervingsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, tien werkdagen overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.

Komen voor de berekening van de tien werkdagen niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :

- 1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de omstandigheidsverloven;
- 3° de uitzonderlijke verloven;

4° de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Art. 41. Tijdens de aanwervingsstage van brandweerman moet de beroepsstagiair zijn rijbewijs C behalen, indien hij meer dan eenentwintig jaar is, of C1, indien hij minder dan eenentwintig jaar is.

De raad kan beslissen dat de beroepsstagiair zijn brevet ambulancier moet behalen en vermeldt dit desgevallend in de oproep tot kandidaten.

De raad kan beslissen dat de vrijwillige stagiair zijn rijbewijs C of C1 en/of zijn brevet ambulancier moet behalen en vermeldt dit desgevallend in de oproep tot kandidaten.

De raad neemt de kosten voor het behalen van het rijbewijs C of C1 en voor het behalen van het brevet ambulancier voor zijn rekening.

Art. 42. De raad kan, op voorstel van de commandant of van zijn afgevaardigde, aan de stagiair de toestemming geven om een aanwervingsstage voor een periode van maximum drie maanden in een andere zone te volbrengen, mits het akkoord van de commandant van de zone waarin de stagiair geplaatst is of zijn afgevaardigde.

Tijdens deze periode ziet de commandant van de zone waar de stagiair aan toegewezen is, of zijn afgevaardigde, erop toe dat de stagiair slechts deelneemt aan operaties voor zover zijn theoretische en praktische opleiding dit toelaat.

Aan het einde van deze periode stelt de commandant van de zone waaraan de stagiair toegewezen is of diens afgevaardigde, een evaluatierapport op over de stagiair.

Art. 43. § 1. Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de evaluatie van de stagiairs.

De stagecommissie bestaat uit :

- 1° de commandant of zijn afgevaardigde, die ze voorziet;
- 2° drie door de commandant aangeduide personeelsleden bekleed met een graad die minstens gelijkwaardig is aan die van de stagiair.

Een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie in de zone mag als waarnemer zetelen.

Geen enkel lid van de stagecommissie mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat.

De stagebegeleider, vermeld in artikel 39, mag niet zetelen in de commissie.

De commissie kan slechts een beslissing nemen indien de meerderheid van zijn leden aanwezig is en beslist bij geheime stemming en bij gewone meerderheid van de stemmen. In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

§ 2. De commandant neemt niet deel aan de beraadslagingen van de raad wanneer deze ertoe gebracht wordt om uitspraak te doen over de verlenging of het ontslag van de stagiair.

Le maître de stage note dans un journal de bord les formations suivies par le stagiaire, et fait office de personne de référence expérimentée. Il veille à ce que le stagiaire ne prenne part aux opérations que dans la mesure où sa formation théorique et pratique le permet.

Le stage de recrutement se termine un an à partir de l'obtention du brevet, déterminé par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des ministres. Sous réserve de l'application de l'article 40, § 2, la période de stage complète ne peut excéder trois ans pour le stagiaire professionnel et cinq ans pour le stagiaire volontaire à compter du jour de l'entrée en service.

Art. 40. § 1^{er}. Pour le calcul de la durée de la période de stage de recrutement, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le professionnel stagiaire est dans la position d'activité de service.

§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de recrutement entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, dix jours ouvrables, même si le professionnel stagiaire est en activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des dix jours ouvrables, les absences résultant :

- 1° des jours de congé annuel de vacances;
- 2° des congés de circonstance;
- 3° des congés exceptionnels;

4° des articles 81, §§ 1^{er} et 2, et 82 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Art. 41. Pendant le stage de recrutement de sapeur-pompier, le stagiaire professionnel doit obtenir le permis de conduire C, s'il a plus de vingt et un an, ou C1, s'il a moins de vingt et un an.

Le conseil peut décider que le stagiaire professionnel doit obtenir son brevet d'ambulancier et le mentionne, le cas échéant, dans l'appel aux candidats.

Le conseil peut décider que le stagiaire volontaire doit obtenir son permis de conduire C ou C1 et/ou son brevet d'ambulancier et le mentionne le cas échéant dans l'appel aux candidats.

Le conseil prend en charge les coûts pour l'obtention du permis de conduire C ou C1 et pour l'obtention du brevet d'ambulancier.

Art. 42. Le conseil peut, sur proposition du commandant ou de son délégué, autoriser le stagiaire à faire un stage de recrutement pour une durée maximale de trois mois dans une autre zone moyennant l'accord du commandant de la zone dans laquelle le stagiaire est placé ou son délégué.

Durant cette période, le commandant de la zone dans laquelle le stagiaire a été placé, ou son délégué, veille à ce que le stagiaire ne prenne part aux opérations que dans la mesure où sa formation théorique et pratique le permet.

A la fin de cette période, le commandant de la zone dans laquelle le stagiaire a été placé ou son délégué, rédige un rapport d'évaluation à l'égard du stagiaire.

Art. 43. § 1^{er}. Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires.

La commission de stage est composée :

- 1° du commandant ou de son délégué qui la préside;
- 2° de trois membres du personnel, revêtus d'un grade au moins équivalent à celui du stagiaire, désignés par le commandant.

Un délégué par organisation syndicale représentative dans la zone peut siéger en tant qu'observateur.

Aucun membre de la commission ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus d'un candidat.

Le maître de stage visé à l'article 39 ne peut pas siéger au sein de la commission.

La commission ne peut prendre de décision que si la majorité de ses membres est présente et décide au scrutin secret et à la majorité simple des voix. En cas de parité de voix, la voix du président est prépondérante.

§ 2. Le commandant ne prend pas part aux délibérations du conseil lorsque celui-ci est amené à statuer sur la prolongation ou le licenciement d'un stagiaire.

HOOFDSTUK 2. — *Evaluatie tijdens de aanwervingsstage*

Art. 44. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair doorlopend te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

Art. 45. De stagebegeleider maakt, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair en zijn functionele meerdere, stageverslagen op.

De stageverslagen worden om de drie maanden en op het einde van de aanwervingsstage opgemaakt. Ze worden door de stagebegeleider ondertekend en na afloop van elke periode ter kennis gebracht van de stagiair, die ze ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. De verslagen worden toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.

Art. 46. In de tussentijdse stageverslagen wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'gunstige', 'te verbeteren' of 'ongunstige' beoordeling. Deze evaluatie wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

Art. 47. Op het einde van de aanwervingsstage stelt de stagebegeleider, na de stagiair te hebben gehoord, een samenvattend eindverslag op van de manier waarop de stagiair functioneert. Hij stelt voor :

1° hetzij de stagiair te benoemen;

2° hetzij, als de verslagen vermeld in artikel 46, over het geheel niet gunstig zijn voor de stagiair, de stagiair te ontslaan of zijn stage ten hoogste twee keer voor een duur van zes maanden te verlengen.

Voor elke zware fout begaan gedurende of ter gelegenheid van de stage kan de stagiair die er zich schuldig aan maakt zonder opzegging worden ontslagen. De betrokkene moet vooraf gehoord of aangemaand worden. Het ontslag wordt uitgesproken door de raad op verslag van de stagebegeleider en na advies van de stagecommissie.

Art. 48. Het verslag wordt de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 49. Als de stagebeleider voorstelt om de stagiair te ontslaan of om de periode van de aanwervingsstage te verlengen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.

De stagecommissie hoort de stagiair, alvorens zijn advies te geven. De stagiair heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, neemt de commissie een beslissing of formuleert ze een voorstel.

De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 47 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

Het gemotiveerd advies wordt de raad en de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maand na het verhoor. Bij gebrek aan advies afgeleverd binnen deze termijn, wordt het advies geacht positief te zijn.

De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair benoemd.

De beslissing wordt bijzonder gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 50. De stagiair die ontslagen werd wegens negatieve evaluatie geniet een beëindigingsvergoeding gelijk aan drie keer de gemiddelde maandelijks bezoldiging van de twaalf laatste maanden. De diverse premies en toelagen worden niet in rekening gebracht voor berekening van de beëindigingsvergoeding.

CHAPITRE 2. — *De l'évaluation pendant le stage de recrutement*

Art. 44. L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.

Art. 45. Le maître de stage établit des rapports de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

Les rapports de stage sont établis tous les trois mois et à la fin du stage de recrutement. Ils sont signés par le maître de stage et sont communiqués, à l'issue de chaque période, au stagiaire qui les signe et y joint éventuellement ses observations. Les rapports sont versés au dossier personnel du stagiaire.

Art. 46. Dans les rapports intermédiaires de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation 'favorable', 'à améliorer' ou 'défavorable'. Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solutions.

Art. 47. À la fin du stage de recrutement, le maître de stage rédige, après avoir entendu le stagiaire, un rapport final récapitulatif sur la manière de servir du stagiaire. Il propose :

1° soit la nomination du stagiaire;

2° soit, si les rapports visés à l'article 46 ne sont pas, dans l'ensemble, favorables au stagiaire, le licenciement ou la prolongation du stage pour une durée de maximum deux fois six mois.

Toute faute grave commise dans l'accomplissement du stage ou à l'occasion de celui-ci peut donner lieu au licenciement sans préavis du stagiaire qui s'en rend coupable. L'intéressé doit, au préalable, être entendu ou interpellé. Le licenciement est prononcé par le conseil sur rapport du maître de stage et après avis de la commission de stage.

Art. 48. Le rapport est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 49. Si le maître de stage propose de licencier le stagiaire ou de prolonger la période de stage de recrutement, ce dernier peut saisir la commission de stage. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.

La commission de stage entend le stagiaire avant de rendre son avis. Le stagiaire a accès au dossier et comparaît en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.

Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, la commission prend une décision ou formule une proposition.

La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 47, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. À défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est nommé.

La décision est spécialement motivée si le conseil s'écarte de l'avis de la commission.

La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 50. Le stagiaire licencié pour évaluation négative bénéficie d'une indemnité de départ égale à trois fois le traitement mensuel moyen des douze derniers mois. Les primes et allocations diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

TITEL 3. — De benoeming

Art. 51. De stagiair wordt door de raad benoemd. De benoeming van een stagiair wordt door de voorzitter of zijn afgevaardigde rechtstreeks aan de betrokkene betekend. Ze wordt ter kennis gebracht van de leden van de zone door de voorzitter of zijn afgevaardigde.

De beroepsstagiair wordt vast benoemd.

De vrijwillig stagiair wordt benoemd voor een duur van zes jaar.

Na het advies van de commandant te hebben ontvangen, wordt de benoeming stilzwijgend vernieuwd voor een nieuwe periode van zes jaar, behalve bij gemotiveerde beslissing door de raad.

Als de commandant voorstelt de benoeming niet te verlengen, ten laatste twee maanden voor het verstrijken van de duur van zes jaar, wordt het voorstel tegelijk en binnen de tien dagen overgemaakt aan de raad en aan de betrokkene. De betrokkene kan, per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel, verzoeken verhoord te worden door de raad. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

De commandant neemt niet deel aan de beraadslaging van de raad.

BOEK 5. — De loopbaan**TITEL 1. — De bevordering door verhoging in graad****HOOFDSTUK 1. — Algemene bepalingen**

Art. 52. De bepalingen van deze titel hebben slechts betrekking op de bevordering in de zone waar het personeelslid reeds is tewerkgesteld.

De verschillende types bevordering zijn :

1° voor wat betreft de administratieve loopbaan :

- de bevordering door verhoging in graad;
- de bevordering door mobiliteit zoals geregeld in titel 2 van dit boek.

2° wat de geldelijke loopbaan betreft, de bevordering in weddeschaal zoals geregeld door de artikelen 10 tot 19 van het koninklijk besluit van 19 april 2014.

Art. 53. Iedere via bevordering door verhoging in graad toegankelijke en niet bezette betrekking kan vacant worden verklaard door de raad.

Art. 54. § 1. De vacante betrekkingen worden ter kennis gebracht van de personeelsleden via de website van de zone, via de dienstnota aangeplakt in de posten van de zone, per e-mail en, voor de personen voorlopig verwijderd van de dienst, ook bij aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum. Deze bekendmaking van de vacante betrekking vermeldt de functiebeschrijving, de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven, de materie van deze proeven, alsook de praktische modaliteiten en de einddatum voor de indiening van de kandidaturen. Deze einddatum kan niet minder zijn dan dertig kalenderdagen vanaf de dag van de bekendmaking van de vacante betrekking op de website van de zone.

§ 2. Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn binnen de in paragraaf 1 bepaalde termijn.

§ 3. Elke kandidatuur voor een bevorderingsbetrekking wordt gemotiveerd.

HOOFDSTUK 2. — De bevorderingsvoorwaarden

Art. 55. Voor de toepassing van dit boek, staan de door bevordering toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de door bevordering toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden, onverminderd de artikelen 90, tweede lid, en 107, tweede lid. Voor wat betreft de leden van het vrijwillige personeel, om de graad van vrijwillig sergeant, luitenant of kapitein te behalen, wordt de graadanciënniteit berekend op basis van een jaar anciënniteit voor honderdtachtig uren prestaties, buiten de wachtdiensten in de kazerne, met dien verstande dat niet meer dan een jaar anciënniteit gevaloriseerd kan worden per periode van twaalf opeenvolgende maanden.

Art. 56. De bevorderingsvoorwaarden zijn :

1° voor de graad van korporaal :

- a) ten minste drie jaar graadanciënniteit als brandweerman tellen, exclusief de aanwervingsstage;
- b) de vermelding “voldoende” gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

TITRE 3. — De la nomination

Art. 51. Le conseil nomme le stagiaire. La nomination d'un stagiaire est directement notifiée à l'intéressé par le président ou son délégué. Elle est communiquée aux membres de la zone par le président ou son délégué.

Le stagiaire professionnel est nommé à titre définitif.

Le stagiaire volontaire est nommé pour une durée de six ans.

Après avoir recueilli l'avis du commandant, la nomination est renouvelée tacitement pour une nouvelle durée de six ans, sauf décision motivée du conseil.

Si le commandant propose, au plus tard deux mois avant l'expiration de la durée de six ans, de ne pas renouveler la nomination, la proposition est transmise simultanément et dans les dix jours au conseil et à l'intéressé. L'intéressé peut demander à être entendu par le conseil soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition. Il peut se faire assister par la personne de son choix.

Le commandant ne participe pas à la délibération du conseil.

LIVRE 5. — De la carrière**TITRE 1^{er}. — De la promotion par avancement de grade****CHAPITRE 1^{er}. — Des dispositions générales**

Art. 52. Les dispositions du présent titre ne visent que la promotion dans la zone où le membre du personnel est déjà affecté.

Les différents types de promotion sont :

1° pour ce qui concerne la carrière administrative :

- la promotion par avancement de grade;
- la promotion par mobilité telle que régie par le titre 2 du présent livre.

2° pour ce qui concerne la carrière pécuniaire, la promotion barémique, telle que réglée par les articles 10 à 19 de l'arrêté royal du 19 avril 2014.

Art. 53. Tout emploi accessible par promotion par avancement de grade et non occupé peut être déclaré vacant par le conseil.

Art. 54. § 1^{er}. La vacance des emplois est portée à la connaissance des membres du personnel via le site internet de la zone, par note de service affichée dans les postes de la zone, par courrier électronique et, pour les personnes temporairement éloignées du service, également par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. L'annonce de la vacance d'emploi indique la description de fonction, les conditions à remplir, les épreuves imposées, la matière de celles-ci ainsi que les modalités pratiques et la date limite pour l'introduction des candidatures. La date limite ne peut pas être inférieure à trente jours calendriers, à partir du jour de la publication de la vacance d'emploi sur le site internet de la zone.

§ 2. Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel qui ont été introduites dans le délai visé au paragraphe 1^{er}.

§ 3. Tout acte de candidature à un emploi de promotion est motivé.

CHAPITRE 2. — Des conditions relatives à la promotion

Art. 55. Pour l'application du présent livre, les emplois professionnels accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel professionnel et les emplois volontaires accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel volontaire, sans préjudice des articles 90, alinéa 2, et 107, alinéa 2. En ce qui concerne les membres du personnel volontaire, pour obtenir le grade de sergent, lieutenant ou capitaine volontaire, l'ancienneté de grade est calculée à raison d'une année d'ancienneté pour cent quatre-vingts heures de prestations en dehors des services de garde en caserne, étant entendu qu'il ne peut être valorisé plus d'une année d'ancienneté par période de douze mois consécutifs.

Art. 56. Les conditions de promotion sont :

1° pour le grade de caporal :

- a) avoir une ancienneté de grade comme sapeur-pompier d'au moins trois ans, stage de recrutement non compris;
- b) avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

c) titularis zijn van het brevet BO2, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;

d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57.

2° voor de graad van sergeant :

a) ten minste vijf jaar graadanciënniteit als korporaal tellen of ten minste drie jaar op voorwaarde te beschikken over een getuigschrift bekomen na het slagen van een opleiding waarvan de inhoud door Ons bepaald is, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;

b) de vermelding “voldoende” gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) titularis zijn van het brevet MO1, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;

d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57.

3° voor de graad van adjudant :

a) ten minste drie jaar graadanciënniteit als sergeant tellen;

b) de vermelding “voldoende” gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) titularis zijn van het brevet MO2, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;

d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57.

4° voor de graad van luitenant :

a) Belg zijn;

b) ten minste vijf jaar graadanciënniteit als adjudant en/of sergeant tellen;

c) de vermelding “voldoende” gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

d) titularis zijn van het brevet OFF1, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;

e) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57.

5° voor de graad van kapitein :

a) ten minste twee jaar graadanciënniteit als luitenant tellen;

b) de vermelding “voldoende” gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) titularis zijn van het brevet OFF2, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;

d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57;

e) houder zijn van een diploma van niveau A, of geslaagd zijn in een proef georganiseerd na een opleiding waarvan het programma bepaald werd door Ons, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad, op voorstel van het Kenniscentrum voor de civiele veiligheid.

6° voor de graad van majoor :

a) ten minste vijf jaar graadanciënniteit als kapitein tellen;

b) de vermelding “voldoende” gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) titularis zijn van het brevet OFF3, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;

d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57;

e) houder zijn van een diploma van niveau A of geslaagd zijn in een proef georganiseerd na een opleiding waarvan het programma bepaald werd door Ons, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad, op voorstel van het Kenniscentrum voor de civiele veiligheid.

7° voor de graad van kolonel :

a) ten minste vijf jaar graadanciënniteit als majoor tellen;

b) de vermelding “voldoende” gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

c) titularis zijn van het brevet OFF4, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;

d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57;

e) houder zijn van een diploma van niveau A of geslaagd zijn in een proef georganiseerd na een opleiding waarvan het programma bepaald werd door Ons, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad, op voorstel van het Kenniscentrum voor de civiele veiligheid.

c) être titulaire du brevet BO2, déterminé par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres;

d) avoir réussi l’épreuve de promotion visée à l’article 57.

2° Pour le grade de sergent :

a) avoir une ancienneté de grade comme caporal d’au moins cinq ans ou d’au moins trois ans à condition de disposer d’un certificat obtenu suite à la réussite d’une formation dont le contenu est déterminé par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres;

b) avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire du brevet MO1, déterminé par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres;

d) avoir réussi l’épreuve de promotion visée à l’article 57.

3° pour le grade d’adjudant :

a) avoir une ancienneté de grade comme sergent d’au moins trois ans;

b) avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire du brevet MO2, déterminé par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres;

d) avoir réussi l’épreuve de promotion visée à l’article 57.

4° Pour le grade de lieutenant :

a) être Belge;

b) avoir une ancienneté de grade comme adjudant et/ou sergent d’au moins cinq ans;

c) avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

d) être titulaire du brevet OFF1, déterminé par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres;

e) avoir réussi l’épreuve de promotion visée à l’article 57.

5° pour le grade de capitaine :

a) avoir une ancienneté de grade comme lieutenant d’au moins deux ans;

b) avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire du brevet OFF2, déterminé par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres;

d) avoir réussi l’épreuve de promotion visée à l’article 57;

e) être détenteur d’un diplôme de niveau A ou avoir réussi une épreuve organisée suite à une formation dont le programme est arrêté par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres, sur proposition du Centre de connaissances pour la sécurité civile.

6° pour le grade de major :

a) avoir une ancienneté de grade comme capitaine d’au moins cinq ans;

b) avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire du brevet OFF3, déterminé par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres;

d) avoir réussi l’épreuve de promotion visée à l’article 57;

e) être détenteur d’un diplôme de niveau A ou avoir réussi une épreuve organisée suite à une formation dont le programme est arrêté par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres, sur proposition du Centre de connaissances pour la sécurité civile.

7° Pour le grade de colonel :

a) avoir une ancienneté de grade comme major d’au moins cinq ans;

b) avoir obtenu la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

c) être titulaire du brevet OFF4, déterminé par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres;

d) avoir réussi l’épreuve de promotion visée à l’article 57;

e) être détenteur d’un diplôme de niveau A ou avoir réussi une épreuve organisée suite à une formation dont le programme est arrêté par Nous sur la base d’une délibération du Conseil des ministres, sur proposition du Centre de connaissances pour la sécurité civile.

Art. 57. § 1. De bevorderingsproef wordt georganiseerd door een opleidingscentrum voor civiele veiligheid. Zij omvat geschiktheidstesten waaronder één praktische proef. De Minister bepaalt de inhoud en de modaliteiten van deze bevorderingsproeven.

Enkel de personeelsleden van de zones die ten laatste op de dag van de proef voldoen aan de in artikel 56 vermelde bevorderingsvoorwaarden, mogen aan deze proef deelnemen.

De raad duidt de personen aan die de examenjury uitmaken, overeenkomstig het vierde lid.

De jury is voor minstens de helft samengesteld uit officieren die tot de zone of zones van de kandidaten behoren. Deze officieren hebben minstens dezelfde graad als die van de vacant verklaarde betrekking. Geen enkel lid van de examenjury mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat.

Een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie in de zone mag als waarnemer zetelen.

De jury stelt per zone een rangschikking van de kandidaten op. De raad is gebonden door deze rangschikking voor de bevordering of de toelating tot de bevorderingsstage.

De raad kan een bevorderingsreserve aanleggen waarvan de geldigheidsduur de twee jaar niet overschrijdt. De raad kan de geldigheid van de bevorderingsreserve maximum twee keer verlengen met twee jaar.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van hun resultaat bij aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

§ 2. De beslissing tot toelating tot de bevorderingsstage voor de graden van sergeant en luitenant en de beslissing tot bevordering voor de andere graden wordt door de voorzitter of zijn afgevaardigde bij aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

HOOFDSTUK 3. — *De bevorderingsstage*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 58. Het personeelslid bevordert in de graad van sergeant of luitenant, voltooit een bevorderingsstage met een duur van zes maanden.

De bevorderingsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.

De stagebegeleider noteert in een logboek de door de stagiair gevolgde opleidingen.

Art. 59. § 1. Om de duur van de periode van de bevorderingsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de bevorderingsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, tien werkdagen overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.

Komen voor de berekening van de tien werkdagen niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :

- 1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de omstandigheidsverloven;
- 3° de uitzonderlijke verloven;

4° de afwezigheden, voortvloeiend uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Art. 60. Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de beoordeling van de stagiairs in een bevorderingsgraad.

De stagecommissie wordt samengesteld volgens artikel 43, § 1, tweede tot zesde lid en § 2.

De stagebegeleider, vermeld in artikel 58, mag niet zetelen in de commissie.

Afdeling 2. — De evaluatie tijdens de bevorderingsstage

Art. 61. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair doorlopend te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

Art. 62. De stagebegeleider maakt, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair, stageverslagen op.

Art. 57. § 1^{er}. L'épreuve de promotion est organisée par un centre de formation pour la sécurité civile. Elle comprend des tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique. Le Ministre détermine le contenu et les modalités de ces épreuves de promotion.

Seuls les membres du personnel des zones répondant aux conditions de promotion visées à l'article 56 au plus tard le jour de l'épreuve peuvent y participer.

Le conseil désigne les personnes qui composent le jury d'examen, conformément à l'alinéa 4.

Le jury est composé au moins pour moitié d'officiers appartenant à la ou aux zones des candidats. Ces officiers disposent au moins du même grade que celui de l'emploi déclaré vacant. Aucun membre du jury d'examen ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus d'un candidat.

Un délégué par organisation syndicale représentative dans la zone peut siéger en tant qu'observateur.

Le jury établit, par zone, un classement des candidats. Le conseil est lié par ce classement en ce qui concerne la promotion ou l'admission au stage de promotion.

Le conseil peut constituer une réserve de promotion dont la validité ne dépasse pas deux ans. À deux reprises, le conseil peut prolonger de deux ans la validité de la réserve de promotion.

Les candidats sont informés de leur résultat par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

§ 2. La décision d'admission au stage de promotion pour les grades de sergent et de lieutenant et la décision de promotion pour les autres grades est communiquée à l'intéressé par le président ou son délégué par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

CHAPITRE 3. — *Du stage de promotion*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 58. Le membre du personnel promu dans le grade de sergent ou de lieutenant accomplit un stage de promotion d'une durée de six mois.

Le stage de promotion se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après "maître de stage", désigné par le commandant.

Le maître de stage note, dans un journal de bord, les formations suivies par le stagiaire.

Art. 59. § 1^{er}. Pour le calcul de la durée de la période de stage de promotion, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le professionnel stagiaire est dans la position d'activité de service.

§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de promotion entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, dix jours ouvrables, même si le professionnel stagiaire est en activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des dix jours ouvrables, les absences résultant :

- 1° des jours de congé annuel de vacances;
- 2° des congés de circonstance;
- 3° des congés exceptionnels;

4° des absences résultant des articles 81, §§ 1^{er} et 2, et 82 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Art. 60. Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires dans un grade de promotion.

La commission de stage est composée et délibère conformément à l'article 43, § 1^{er}, alinéas 2 à 6 et § 2.

Le maître de stage visé à l'article 58 ne peut pas siéger au sein de la commission.

Section 2. — De l'évaluation pendant le stage de promotion

Art. 61. L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.

Art. 62. Le maître de stage établit des rapports de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

De stageverslagen worden na drie maanden en op het einde van de bevorderingsstage opgemaakt. Ze worden door de stagebegeleider ondertekend en na afloop van elke periode ter kennis gebracht van de stagiair, die ze ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. De verslagen worden toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.

Art. 63. In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'voldoende', 'te verbeteren' of 'onvoldoende' beoordeling. Deze beoordeling wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

Afdeling 3. — De evaluatie op het einde van de bevorderingsstage

Art. 64. Op het einde van de bevorderingsstage stelt de stagebegeleider, na de stagiair te hebben gehoord, een samenvattend eindverslag op van de manier waarop de stagiair functioneert. Hij stelt voor :

1° hetzij de bevordering van de stagiair te bevestigen;

2° hetzij de bevordering van de stagiair niet te bevestigen;

3° hetzij de periode van de bevorderingsstage voor een duur van ten hoogste tweemaal zes maanden te verlengen.

Art. 65. Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Als de stagebegeleider voorstelt om de bevordering van de stagiair niet te bevestigen of om de periode van de bevorderingsstage te verlengen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie, vermeld in artikel 60. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.

De stagecommissie hoort de stagiair, alvorens zijn advies te geven. De stagiair heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, neemt de commissie een beslissing of formuleert ze een voorstel.

De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 64 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan invoeren, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

Het gemotiveerd advies wordt aan de raad en aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.

De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair bevorderd.

De beslissing wordt speciaal gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 66. Als de raad de bevordering van het personeelslid niet bevestigt, neemt het personeelslid opnieuw zijn functie op in de graad die het bekleedde voor de bevordering.

TITEL 2. — De mobiliteit

HOOFDSTUK 1. — Mobiliteit in dezelfde graad

Art. 67. Mobiliteit in dezelfde graad is de overplaatsing van het personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van dezelfde graad in een andere zone.

Mobiliteit gebeurt enkel op vrijwillige basis.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk, staan de door mobiliteit toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de door mobiliteit toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden.

Art. 68. Het personeelslid dat via mobiliteit naar een andere betrekking in dezelfde graad wordt overgeplaatst behoudt zijn graad en de bijbehorende weddeschaal voor het beroepspersoneel en de prestatievergoedingschaal voor het vrijwillige personeel.

Les rapports de stage sont établis après trois mois et à la fin du stage de promotion. Ils sont signés par le maître de stage et sont communiqués, à l'issue de chaque période, au stagiaire qui les signe et y joint éventuellement ses observations. Les rapports sont versés au dossier personnel du stagiaire.

Art. 63. Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation « satisfaisant », « à améliorer » ou « insatisfaisant ». Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solution.

Section 3. — De l'évaluation en fin de stage de promotion

Art. 64. A la fin du stage de promotion, le maître de stage rédige, après avoir entendu le stagiaire, un rapport final récapitulatif sur la manière de servir du stagiaire. Il propose :

1° soit de confirmer la promotion du stagiaire;

2° soit de ne pas confirmer la promotion du stagiaire;

3° soit de prolonger la période de stage de promotion pour une durée de maximum deux fois six mois.

Art. 65. Le rapport est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Si le maître de stage propose de ne pas confirmer la promotion du stagiaire ou de prolonger la période de stage de promotion, ce dernier peut saisir la commission de stage visée à l'article 60. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.

La commission de stage entend le stagiaire avant de rendre son avis. Le stagiaire a accès au dossier et comparaît en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.

Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, la commission prend une décision ou formule une proposition.

La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 64, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. A défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est promu.

La décision est spécialement motivée si le conseil s'écarte de l'avis de la commission.

La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 66. Si le conseil ne confirme pas la promotion du membre du personnel, celui-ci reprend sa fonction dans le grade dont il était revêtu avant la promotion.

TITRE 2. — De la mobilité

CHAPITRE 1^{er}. — Mobilité dans le même grade

Art. 67. La mobilité dans le même grade est le transfert d'un membre du personnel à un emploi déclaré vacant du même grade dans une autre zone.

La mobilité se fait uniquement sur une base volontaire.

Pour l'application du présent chapitre, les emplois professionnels accessibles par mobilité sont ouverts aux membres du personnel professionnel et les emplois volontaires accessibles par mobilité sont ouverts aux membres du personnel volontaire.

Art. 68. Le membre du personnel qui est transféré par mobilité dans un autre emploi du même grade conserve son grade et l'échelle de traitement y afférente pour le personnel professionnel et l'échelle d'indemnité de prestation pour le personnel volontaire.

Art. 69. Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor mobiliteit in dezelfde graad, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.

De oproep vermeldt de functiebeschrijving, de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven, alsmede de praktische modaliteiten en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen.

De oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste dertig werkdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen overgemaakt aan alle zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen. Deze oproep wordt ten minste twintig kalenderdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt in elke post, op hun website en op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken.

Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.

Elke kandidatuur wordt gemotiveerd.

Art. 70. Het personeelslid komt in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking in dezelfde graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° voor het beroepspersoneelslid zich bevinden in een positie van dienstactiviteit en voor het vrijwillig personeelslid benoemd zijn als dusdanig en niet geschorst zijn bij wijze van tuchtmaatregel. De stagiairs, hetzij beroeps, hetzij vrijwilligers, komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;

2° voldoen aan de voorwaarden vermeld in de functiebeschrijving;

3° beschikken over een graadanciënniteit van minstens twee jaar in de functie die het personeelslid bezet;

4° beschikken over een vermelding « voldoende » bij zijn laatste evaluatie.

Art. 71. De raad organiseert de mobiliteitsproef. Deze proef test de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving. De raad legt in een reglement de inhoud van de proef en de samenstelling van de examenjury vast.

De raad beslist, na advies van de commandant, welke van de geslaagde kandidaten de meest geschikte is voor het bezetten van de vacante functie.

De raad motiveert zijn beslissing in functie van :

1° de kandidaturen;

2° de functiebeschrijving;

3° de evaluatie van de mobiliteitsproef.

Art. 72. De beslissing van de raad wordt via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum betekend aan de geselecteerde kandidaat.

Deze laatste beschikt over veertien kalenderdagen om aan de raad zijn beslissing over het aanvaarden van de betrekking kenbaar te maken via een aangetekende brief via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

De niet-geselecteerde kandidaten worden via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum op de hoogte gebracht. Zij kunnen vragen om het dossier te mogen raadplegen binnen de veertien kalenderdagen vanaf de ontvangst van de beslissing.

Art. 73. De geselecteerde kandidaat begint binnen de drie maanden vanaf de ontvangst van de beslissing zijn mobiliteitsstage. Het begin van de mobiliteitsstage kan uitgesteld worden met drie maanden in geval van een akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de zone van bestemming.

De mobiliteitsstage duurt drie maanden voor alle graden met uitzondering van de mobiliteitsstage voor de graden sergeant en luitenant, die zes maanden duurt.

Art. 74. § 1. Om de duur van de periode van de mobiliteitsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de mobiliteitsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, tien werkdagen overschrijden, zelfs als de beroepstagiair in dienstactiviteit is.

Komen voor de berekening van de tien werkdagen niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :

1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;

2° de omstandigheidsverloven;

Art. 69. Pour chaque emploi ouvert à la mobilité dans le même grade, un appel à candidature est lancé.

L'appel mentionne la description de fonction, les conditions à remplir, les épreuves imposées, ainsi que les modalités pratiques et la date limite d'introduction des candidatures.

L'appel à candidature est transmis au moins trente jours ouvrables avant la date limite d'introduction des candidatures à toutes les zones qui emploient du personnel du même rôle linguistique. Cet appel est publié au moins vingt jours ouvrables avant la date limite d'introduction des candidatures dans chaque poste, sur leur site internet et sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur.

Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.

Chaque candidature est motivée.

Art. 70. Le membre du personnel entre en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité dans le même grade lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

1° pour le membre du personnel professionnel, se trouver dans une position d'activité de service et, pour le membre du personnel volontaire, être nommé comme tel et ne pas être suspendu par mesure disciplinaire. Les stagiaires, qu'ils soient professionnels ou volontaires, n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité;

2° remplir les conditions énoncées dans la description de fonction;

3° disposer d'une ancienneté de grade d'au moins deux ans dans la fonction que le membre du personnel occupe;

4° disposer de la mention « satisfaisant » lors de sa dernière évaluation.

Art. 71. Le conseil organise l'épreuve de mobilité. Cette épreuve teste la motivation, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction. Le conseil fixe, dans un règlement, le contenu de l'épreuve et la composition du jury d'examen.

Le conseil décide, après avis du commandant, quel candidat parmi les lauréats est le plus apte à occuper la fonction vacante.

Le conseil motive sa décision en fonction :

1° des candidatures;

2° de la description de fonction;

3° de l'évaluation de l'épreuve de mobilité.

Art. 72. La décision du conseil est notifiée au candidat retenu par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Ce dernier dispose de quatorze jours calendrier pour notifier au conseil, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, sa décision d'accepter ou non l'emploi.

Les candidats non retenus en sont informés par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ils peuvent demander à consulter le dossier dans les quatorze jours calendrier à dater de la réception de la décision.

Art. 73. Le candidat retenu commence son stage de mobilité dans les trois mois à dater de la réception de la décision. Le début du stage de mobilité peut être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone d'origine et la zone de destination.

Le stage de mobilité dure trois mois pour tous les grades à l'exception du stage de mobilité pour les grades de sergent et de lieutenant dont la durée est de six mois.

Art. 74. § 1^{er}. Pour le calcul de la durée de la période de stage de mobilité, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le professionnel stagiaire est dans la position d'activité de service.

§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de mobilité entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, dix jours ouvrables, même si le professionnel stagiaire est en activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des dix jours ouvrables, les absences résultant :

1° des jours de congé annuel de vacances;

2° des congés de circonstance;

3° de uitzonderlijke verloven;

4° de afwezigheden, voortvloeiend uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Art. 75. De mobiliteitsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.

Art. 76. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

Art. 77. Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de evaluatie van de stagiairs.

De stagecommissie wordt samengesteld volgens artikel 43, § 1, tweede tot zesde lid en § 2.

De stagebegeleider, vermeld in artikel 75, mag niet zetelen in de commissie.

Art. 78. Op het einde van de mobiliteitsstage maakt de stagebegeleider, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair en zijn functionele meerdere, het stageverslag op.

Art. 79. Het stageverslag stelt voor :

1° hetzij het personeelslid te benoemen;

2° hetzij het personeelslid niet te benoemen.

Het wordt door de stagebegeleider ondertekend en ter kennis gebracht aan de stagiair, die het ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. Het verslag wordt toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.

Art. 80. Voor de mobiliteitsstage bij de graden van sergeant en luitenant wordt na 3 maanden een tussentijdse verslag opgesteld. In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'voldoende, 'te verbeteren' of 'onvoldoende' beoordeling. Deze evaluatie wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

Art. 81. Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 82. Als de stagebegeleider voorstelt om het personeelslid niet te benoemen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie, vermeld in artikel 77. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.

De stagecommissie hoort het personeelslid, alvorens zijn advies te geven. Het personeelslid heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, het kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, neemt de commissie een beslissing of formuleert ze een voorstel.

De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 78 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

Het gemotiveerd advies wordt aan de raad en aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.

De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair benoemd.

De beslissing wordt speciaal gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 83. Als de raad de benoeming van het personeelslid niet bevestigt, keert het personeelslid terug naar de oorspronkelijke zone in de graad die het bekleedde voor de mobiliteit.

3° des congés exceptionnels;

4° des absences résultant des articles 81, §§ 1^{er} et 2, et 82 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Art. 75. Le stage de mobilité se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après "maître de stage", désigné par le commandant.

Art. 76. L'évaluation a pour but d'apprécier les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.

Art. 77. Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires.

La commission de stage est composée conformément à l'article 43, § 1^{er}, alinéas 2 à 6 et § 2.

Le maître de stage visé à l'article 75 ne peut pas siéger au sein de la commission.

Art. 78. À la fin du stage de mobilité, le maître de stage établit le rapport de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

Art. 79. Le rapport de stage propose :

1° soit de nommer le membre du personnel;

2° soit de ne pas nommer le membre du personnel.

Il est signé par le maître de stage et est communiqué au stagiaire qui le signe et y joint éventuellement ses observations. Le rapport est versé au dossier personnel du stagiaire.

Art. 80. Pour les stages de mobilité dans les grades de sergent et de lieutenant, un rapport intermédiaire est établi après 3 mois. Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation 'satisfaisant', 'à améliorer' ou 'insatisfaisant'. Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solutions.

Art. 81. Le rapport est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 82. Si le maître de stage propose de ne pas confirmer la nomination du membre du personnel, ce dernier peut saisir la commission de stage visée à l'article 77. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.

La commission de stage entend le membre du personnel avant de rendre son avis. Le membre du personnel a accès au dossier et comparait en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.

Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, la commission prend une décision ou formule une proposition.

La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 78, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. A défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est nommé.

La décision est spécialement motivée si le conseil s'écarte de l'avis de la commission.

La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 83. Si le conseil ne confirme pas la nomination du membre du personnel, celui-ci retourne dans sa zone d'origine dans le grade dont il était revêtu avant la mobilité.

HOOFDSTUK 2. — *Bevordering door mobiliteit*

Art. 84. Bevordering door mobiliteit is de overplaatsing van een personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van een hogere graad in een andere zone.

Bevordering door mobiliteit gebeurt enkel op vrijwillige basis.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk, staan de voor bevordering door mobiliteit toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de voor bevordering door mobiliteit toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden.

Art. 85. Slechts bij gebrek aan kandidaten die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen binnen de zone, kan de raad beslissen om de functie open te stellen voor kandidaten van een andere zone.

Art. 86. Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor bevordering door mobiliteit, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.

De oproep vermeldt de functiebeschrijving, de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven, alsmede de praktische modaliteiten en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen.

De oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste dertig kalenderdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen overgemaakt aan alle zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen. Deze oproep wordt ten minste twintig kalenderdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt in elke post, op hun website en op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken.

Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.

Elke kandidatuur wordt gemotiveerd.

Art. 87. Het personeelslid komt in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking in hogere graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° voor het beroepspersoneelslid zich bevinden in een positie van dienstactiviteit en voor het vrijwillig personeelslid benoemd zijn als dusdanig en niet geschorst zijn bij wijze van tuchtmaatregel. De stagiairs, hetzij beroeps, hetzij vrijwilligers, komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;

2° voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden voor de betreffende graad, vermeld in artikel 56;

3° beschikken over een vermelding « voldoende » bij zijn laatste evaluatie.

Art. 88. § 1. Voor de via bevordering door mobiliteit vacant verklaarde betrekkingen van sergeant en luitenant zijn de artikelen 57 tot 66 van toepassing.

De bevorderingsstage, vermeld in artikel 58, begint binnen de drie maanden vanaf de datum van de beslissing. Het begin van de bevorderingsstage kan worden uitgesteld met drie maanden in geval van akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de zone van bestemming.

In de gevallen, vermeld in de artikel 66, keert het personeelslid terug naar zijn oorspronkelijke zone.

§ 2. Voor de via bevordering door mobiliteit vacant verklaarde betrekkingen van korporaal, adjudant, kapitein, majoor en kolonel zijn artikel 57 en de artikelen 73 tot 83 van toepassing.

TITEL 3. — *De professionalisering*HOOFDSTUK 1. — *Professionalisering in dezelfde zone*

Art. 89. Professionalisering in dezelfde graad is de overgang van het vrijwillig personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van het beroepspersoneel in dezelfde graad en binnen dezelfde zone.

Art. 90. Slechts bij gebrek aan beroepskandidaten die voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden binnen de zone, kan de raad beslissen om de functie open te stellen voor kandidaat vrijwilligers.

In afwijking van het eerste lid, kan de raad beslissen om de functie gelijktijdig open te stellen voor beroepskandidaten en kandidaat vrijwilligers.

Art. 91. Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor professionalisering in dezelfde graad, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.

CHAPITRE 2. — *Promotion par mobilité*

Art. 84. La promotion par mobilité est le transfert d'un membre du personnel dans un emploi déclaré vacant d'un grade supérieur dans une autre zone.

La promotion par mobilité se fait uniquement sur une base volontaire.

Pour l'application du présent chapitre, les emplois professionnels accessibles par promotion par mobilité sont ouverts aux membres du personnel professionnel et les emplois volontaires accessibles par promotion par mobilité sont ouverts aux membres du personnel volontaire.

Art. 85. Le conseil ne peut décider d'ouvrir la fonction aux candidats d'une autre zone que s'il n'y a pas de candidats qui répondent aux conditions de promotion au sein de la zone.

Art. 86. Pour chaque emploi ouvert à la promotion par mobilité, un appel à candidature est lancé.

L'appel mentionne la description de fonction, les conditions à remplir, les épreuves imposées, ainsi que les modalités pratiques et la date limite d'introduction des candidatures.

L'appel à candidature est transmis au moins trente jours calendrier avant la date limite d'introduction des candidatures à toutes les zones qui emploient du personnel du même rôle linguistique. Cet appel est publié au moins vingt jours calendrier avant la date limite d'introduction des candidatures dans chaque poste, sur leur site internet et sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur.

Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.

Chaque candidature est motivée.

Art. 87. Un membre du personnel entre en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité dans un grade supérieur lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

1° pour le membre du personnel professionnel, se trouver dans une position d'activité de service et, pour le membre du personnel volontaire, être nommé comme tel et ne pas être suspendu par mesure disciplinaire. Les stagiaires, qu'ils soient professionnels ou volontaires, n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité;

2° remplir les conditions de promotion pour le grade concerné, visées à l'article 56;

3° disposer de la mention « satisfaisant » lors de sa dernière évaluation.

Art. 88. § 1^{er}. Pour les emplois de sergent et de lieutenant déclarés vacant par promotion par mobilité, les articles 57 à 66 sont d'application.

Le stage de promotion visé à l'article 58 débute dans les trois mois à compter de la date de la décision. Le début du stage de promotion peut toutefois être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone d'origine et la zone de destination.

Dans les cas visés à l'article 66, le membre du personnel retourne dans sa zone d'origine.

§ 2. Pour les emplois de caporal, adjudant capitaine, major et colonel déclarés vacant par promotion par mobilité, l'article 57 et les articles 73 à 83 sont d'application.

TITRE 3. — *De la professionnalisation*CHAPITRE 1^{er}. — *Professionnalisation dans la même zone*

Art. 89. La professionnalisation dans le même grade est le passage du membre du personnel volontaire à un emploi déclaré vacant de personnel professionnel, dans le même grade et au sein de la même zone.

Art. 90. Le conseil ne peut décider d'ouvrir la fonction aux candidats volontaires que s'il n'y a pas de candidats professionnels qui répondent aux conditions de promotion au sein de la zone.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le conseil peut décider d'ouvrir simultanément la fonction aux candidats volontaires et aux candidats professionnels.

Art. 91. Pour chaque emploi ouvert à la professionnalisation dans le même grade, un appel à candidature est lancé.

De oproep vermeldt de functiebeschrijving, de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven, alsmede de praktische modaliteiten en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen.

De oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste twintig kalenderdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt in elke post, op de website van de zone en op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken.

Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.

Elke kandidatuur wordt gemotiveerd.

Art. 92. Het vrijwillig personeelslid komt in aanmerking voor professionalisering in dezelfde graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° benoemd zijn als vrijwillig personeelslid en niet geschorst zijn bij wijze van tuchtmaatregel;

2° voldoen aan de voorwaarden vermeld in de functiebeschrijving;

3° beschikken over een graadanciënniteit van twee jaar;

4° beschikken over een vermelding « voldoende » bij zijn laatste evaluatie.

Art. 93. De raad organiseert de professionaliseringsproef. Deze proef test de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving. De raad legt in een reglement de inhoud van de proef en de samenstelling van de examenjury vast.

De raad beslist, na advies van de commandant, welke van de geslaagde kandidaten de meest geschikte is voor het bezetten van de vacante functie.

De raad motiveert zijn beslissing in functie van :

1° de kandidaturen;

2° de functiebeschrijving;

3° de evaluatie van de professionaliseringsproef.

Art. 94. De beslissing van de raad wordt via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum betekend aan de geselecteerde kandidaat.

Deze laatste beschikt over veertien kalenderdagen om aan de raad zijn beslissing over het aanvaarden van de betrekking kenbaar te maken via een aangetekende brief via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

De niet-geselecteerde kandidaten worden via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum op de hoogte gebracht. Zij kunnen vragen om het dossier te mogen raadplegen binnen de veertien kalenderdagen vanaf de ontvangst van de beslissing.

Art. 95. De geselecteerde kandidaat begint binnen de drie maanden vanaf de ontvangst van de beslissing zijn professionaliseringsstage. Het begin van de professionaliseringsstage kan uitgesteld worden met drie maanden in geval van een akkoord tussen de zone en de kandidaat.

De professionaliseringsstage duurt drie maanden met uitzondering van de professionaliseringsstage voor de graden sergeant en luitenant, die zes maanden duurt.

Art. 96. § 1. Om de duur van de periode van de professionaliseringsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de professionaliseringsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, tien werkdagen overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.

Komen voor de berekening van de tien werkdagen niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :

1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;

2° de omstandigheidsverloven;

3° de uitzonderlijke verloven;

4° de afwezigheden, voortvloeiend uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

L'appel mentionne la description de fonction, les conditions à remplir, les épreuves imposées, ainsi que les modalités pratiques et la date limite d'introduction des candidatures.

L'appel à candidature est publié au moins vingt jours ouvrables avant la date limite d'introduction des candidatures dans chaque poste, sur le site internet de la zone et sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur.

Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.

Chaque candidature est motivée.

Art. 92. Le membre du personnel volontaire entre en ligne de compte pour la professionnalisation dans le même grade lorsqu'il répond aux conditions suivantes :

1° être nommé comme membre du personnel volontaire et ne pas être suspendu par mesure disciplinaire;

2° remplir les conditions énoncées dans la description de fonction;

3° disposer d'une ancienneté de grade de deux ans;

4° disposer de la mention « satisfaisant » lors de sa dernière évaluation.

Art. 93. Le conseil organise l'épreuve de professionnalisation. Cette épreuve teste la motivation, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction. Le conseil fixe, dans un règlement, le contenu de l'épreuve et la composition du jury d'examen.

Le conseil décide, après avis du commandant, quel candidat parmi les lauréats est le plus apte à occuper la fonction vacante.

Le conseil motive sa décision en fonction :

1° des candidatures;

2° de la description de fonction;

3° de l'évaluation de l'épreuve de professionnalisation.

Art. 94. La décision du conseil est notifiée au candidat retenu par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Ce dernier dispose de quatorze jours calendrier pour notifier au conseil, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, sa décision d'accepter ou non l'emploi.

Les candidats non retenus en sont informés par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ils peuvent demander à consulter le dossier dans les quatorze jours calendrier à dater de la réception de la décision.

Art. 95. Le candidat retenu commence son stage de professionnalisation dans les trois mois à dater de la réception de la décision. Le début du stage de professionnalisation peut être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone et le candidat.

Le stage de professionnalisation dure trois mois à l'exception du stage de professionnalisation pour les grades de sergent et de lieutenant dont la durée est de six mois.

Art. 96. § 1^{er}. Pour le calcul de la durée de la période de stage de professionnalisation, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le professionnel stagiaire est dans la position d'activité de service.

§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de professionnalisation entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, dix jours ouvrables, même si le professionnel stagiaire est en activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des dix jours ouvrables, les absences résultant :

1° des jours de congé annuel de vacances;

2° des congés de circonstance;

3° des congés exceptionnels;

4° des absences résultant des articles 81, §§ 1^{er} et 2, et 82 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Art. 97. De professionaliseringsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.

Art. 98. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

Art. 99. Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de evaluatie van de stagiairs.

De stagecommissie wordt samengesteld volgens artikel 43, § 1, tweede tot zesde lid en § 2.

De stagebegeleider, vermeld in artikel 97, mag niet zetelen in de commissie.

Art. 100. Op het einde van de professionaliseringsstage maakt de stagebegeleider, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair en zijn functionele meerdere, het stageverslag op.

Art. 101. Het stageverslag stelt voor :

1° hetzij het personeelslid te benoemen;

2° hetzij het personeelslid niet te benoemen.

Het wordt ondertekend door de stagebegeleider en wordt meegeëld aan de stagiair, die het ondertekent en die er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. Het verslag wordt toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.

Art. 102. Voor de professionaliseringsstage bij de graden van sergeant en luitenant wordt na 3 maanden een tussentijds verslag opgesteld. In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'voldoende', 'te verbeteren' of 'onvoldoende' beoordeling. Deze evaluatie wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

Art. 103. Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 104. Als de stagebegeleider voorstelt om het personeelslid niet te benoemen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie, vermeld in artikel 99. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.

De stagecommissie hoort het personeelslid, alvorens zijn advies te geven. Het personeelslid heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, het kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, neemt de commissie een beslissing of formuleert ze een voorstel.

De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 100 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

Het gemotiveerd advies wordt aan de raad en aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.

De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair benoemd.

De beslissing wordt speciaal gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 105. Als de raad de benoeming van het personeelslid niet bevestigt, neemt het personeelslid zijn functie als vrijwillig personeelslid opnieuw op in de graad die het bekleedde voor de benoeming.

Art. 97. Le stage de professionnalisation se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après "maître de stage", désigné par le commandant.

Art. 98. L'évaluation a pour but d'apprécier les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.

Art. 99. Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires.

La commission de stage est composée conformément à l'article 43, § 1^{er}, alinéas 2 à 6 et § 2.

Le maître de stage visé à l'article 97 ne peut pas siéger au sein de la commission.

Art. 100. A la fin du stage de professionnalisation, le maître de stage établit le rapport de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

Art. 101. Le rapport de stage propose :

1° soit de nommer le membre du personnel;

2° soit de ne pas nommer le membre du personnel.

Il est signé par le maître de stage et est communiqué au stagiaire qui le signe et y joint éventuellement ses observations. Le rapport est versé au dossier personnel du stagiaire.

Art. 102. Pour les stages de professionnalisation dans les grades de sergent et de lieutenant, un rapport intermédiaire est établi après 3 mois. Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation 'satisfaisant', 'à améliorer' ou 'insatisfaisant'. Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solutions.

Art. 103. Le rapport est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 104. Si le maître de stage propose de ne pas confirmer la nomination du membre du personnel, ce dernier peut saisir la commission de stage visée à l'article 99. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.

La commission de stage entend le membre du personnel avant de rendre son avis. Le membre du personnel a accès au dossier et comparait en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.

Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, la commission prend une décision ou formule une proposition.

La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 100, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. À défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. À défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est nommé.

La décision est spécialement motivée si le conseil s'écarte de l'avis de la commission.

La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 105. Si le conseil ne confirme pas la nomination du membre du personnel, celui-ci reprend sa fonction de membre du personnel volontaire, dans le grade dont il était revêtu avant la nomination.

HOOFDSTUK 2. — *Professionalisering in een andere zone*

Art. 106. Professionalisering in een andere zone is de overgang van het vrijwillig personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van het beroepspersoneel in dezelfde graad in een andere zone.

Art. 107. Slechts bij gebrek aan beroepskandidaten die voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden binnen de zone, kan de raad beslissen om de functie open te stellen voor kandidaat vrijwilligers van een andere zone.

In afwijking van het eerste lid, kan de raad beslissen om de functie gelijktijdig open te stellen voor beroepskandidaten en kandidaat vrijwilligers.

Art. 108. Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor professionalisering in een andere zone, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.

De oproep vermeldt de functiebeschrijving, de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven, alsmede de praktische modaliteiten en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen.

De oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste dertig werkdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen overgemaakt aan alle zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen. Deze oproep wordt ten minste twintig kalenderdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt in elke post, op hun websites en op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken.

Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.

Elke kandidatuur wordt gemotiveerd.

Art. 109. Voor de via professionalisering in een andere zone vacant verklaarde betrekkingen zijn de artikelen 92 tot 105 van toepassing.

Het begin van de professionaliseringsstage, vermeld in artikel 95, kan worden uitgesteld met drie maanden in geval van akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de zone van bestemming.

In het geval, vermeld in artikel 105, keert het personeelslid terug naar zijn oorspronkelijke zone als vrijwillig personeelslid.

TITEL 4. — *De wedertewerkstelling*HOOFDSTUK 1. — *Algemeen*

Art. 110. Deze titel is van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

Art. 111. Het personeelslid kan worden wedertewerkgesteld in de volgende twee gevallen :

1° wanneer het personeelslid medisch ongeschikt verklaard wordt voor de uitoefening van zijn ambt, maar wel geschikt verklaard wordt om een ander ambt uit te oefenen dat verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand;

2° op eigen verzoek van het personeelslid, dat :

a) de leeftijd van zesenvijftig jaar bereikt heeft;

b) beschikt over vijftien jaar anciënniteit als beroepspersoneelslid met een operationele graad en;

c) deel uitmaakt van het basis- of middenkader of van het hoger kader mits het voornamelijk belast is met een operationeel takenpakket.

De raad kan andere vormen van wedertewerkstelling binnen de zone bepalen.

Art. 112. De raad beslist over de wedertewerkstelling, op advies van de commandant.

Het personeelslid wordt wedertewerkgesteld in een aangepaste functie, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Art. 113. De wedertewerkstelling in een betrekking gebeurt met inachtneming van de functiebeschrijving van die betrekking. De raad kan opleggen dat het personeelslid slaagt in een competentieproef en dat een bijscholing, al dan niet voorafgaand aan de wedertewerkstelling, gevolgd wordt.

Art. 114. Het personeelslid dat wedertewerkgesteld wordt naar een administratieve dienst, blijft onderworpen aan het administratief statuut bepaald in onderhavig besluit.

CHAPITRE 2. — *Professionalisation dans une autre zone*

Art. 106. La professionnalisation dans une autre zone est le passage du membre du personnel volontaire à un emploi déclaré vacant de personnel professionnel, dans le même grade et dans une autre zone.

Art. 107. Le conseil ne peut décider d'ouvrir la fonction aux candidats volontaires d'une autre zone que s'il n'y a pas de candidats professionnels qui répondent aux conditions de promotion au sein de la zone.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le conseil peut décider d'ouvrir simultanément la fonction aux candidats volontaires et aux candidats professionnels.

Art. 108. Pour chaque emploi ouvert à la professionnalisation dans une autre zone, un appel à candidature est lancé.

L'appel mentionne la description de fonction, les conditions à remplir, les épreuves imposées, ainsi que les modalités pratiques et la date limite d'introduction des candidatures.

L'appel à candidature est transmis au moins trente jours ouvrables avant la date limite d'introduction des candidatures à toutes les zones qui emploient du personnel du même rôle linguistique. Cet appel est publié au moins vingt jours ouvrables avant la date limite d'introduction des candidatures dans chaque poste, sur leurs sites internet et sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur.

Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.

Chaque candidature est motivée.

Art. 109. Pour les emplois déclarés vacant par professionnalisation dans une autre zone, les articles 92 à 105 sont d'application.

Le début du stage de professionnalisation visé à l'article 95 peut toutefois être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone d'origine et la zone de destination.

Dans le cas visé à l'article 105, le membre du personnel retourne dans sa zone d'origine, en tant que membre du personnel volontaire.

TITRE 4. — *De la réaffectation*CHAPITRE 1^{er}. — *Généralités*

Art. 110. Ce titre s'applique aux membres du personnel professionnel.

Art. 111. La réaffectation peut avoir lieu dans les deux cas suivants :

1° si le membre du personnel est déclaré médicalement inapte à exercer son emploi, mais qu'il est déclaré apte à exercer un autre emploi compatible avec son état de santé;

2° sur requête volontaire du membre du personnel, qui :

a) a atteint l'âge de cinquante-six ans;

b) compte quinze années d'ancienneté en tant que membre du personnel professionnel dans un grade opérationnel et;

c) fait partie du cadre de base ou du cadre moyen ou du cadre supérieur à condition qu'il soit principalement chargé de tâches opérationnelles.

Le conseil peut prévoir d'autres possibilités de réaffectation dans la zone.

Art. 112. La réaffectation est décidée par le conseil, sur avis du commandant.

Le membre du personnel est réaffecté sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

Art. 113. La réaffectation dans un emploi est effectuée en tenant compte de la description de fonction de cet emploi. Le conseil peut imposer que le membre du personnel réussisse une épreuve de compétence et qu'un cours de perfectionnement soit suivi, avant ou après la réaffectation.

Art. 114. Le membre du personnel qui est réaffecté dans un service administratif reste soumis au statut administratif fixé au présent arrêté.

Art. 115. Het wedertewerkgestelde personeelslid behoudt zijn rechten inzake weddeschaal totdat hij een voordeligere weddeschaal geniet in de functie waarin hij wedertewerkgesteld is.

Het personeelslid behoudt zijn aanspraken op bevordering in de weddeschaal en verliest zijn aanspraken op bevordering, vermeld in artikel 52.

Het recht van het wedertewerkgestelde personeelslid op premies en toelagen wordt bepaald in het koninklijk besluit van 19 april 2014.

Art. 116. De zone kan het wedertewerkgestelde personeelslid vervangen.

HOOFDSTUK 2. — *Wedertewerkingstelling omwille van medische redenen*

Art. 117. Voor zover mogelijk dient de raad het personeelslid tijdelijk wedertewerk te stellen, indien het personeelslid tijdelijk medisch ongeschikt wordt verklaard voor de uitoefening van zijn functie, maar wel geschikt verklaard wordt om gedurende die periode een ander ambt binnen de zone uit te oefenen dat verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand.

Art. 118. Het personeelslid dat medisch ongeschikt werd verklaard, kan voor de duur van de ongeschiktheid de functie van vrijwillig brandweerman niet uitoefenen.

HOOFDSTUK 3. — *Wedertewerkingstelling op eigen verzoek*

Art. 119. Wedertewerkingstelling op eigen verzoek, vermeld in artikel 111, 2°, gebeurt in één van volgende stelsels :

1° lichtere operationele taken als operationeel personeelslid;

2° administratieve, technische of logistieke taken als administratief personeelslid.

Art. 120. Het personeelslid behoudt zijn aanspraken op bevordering in de weddeschaal en verliest zijn aanspraken op bevordering, vermeld in artikel 52.

Art. 121. Het personeelslid dient een schriftelijk verzoek in bij de raad en geeft aan in welk stelsel, vermeld in artikel 119, het wenst wedertewerkgesteld te worden.

De raad beschikt over een termijn van drie maanden vanaf de ontvangst van het verzoek, om het personeelslid desgevallend de functiebeschrijving van de betrekking in wedertewerkingstelling en de nodige inlichtingen inzake zijn nieuwe geldelijke statuut schriftelijk te bezorgen.

Het personeelslid kan, naargelang het hem schikt :

1° de voorgestelde betrekking aanvaarden;

2° beslissen zijn betrekking te behouden.

Art. 122. Het personeelslid dat wedertewerkgesteld wordt op eigen verzoek is verplicht zijn oppensioenstelling aan te vragen wanneer het de leeftijd bereikt waarop het de voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult.

Art. 123. De wedertewerkingstelling op vrijwillig verzoek kan slechts eenmaal toegekend worden en is definitief, onverminderd de mogelijkheid voor de raad tot het voorzien in een proefperiode en onverminderd de mogelijkheid voor het personeelslid tot het indienen van een aanvraag voor toepassing van het eindeloopbaanregime, vermeld in artikel 125 .

TITEL 5. — *Eindeloopbaanregime*

Art. 124. Deze titel is van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

Art. 125. § 1. Het beroepspersoneelslid dat voldoet aan de volgende voorwaarden, kan bij de raad een aanvraag voor toepassing van het eindeloopbaanregime indienen :

1° de leeftijd hebben van ten minste :

a) achtenvijftig jaar voor een eindeloopbaanregime dat ingaat in 2016 of later;

b) zevenenvijftig en een half jaar voor een eindeloopbaanregime dat ingaat in 2015;

2° ten minste vijftig jaar aanneembare dienstjaren tellen voor de opening van het recht op pensioen in de openbare sector, met uitsluiting van de bonificaties voor studies en van andere periodes die voor de vaststelling van de wedde in aanmerking worden genomen, waarvan ten minste vijftien jaar als beroepspersoneelslid met een operationele graad;

Art. 115. Le membre du personnel réaffecté conserve ses droits à son échelle barémique, jusqu'à ce qu'il obtienne une échelle barémique plus avantageuse dans la fonction dans laquelle il est réaffecté.

Le membre du personnel conserve ses titres à l'avancement dans l'échelle de traitement et perd ses titres à la promotion visés à l'article 52.

Le droit du membre du personnel réaffecté aux primes et allocations est fixé dans l'arrêté royal du 19 avril 2014.

Art. 116. La zone peut remplacer le membre de personnel réaffecté.

CHAPITRE 2. — *De la réaffectation pour raisons médicales*

Art. 117. Dans la mesure du possible, le conseil doit réaffecter temporairement le membre du personnel, si ce dernier est déclaré temporairement inapte d'un point de vue médical à l'exercice de sa fonction, mais qu'il est déclaré apte à exercer, pendant cette période, un autre emploi dans la zone, compatible avec son état de santé.

Art. 118. Le membre du personnel déclaré médicalement inapte ne peut pas exercer la fonction de pompier volontaire pendant toute la durée de l'inaptitude.

CHAPITRE 3. — *De la réaffectation sur requête volontaire*

Art. 119. La réaffectation sur requête volontaire, telle que visée à l'article 111, 2°, a lieu dans un des régimes suivants :

1° tâches opérationnelles plus légères comme membre du personnel opérationnel;

2° tâches administratives, techniques ou logistiques comme membre du personnel administratif.

Art. 120. Le membre du personnel conserve ses titres à l'avancement dans l'échelle de traitement et perd ses titres à la promotion visés à l'article 52.

Art. 121. Le membre du personnel adresse une requête écrite au conseil et indique dans quel système visé à l'article 119 il souhaite être réaffecté.

Le conseil dispose d'un délai de trois mois à dater de la réception de la requête pour, le cas échéant, transmettre par écrit au membre du personnel la description de fonction de l'emploi de réaffectation et les informations nécessaires relatives à son nouveau statut pécuniaire.

Le membre du personnel peut, soit :

1° accepter l'emploi proposé;

2° décider de conserver son emploi.

Art. 122. Le membre de personnel qui est réaffecté sur requête volontaire est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il atteint l'âge auquel il remplit les conditions de la pension anticipée.

Art. 123. La réaffectation sur requête volontaire ne peut être accordée qu'une seule fois et à titre définitif, sans préjudice de la possibilité pour le conseil de prévoir une période d'essai et nonobstant la possibilité pour le membre du personnel d'introduire une demande d'application du régime de fin de carrière tel que visé à l'article 125.

TITRE 5. — *Du régime de fin de carrière*

Art. 124. Ce titre s'applique aux membres du personnel professionnel.

Art. 125. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel qui répond aux conditions suivantes peut introduire auprès du conseil une demande d'application du régime de fin de carrière :

1° être âgé d'au moins :

a) cinquante-huit ans si le régime de fin de carrière débute en 2016 ou plus tard;

b) cinquante-sept ans et demi si le régime de fin de carrière débute en 2015;

2° compter au moins vingt-cinq années de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension dans le secteur public, à l'exclusion des bonifications pour études et d'autres périodes prises en compte pour la fixation du traitement, dont au moins quinze années en tant que membre du personnel professionnel dans un grade opérationnel;

3° op het einde van eindeloopbaanregime, dat een maximale duurtijd van vier jaar heeft, voldoen aan de voorwaarden om aanspraak te maken op vervroegd pensioen, vermeld in artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen.

§ 2. De raad neemt een beslissing binnen de termijn van drie maanden vanaf de ontvangst van de aanvraag.

Art. 126. De raad bepaalt, na advies van de eindeloopbaancommissie, een lichtere, aangepaste betrekking waarin het betrokken personeelslid tewerkgesteld wordt. Het betrokken personeelslid moet de betrekking aanvaarden of zijn huidige betrekking behouden.

Onder lichtere, aangepaste betrekking moet begrepen worden een betrekking van operationele, administratieve, technische of logistieke aard die aangepast is aan het profiel en de mogelijkheden van het betrokken personeelslid.

De Minister stelt een lijst op met lichtere, aangepaste betrekkingen.

Art. 127. De eindeloopbaancommissie bestaat uit ten hoogste zes leden en is op paritaire wijze samengesteld met vertegenwoordigers van de werkgever en vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties in de zone.

De vertegenwoordigers van de werkgever betreffen ten minste de commandant of zijn afgevaardigde.

De eindeloopbaancommissie hoort de aanvrager.

De eindeloopbaancommissie houdt in haar advies rekening met de functiebeschrijving van de lichtere, aangepaste betrekking en met het profiel en de mogelijkheden van het personeelslid.

De commissie kan slechts een beslissing nemen indien de meerderheid van zijn leden aanwezig is en beslist bij geheime stemming en bij gewone meerderheid van de stemmen.

Art. 128. Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking behoudt zijn rechten op zijn weddeschaal.

Het recht van het personeelslid tewerkgesteld in een lichtere, aangepaste betrekking, op premies en toelagen wordt bepaald in het koninklijk besluit van 19 april 2014.

Art. 129. Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking, is verplicht zijn oppensioenstelling aan te vragen wanneer het de leeftijd bereikt waarop het de voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult.

Art. 130. De zone kan het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking vervangen.

Art. 131. Ingeval de eindeloopbaancommissie in haar advies geen aangepaste, lichtere betrekking voorstelt, en ingeval de raad vaststelt dat het niet mogelijk is een aangepaste, lichtere betrekking te bepalen, kent de raad een verlof voorafgaand aan het pensioen toe aan het personeelslid.

Art. 132. Het verlof voorafgaand aan het pensioen vangt aan op de eerste dag van een kalendermaand.

Art. 133. Het personeelslid is met verlof voorafgaand aan het pensioen tot en met de eerste dag van de maand waarin het voldoet aan de voorwaarden voor het nemen van het vervroegd pensioen overeenkomstig artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen.

De periode van voorafgaand verlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het personeelslid dat in voorafgaand verlof wordt gesteld, is verplicht zijn oppensioenstelling aan te vragen wanneer het de leeftijd bereikt waarop het de voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult.

Art. 134. Het personeelslid met verlof voorafgaand aan de pensioenering ontvangt een wachtgeld gelijk aan 75 % van zijn laatste activiteitswedde.

Onder laatste activiteitswedde wordt verstaan het over de laatste vijf jaar berekende gemiddelde van de toegekende jaarwedde voor volledige prestaties en van de ontvangende premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties, vermeld in artikel 25 van het koninklijk besluit van 19 april 2014.

Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage worden volgens de proporties, vermeld in het eerste lid, toegekend.

Art. 135. De zone kan het personeelslid dat in verlof voorafgaand aan het pensioen is vervangen.

3° à la fin du régime de fin de carrière, ayant une durée maximale de quatre ans, satisfaire aux conditions pour prétendre à la pension anticipée, telles que prévues à l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

§ 2. Le conseil prend une décision dans le délai de trois mois à dater de la réception de la demande.

Art. 126. Le conseil détermine, après avis de la commission de fin de carrière, une fonction allégée, adaptée, dans laquelle le membre du personnel concerné est affecté. Le membre du personnel concerné est tenu d'accepter la fonction ou de conserver sa fonction actuelle.

Par fonction allégée, adaptée, il y a lieu de comprendre une fonction de nature opérationnelle, administrative, technique ou logistique adaptée au profil et aux possibilités du membre du personnel concerné.

Le Ministre détermine une liste de fonctions allégées, adaptées.

Art. 127. La commission de fin de carrière est composée d'au maximum six membres et de manière paritaire de représentants de l'employeur et de représentants des organisations syndicales représentatives de la zone.

Les représentants de l'employeur comportent au moins le commandant ou son délégué.

La commission de fin de carrière entend le demandeur.

Dans son avis, la commission de fin de carrière tient compte de la description de la fonction allégée, adaptée, ainsi que du profil et des possibilités du membre du personnel.

La commission ne peut prendre de décision que si la majorité de ses membres est présente et décide au scrutin secret et à la majorité simple des voix.

Art. 128. Le membre du personnel employé dans une fonction allégée, adaptée, conserve ses droits à son échelle de traitement.

Le droit du membre du personnel affecté dans une fonction allégée, adaptée, aux primes et allocations est fixé dans l'arrêté royal du 19 avril 2014.

Art. 129. Le membre du personnel qui est employé dans une fonction allégée, adaptée, est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il atteint l'âge auquel il remplit les conditions de la pension anticipée.

Art. 130. La zone peut remplacer le membre du personnel qui est employé dans une fonction allégée, adaptée.

Art. 131. Si, dans son avis, la commission de fin de carrière ne propose pas de fonction allégée et adaptée, et si le conseil constate qu'il est impossible de déterminer une fonction allégée et adaptée, il accorde au membre du personnel un congé préalable à la pension.

Art. 132. Le congé préalable à la pension débute le premier jour d'un mois calendrier.

Art. 133. Le membre du personnel est en congé préalable à la pension jusqu'au premier jour du mois pendant lequel il satisfait aux conditions pour prendre la pension anticipée conformément à l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

La période du congé préalable est assimilée à une période d'activité de service.

Le membre du personnel qui est mis en congé préalable est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il atteint l'âge auquel il remplit les conditions de la pension anticipée.

Art. 134. L'agent en congé préalable à la pension perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Par dernier traitement d'activité, il y a lieu d'entendre la moyenne, calculée pour les cinq dernières années, du traitement annuel alloué pour des prestations complètes, et de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières reçue, telle que visée à l'article 25 de l'arrêté royal du 19 avril 2014.

Le pécule de vacances et la prime de fin d'année sont accordés dans les proportions visées à l'alinéa 1^{er}.

Art. 135. La zone peut remplacer le membre de personnel en congé préalable à la pension.

Art. 136. § 1. De personeelsleden die het in het artikel 131 vermelde verlof nemen, mogen, mits voorafgaande toelating, andere beroepsactiviteiten uitoefenen, met dien verstande dat, indien de inkomsten uit de beroepsactiviteiten de grenzen inzake cumulatie, bepaald bij de artikelen 76, 80 en 84 tot en met 89 van de programmawet van 28 juni 2013, overschrijden, het wachtgeld wordt verminderd of geschorst op dezelfde wijze als het rustpensioen.

De voorafgaande toelating verloopt volgens de procedure bepaald in de artikelen 27 tot en met 33.

§ 2. Het personeelslid dat het verlof, vermeld in artikel 131, geniet, mag de functie van vrijwillig brandweerman niet uitoefenen.

TITEL 6. — Uitoefening van een hoger ambt

Art. 137. Voor de toepassing van deze titel wordt onder hoger ambt verstaan: elk ambt, binnen de zone, dat overeenstemt met een betrekking van een graad die hoger is aan die waarmee het personeelslid is bekleed.

Art. 138. Het feit alleen dat een betrekking vacant is of tijdelijk niet door haar titularis waargenomen wordt, is geen voldoende reden om die betrekking voorlopig te verlenen. De hoogdringendheid en de nood om erin te voorzien, moet worden vastgesteld.

Art. 139. Alleen een personeelslid dat voldoet aan de vereiste voorwaarden om tot de met het hoger ambt overeenstemmende graad te worden benoemd, kan voor het uitoefenen van dat ambt worden aangesteld.

Bij gebrek aan een personeelslid dat de vereiste voorwaarden vervult om tot de met het hoger ambt overeenstemmende graad benoemd te worden, kan een ander personeelslid bij een met redenen omklede aanstellingsakte voor het uitoefenen van dat ambt aangesteld worden.

Art. 140. Een aanstelling voor het uitoefenen van een hoger ambt in een vacante betrekking kan slechts geschieden op voorwaarde dat de procedure tot toekenning van die betrekking wordt ingezet.

Art. 141. De uitoefening van een hoger ambt wordt toevertrouwd aan het personeelslid dat rekening houdend met de functiebeschrijving het meest geschikt bevonden wordt om in de onmiddellijke behoeften van de dienst te voorzien.

Art. 142. De aanstelling geschiedt door de raad op grond van een met redenen omkleed voorstel door de commandant.

Art. 143. § 1. Een vacante of een tijdelijk niet waargenomen betrekking mag voor maximaal zes maanden vervuld worden door een aanstelling voor het uitoefenen van een hoger ambt.

§ 2. Indien de betrekking niet vacant is, kan de in paragraaf 1 bepaalde termijn verlengd worden, naargelang de behoeften van de dienst, met periodes van maximum zes maanden.

§ 3. Indien de betrekking vacant is, kan de in paragraaf 1 bepaalde termijn verlengd worden nadat de raad vastgesteld heeft dat de procedure tot toekenning loopt.

§ 4. De akte tot aanstelling of verlenging vermeldt:

1° dat de betrekking waarop de aanstelling of de verlenging slaat een vacante betrekking dan wel een tijdelijk niet waargenomen betrekking is;

2° de naam van de laatste titularis van de betrekking indien zij vacant is of de naam van de titularis van de betrekking indien zij tijdelijk niet wordt waargenomen;

3° desgevallend de datum vanaf dewelke de procedure tot definitieve toekenning van de betrekking loopt;

4° de noodzaak om over te gaan tot het verlenen van een hoger ambt;

5° de motivering van de keuze van de aangeduide persoon.

Art. 144. Het personeelslid dat met een hoger ambt is belast, oefent alle aan dat ambt verbonden prerogatieven uit.

Art. 145. Het uitoefenen van een hoger ambt verleent geen aanspraak op benoeming in de graad van dat ambt.

Indien het personeelslid evenwel wordt bevorderd tot de graad die overeenstemt met de betrekking die het zonder onderbreking heeft waargenomen en indien het voor deze betrekking wordt aangewezen, begint zijn anciënniteit voor de bevordering te lopen op de datum vanaf dewelke het die betrekking ononderbroken waarneemt. Deze datum mag niet teruggaan tot vóór de datum waarop het personeelslid alle vereisten heeft vervuld om bevorderd te worden tot de graad van de betrekking waarvoor het is aangewezen, noch tot vóór de datum waarop die betrekking vacant werd.

Art. 136. § 1^{er}. Les membres du personnel qui bénéficient du congé prévu à l'article 131 peuvent, moyennant autorisation préalable, exercer une activité professionnelle. Dans le cas cependant où les revenus de cette activité professionnelle dépassent les limites en matière de cumul prévues par les articles 76, 80 et 84 jusqu'à 89 de la loi programme du 28 juin 2013, le traitement d'attente sera réduit ou supprimé de la même manière qu'une pension de retraite.

L'autorisation préalable se déroule conformément à la procédure visée aux articles 27 à 33.

§ 2. Les membres du personnel qui bénéficient du congé prévu à l'article 131 ne peuvent pas exercer les fonctions de pompier volontaire.

TITRE 6. — De l'exercice d'une fonction supérieure

Art. 137. Pour l'application du présent titre, on entend par fonction supérieure, toute fonction correspondant à un emploi, au sein de la zone, dans un grade supérieur à celui dont le membre du personnel est revêtu.

Art. 138. Le seul fait qu'un emploi est vacant ou momentanément inoccupé par son titulaire ne suffit pas à justifier que cet emploi soit conféré à titre provisoire. L'urgence et la nécessité d'y pourvoir doit être établie.

Art. 139. Seul un membre du personnel qui remplit les conditions requises pour être nommé au grade correspondant à la fonction supérieure peut être désigné pour l'exercice de cette fonction.

A défaut de membre du personnel remplissant les conditions requises pour être nommé au grade correspondant à la fonction supérieure, un autre membre du personnel peut être désigné pour l'exercice de cette fonction, par acte de désignation motivé.

Art. 140. Une désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure dans un emploi vacant ne peut être faite qu'à la condition que la procédure d'attribution de l'emploi soit engagée.

Art. 141. L'exercice d'une fonction supérieure est confié au membre du personnel jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates de service, eu égard à la description de fonction.

Art. 142. La désignation est faite par le conseil sur proposition motivée du commandant.

Art. 143. § 1^{er}. Il ne peut être pourvu pour plus de six mois à un emploi vacant ou momentanément inoccupé, par désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure.

§ 2. Si l'emploi n'est pas vacant, le délai fixé au paragraphe 1^{er} peut être prorogé de périodes de maximum six mois, suivant les nécessités du service.

§ 3. Si l'emploi est vacant, le délai prévu au paragraphe 1^{er} peut être prorogé, après que le conseil a constaté que la procédure d'attribution de l'emploi est en cours.

§ 4. L'acte de désignation ou de prorogation mentionne:

1° si l'emploi auquel se rapporte la désignation ou la prorogation est un emploi vacant ou un emploi momentanément inoccupé;

2° le nom du dernier titulaire de l'emploi si celui-ci est vacant ou le nom du titulaire de l'emploi si celui-ci est momentanément inoccupé;

3° le cas échéant, la date depuis laquelle la procédure d'attribution définitive de l'emploi est en cours;

4° la nécessité de recourir aux fonctions supérieures;

5° la motivation du choix de la personne désignée.

Art. 144. Le membre du personnel chargé d'une fonction supérieure exerce toutes les prerogatives attachées à cette fonction.

Art. 145. L'exercice d'une fonction supérieure ne confère aucun titre à une nomination au grade de cette fonction.

Cependant, si le membre du personnel est promu au grade correspondant à l'emploi qu'il a occupé sans interruption et s'il est affecté à cet emploi, l'ancienneté valorisable pour la promotion prend cours à la date à partir de laquelle il occupe l'emploi de manière continue. Cette date ne peut pas remonter au-delà ni de la date à laquelle le membre du personnel a rempli toutes les conditions pour être promu au grade de l'emploi auquel il est affecté, ni de la date à laquelle cet emploi était vacant.

Art. 146. De artikelen 138, 140, 141, 143 en 144 zijn van toepassing op de functie van commandant.

De aanstelling geschiedt door de raad op voorstel van het college en verleent geen aanspraak op een aanduiding als mandataris.

Art. 147. De aanstelling voor het uitoefenen van hogere functies eindigt ambtshalve en, volgens het geval, op de datum waarop de houder van de betrekking zijn functie hervat of op de datum waarop de benoeming of de aanstelling van de titularis van de vacant verklaarde betrekking of mandaatfunctie uitwerking krijgt.

BOEK 6 — De opleiding

Art. 148. De inhoud van de opleidingen van het personeelslid wordt door Ons bepaald na overleg in de Ministerraad.

Art. 149. De opleidingsuren vormen in elk opzicht een dienstactiviteit, gerekend in arbeidsuren of in diensturen.

Art. 150. Het personeelslid volgt jaarlijks minimaal vierentwintig uur voortgezette opleiding om zijn vroeger verworven competenties te behouden en reactief aan te passen en om proactief nieuwe technieken en competenties aan te leren zodat de huidige uitgeoefende functie op efficiënte wijze kan blijven uitgeoefend worden.

De vierentwintig uren opleiding, vermeld in het eerste lid, worden georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid. Deze uren kunnen, in de mate van het mogelijke, gegeven worden in de zone.

De commandant of zijn afgevaardigde kan bijkomende uren voortgezette opleiding organiseren.

Art. 151. De aanvraag om een opleiding te volgen wordt schriftelijk ingediend door het personeelslid.

De gemotiveerde beslissing om de aanvraag te aanvaarden of te weigeren wordt door de commandant of zijn afgevaardigde aan het personeelslid overgemaakt binnen de dertig dagen volgend op de indiening van de aanvraag.

De verplaatsing tussen de kazerne en de plaats waar de opleiding gegeven wordt, wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

BOEK 7. — De evaluatie

TITEL 1. — Algemene bepalingen

Art. 152. De evaluatie heeft tot doel de communicatie tussen de geëvalueerde en de evaluator te stimuleren, de ontwikkeling van de competenties van het personeelslid te bevorderen en de doelstellingen van de dienst te bereiken.

Art. 153. Het personeelslid wordt geëvalueerd door een functionele meerdere, die aangewezen wordt door de commandant.

Art. 154. De evaluatie gebeurt op basis van een individueel evaluatiedossier.

Dit dossier bevat met name :

1° de functiebeschrijving, vastgesteld door de Minister op voorstel van het federaal kenniscentrum voor de civiele veiligheid, vermeld in artikel 175 van de wet van 15 mei 2007;

2° het verslag van het functiegesprek, vermeld in artikel 158;

3° de documenten betreffende de vaststellingen en de gunstige of ongunstige beoordelingen, vermeld in artikel 159;

4° het verslag van het evaluatiegesprek, vermeld in artikel 163.

Het personeelslid kan zijn dossier raadplegen en krijgt, op zijn vraag, een kopie.

Art. 155. Dit boek is niet van toepassing op de commandant en de stagiairs.

TITEL 2. — Het verloop van de evaluatie

Art. 156. De evaluatieperiode van het personeelslid is de periode tussen het functiegesprek en het evaluatiegesprek.

Art. 157. In het begin van elke evaluatieperiode vindt een functiegesprek plaats tussen het personeelslid en de functionele meerdere. Het functiegesprek heeft betrekking op de te bereiken doelstellingen en de elementen waarop het personeelslid zal worden geëvalueerd op basis van de functiebeschrijving.

Art. 158. Binnen de veertien kalenderdagen na het functiegesprek stelt de functionele meerdere hiervan een verslag op. Dit verslag kan door het personeelslid, die eventueel opmerkingen kan maken, getekend worden voor ontvangst.

Art. 146. Les articles 138, 140, 141, 143 et 144 sont applicables à la fonction de commandant.

La désignation est faite par le conseil sur proposition du collège et ne confère aucun titre à une désignation en tant que mandataire.

Art. 147. La désignation pour l'exercice de fonctions supérieures prend fin, d'office et selon le cas, à la date de la reprise de fonctions du titulaire de l'emploi ou à la date de prise d'effet de la nomination ou de la désignation du titulaire de l'emploi ou du mandat déclaré vacant.

LIVRE 6. — De la formation

Art. 148. Le contenu des formations du membre du personnel est fixé par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des ministres.

Art. 149. Les heures de formation constituent à tout point de vue une activité de service, comptabilisées en heures de travail ou de service.

Art. 150. Le membre du personnel suit chaque année vingt-quatre heures de formation continue en vue du maintien des compétences déjà acquises, de l'adaptation réactive des compétences acquises et de l'apprentissage proactif de nouvelles techniques et compétences afin de pouvoir continuer à exercer efficacement la fonction actuelle.

Les vingt-quatre heures de formation visées à l'alinéa 1^{er} sont organisées par un centre de formation pour la sécurité civile. Ces heures peuvent être, dans la mesure du possible, données dans la zone.

Le commandant ou son délégué peut organiser des heures de formation continue supplémentaires.

Art. 151. La demande pour suivre une formation est introduite par écrit par le membre du personnel.

La décision motivée d'accepter ou de refuser la demande est transmise par le commandant ou son délégué au membre du personnel dans les trente jours qui suivent l'introduction de la demande.

Le déplacement entre la caserne et le lieu de la formation est assimilé à une activité de service.

LIVRE 7. — De l'évaluation

TITRE 1^{er}. — Dispositions générales

Art. 152. L'évaluation a pour but de stimuler la communication entre l'évalué et l'évaluateur, de promouvoir le développement des compétences du membre du personnel et d'atteindre les objectifs du service.

Art. 153. Le membre du personnel est évalué par un supérieur fonctionnel désigné par le commandant.

Art. 154. L'évaluation s'effectue sur la base d'un dossier d'évaluation individuel.

Ce dossier comporte notamment :

1° la description de fonction fixée par le Ministre sur proposition du centre fédéral de connaissances pour la sécurité civile visé à l'article 175 de la loi du 15 mai 2007;

2° le rapport de l'entretien de fonction visé à l'article 158;

3° les documents portant sur les constatations et appréciations favorables ou défavorables visés à l'article 159;

4° le rapport de l'entretien d'évaluation visé à l'article 163.

Le membre du personnel peut consulter son dossier et reçoit, à sa demande, une copie.

Art. 155. Le présent livre ne s'applique ni au commandant, ni aux stagiaires.

TITRE 2. — Du déroulement de l'évaluation

Art. 156. La période d'évaluation du membre du personnel est celle qui s'étend entre l'entretien de fonction et l'entretien d'évaluation.

Art. 157. Au début de chaque période d'évaluation, un entretien de fonction a lieu entre le membre du personnel et le supérieur fonctionnel. L'entretien de fonction porte sur les objectifs à atteindre et les éléments sur lesquels le membre du personnel sera évalué en rapport avec la description de fonction.

Art. 158. Dans les quatorze jours calendrier qui suivent l'entretien de fonction, le supérieur fonctionnel rédige un rapport d'entretien de fonction. Il peut être visé pour réception par le membre du personnel qui peut éventuellement formuler des observations.

Art. 159. In de loop van elke evaluatieperiode kan de functionele meerdere gunstige of ongunstige vaststellingen en beoordelingen op basis van de doelstellingen en evaluatiecriteria vastgelegd in artikel 157 tijdens het functioneringsgesprek aan het evaluatiedossier toevoegen.

Deze vaststellingen worden ter kennis gebracht van het personeelslid, dat er zijn eventuele bemerkingen kan aan toevoegen.

Het personeelslid kan documenten met een beoordeling betreffende de uitvoering van zijn werk aan zijn evaluatiedossier toevoegen.

Art. 160. Op vraag van de geëvalueerde of de evaluator, vindt er in de loop van de evaluatieperiode een functioneringsgesprek plaats tussen de geëvalueerde en de evaluator.

Tijdens het functioneringsgesprek kunnen aan bod komen :

1° oplossingen voor problemen betreffende het functioneren van de geëvalueerde;

2° oplossingen voor problemen die het bereiken van de afgesproken doelstellingen bemoeilijken; deze kunnen zowel betrekking hebben op de organisatie en het functioneren van de dienst en de begeleiding door de chef als op externe factoren;

3° de ontwikkeling van het personeelslid binnen zijn huidige functie;

4° de loopbaanperspectieven en loopbaanverwachtingen van het personeelslid en de ontwikkeling van competenties die hiervoor wenselijk zijn.

Ter gelegenheid van dit gesprek kunnen aanpassingen aangebracht worden aan de te bereiken doelstellingen.

Art. 161. Op het einde van elke evaluatieperiode heeft de functionele meerdere een evaluatiegesprek met het personeelslid.

Het evaluatiegesprek handelt over de verwezenlijking van de doelstellingen en vindt plaats op basis van een door Ons na overleg in de Ministerraad bepaald schema van evaluatiegesprek.

Het personeelslid evaluator wordt ook beoordeeld op zijn wijze van evalueren.

Art. 162. Het evaluatiegesprek vindt voor de eerste keer plaats twee jaar na de benoeming van het personeelslid. Vervolgens vindt dit gesprek hetzij tweejaarlijks plaats in geval van een vermelding "voldoende", hetzij na een jaar in geval van een vermelding "te verbeteren" of "onvoldoende".

Art. 163. Binnen de veertien kalenderdagen na het evaluatiegesprek stelt de functionele meerdere een evaluatieverslag op en kent de vermelding "voldoende", "te verbeteren" of "onvoldoende" toe, voorzien van een motivering. Dit verslag kan door het geëvalueerde personeelslid, die eventueel opmerkingen kan maken, worden getekend voor ontvangst.

Art. 164. Op het einde van het evaluatiegesprek vindt een nieuw functioneringsgesprek plaats over de volgende evaluatieperiode in overeenstemming met artikel 157.

TITEL 3. — De beroepsprocedure

Art. 165. Het personeelslid kan binnen een termijn van tien werkdagen, vanaf de betekening van het evaluatieverslag, beroep indienen per aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum bij de evaluatiecommissie. Dit beroep heeft opschortende werking.

Art. 166. De evaluatiecommissie is paritair samengesteld met :

1° een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie van de zone;

2° de commandant en de door de raad aangeduide personeelsleden, houders van een graad die ten minste gelijk is aan de graad van het betrokken personeelslid.

Geen enkel lid van de commissie mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van het personeelslid.

Als er niet voldoende houders zijn van een graad die ten minste gelijk is aan de graad van het betrokken personeelslid, zetelen personeelsleden van andere hulpverleningszones, houders van de betreffende graden, in de commissie, na aanduiding door de raad waartoe het betrokken personeelslid behoort.

De functionele meerdere, vermeld in artikel 153, mag niet zetelen in de commissie.

De commandant is voorzitter.

Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Art. 159. Dans le courant de chaque période d'évaluation, le supérieur fonctionnel peut joindre au dossier d'évaluation des constatations et appréciations favorables ou défavorables en rapport avec les objectifs et les éléments d'évaluation précisés à l'article 157.

Ces constatations sont portées à la connaissance du membre du personnel qui peut y ajouter ses remarques éventuelles.

Le membre du personnel peut ajouter à son dossier d'évaluation des documents portant une appréciation sur l'exécution de son travail.

Art. 160. A la demande de l'évalué ou de l'évaluateur, un entretien de fonctionnement entre l'évalué et l'évaluateur a lieu au cours de la période d'évaluation.

Durant l'entretien de fonctionnement peuvent être exposés :

1° des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement de l'évalué;

2° des solutions aux problèmes qui entravent la réalisation des objectifs convenus; ceux-ci peuvent concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service, l'accompagnement par le chef que des facteurs externes;

3° le développement du membre du personnel au sein de sa fonction actuelle;

4° les perspectives et aspirations de carrière du membre du personnel et le développement de compétences qui sont souhaitables à cette fin.

A l'occasion de cet entretien, des adaptations peuvent être apportées aux objectifs à atteindre.

Art. 161. A la fin de chaque période d'évaluation, le supérieur fonctionnel a un entretien d'évaluation avec le membre du personnel.

L'entretien d'évaluation porte sur la réalisation des objectifs et s'effectue sur la base d'une grille d'entretien d'évaluation déterminée par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des Ministres.

Le membre du personnel évaluateur est également évalué sur sa façon d'évaluer.

Art. 162. L'entretien d'évaluation a lieu pour la première fois deux ans après la nomination du membre du personnel. Ensuite, il a lieu soit tous les deux ans en cas d'attribution d'une mention « satisfaisant », soit après un an en cas d'attribution d'une mention « à améliorer » ou "insatisfaisant".

Art. 163. Dans les quatorze jours calendrier qui suivent l'entretien d'évaluation, le supérieur fonctionnel rédige un rapport d'évaluation et attribue la mention "satisfaisant", « à améliorer » ou "insatisfaisant", accompagnée d'une motivation. Il peut être visé pour réception par le membre du personnel évalué qui peut éventuellement formuler des observations.

Art. 164. Au terme de l'entretien d'évaluation, un nouvel entretien de fonction relatif à la période d'évaluation suivante a lieu conformément à l'article 157.

TITRE 3. — De la procédure de recours

Art. 165. Le membre du personnel dispose d'un délai de dix jours ouvrables, à partir de la notification du rapport d'évaluation, pour introduire un recours par lettre recommandée, ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, auprès de la commission d'évaluation. Le recours est suspensif.

Art. 166. La commission d'évaluation se compose de manière paritaire :

1° d'un délégué par organisation syndicale représentative dans la zone;

2° du commandant et de membres du personnel désignés par le conseil, titulaires d'un grade au moins équivalent à celui du membre du personnel concerné.

Aucun membre de la commission ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus du membre du personnel.

S'il n'y a pas suffisamment de titulaires d'un grade au moins équivalent à celui du membre du personnel concerné, des membres du personnel d'autres zones de secours, titulaires des grades concernés siègent dans la commission, après désignation par le conseil dont le membre du personnel concerné relève.

Le supérieur fonctionnel visé à l'article 153 ne peut pas siéger au sein de la commission.

Le commandant préside.

En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Art. 167. De commissie geeft een gemotiveerd advies binnen de twee maanden volgend op het indienen van het beroep.

Binnen de twee maanden na ontvangst van het advies bevestigt de raad, op basis van dit advies, de evaluatie van de functionele meerdere of kent zij een van de andere vermeldingen vermeld in artikel 163 toe.

De beslissing van de raad die afwijkt van het advies van de commissie moet met bijzondere redenen worden omkleed.

Wanneer de commissie geen advies gegeven heeft binnen de termijn vermeld in het eerste lid, beslist de raad binnen de twee maanden volgend op het verstrijken van deze termijn.

De commandant neemt niet deel aan de beraadslagingen van de raad wanneer deze ertoe gebracht wordt om dergelijke uitspraak te doen.

Art. 168. Het personeelslid heeft toegang tot het dossier en wordt op eigen verzoek of wanneer de evaluatiecommissie dit nodig acht, gehoord. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, hoewel hij het zelf gevraagd heeft, het personeelslid of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, geeft de commissie haar advies.

Zelfs indien het personeelslid een geldig excuus kan invoeren, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt, geeft de commissie advies.

TITEL 4. — *Gevolgen van de vermelding « onvoldoende »*

Art. 169. Indien het personeelslid twee « onvoldoende » vermeldingen krijgt in een periode van drie jaar, spreekt de raad zijn ambtshalve ontslag uit.

Art. 170. Binnen de tien werkdagen volgend op de datum van kennisname van de beslissing van de raad, kan het personeelslid dat van ambtswege werd ontslagen een beroep indienen bij een federale onafhankelijke en paritair samengestelde beroepskamer bij de FOD Binnenlandse Zaken.

TITEL 5. — *De beroepskamer*

Art. 171. De beroepskamer spreekt zich uit over de beroepen tegen de evaluaties als vermeld in artikel 169 en de sancties uitgesproken overeenkomstig de artikelen 255 en 296.

Art. 172. De beroepskamer bestaat uit de volgende leden :

1° een voorzitter, zittende magistraat van een hof van beroep of van een rechtbank van eerste aanleg;

2° een bijzitter, lid van de organen van de zone, aangewezen door de voorzitter van de raad;

3° een bijzitter, aangewezen door de representatieve syndicale organisaties.

Art. 173. De functioneringsmodaliteiten van de beroepskamer worden bepaald door Ons na overleg in de Ministerraad.

Het beroep is schorsend.

BOEK 8. — *Organisatie van de diensttijd van de vrijwillige personeelsleden*

TITEL 1. — *Algemeen*

Art. 174. Voor de toepassing van dit boek wordt verstaan onder :

1° diensttijd : de uren die een vrijwillig personeelslid presteert, verdeeld in vijf categorieën :

- interventies;
- brandvoorkoming;
- oefeningen en opleidingen;
- onderhouds- en administratieve taken;
- wachtdiensten in de kazerne.

2° rust : de tijd die geen diensttijd is;

3° wachtdienst in de kazerne : een periode waarin het vrijwillige personeelslid verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn. Deze periode wordt volledig als diensttijd aangerekend;

4° oproepbaarheidsdienst : een periode waarin het vrijwillige personeelslid, zonder in de kazerne te moeten zijn, zich beschikbaar verklaart om gevolg te geven aan een oproep voor een interventie. Enkel de periode van de interventie wordt als diensttijd aangerekend.

Art. 167. La commission rend un avis motivé dans les deux mois qui suivent l'introduction du recours.

Dans les deux mois de la réception de l'avis de la commission d'évaluation, le conseil, sur la base de cet avis, soit confirme l'évaluation du supérieur fonctionnel, soit attribue une des autres mentions prévues à l'article 163.

La décision du conseil qui s'écarte de l'avis de la commission doit être spécialement motivé.

Si la commission d'évaluation n'a pas rendu d'avis dans le délai visé à l'alinéa 1^{er}, le conseil statue dans les deux mois qui suivent l'expiration de ce délai.

Le commandant ne prend pas part aux délibérations du conseil lorsque celui-ci est amené à prendre une telle décision.

Art. 168. Le membre du personnel a accès au dossier et est entendu à sa demande ou lorsque la commission d'évaluation l'estime nécessaire. Le membre du personnel peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne fait pas partie de la commission.

Si, bien qu'il l'ait demandé, le membre du personnel ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, la commission rend son avis.

Même si le membre du personnel peut se prévaloir d'une excuse valable, la commission rend son avis dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

TITRE 4. — *Des conséquences de la mention "insatisfaisant"*

Art. 169. Si le membre du personnel obtient deux mentions « insatisfaisant » dans une période de trois ans, le conseil prononce sa démission d'office.

Art. 170. Dans les dix jours ouvrables qui suivent la date de prise de connaissance de la délibération du conseil, le membre du personnel démis d'office peut introduire un recours devant une chambre de recours fédérale indépendante et paritaire établie au sein du SPF Intérieur.

TITRE 5. — *De la chambre de recours*

Art. 171. La chambre de recours connaît des recours à l'encontre des évaluations visées à l'article 169 et des sanctions prononcées conformément aux articles 255 et 296.

Art. 172. La chambre de recours est composée des membres suivants :

1° un président, magistrat assis d'une cour d'appel ou d'un tribunal de première instance;

2° un assesseur, membre des organes de la zone, désigné par le président du conseil;

3° un assesseur, désigné par les organisations syndicales représentatives.

Art. 173. Les modalités de fonctionnement de la chambre de recours sont fixés par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des ministres.

Le recours est suspensif.

LIVRE 8. — *L'organisation du temps de service des membres du personnel volontaire*

TITRE 1^{er}. — *Généralités*

Art. 174. Pour l'application du présent livre, l'on entend par :

1° temps de service : les heures prestées par un membre du personnel volontaire, réparties en cinq catégories :

- interventions;
- prévention;
- exercices et formations;
- tâches d'entretien et administratives;
- services de garde en caserne.

2° repos : le temps qui n'est pas du temps de service;

3° service de garde en caserne : une période durant laquelle le membre du personnel volontaire est tenu d'être présent sur le lieu du travail. Cette période est entièrement comptabilisée comme temps de service;

4° service de rappel : une période durant laquelle le membre du personnel volontaire se déclare disponible, sans devoir être à la caserne, pour donner suite à un appel pour une intervention. Seule la période relative à l'intervention est comptabilisée comme temps de service.

Art. 175. De artikelen 176, 178 en 180 zijn niet van toepassing op de vrijwillige personeelsleden met de graad van majoor en kolonel.

TITEL 2. — Dienst- en rusttijden

Art. 176. § 1. De commandant of zijn afgevaardigde organiseert de dienst zodanig dat de diensttijd maximaal vierentwintig uren per week bedraagt berekend over een referentieperiode van twaalf maanden.

§ 2. De duur van elke werkperiode mag nooit vierentwintig uren overschrijden, behoudens voor het verrichten van :

- dringende interventies om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- dringende interventies die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist.

Deze overschrijdingen worden binnen de veertien dagen gecompenseerd met een even lange periode waarin het vrijwillige personeelslid geen oproepbaarheidsdienst kan uitoefenen.

In het geval van dergelijke overschrijdingen worden alle maatregelen genomen om zo snel mogelijk het vrijwillige personeelslid te vervangen.

§ 3. Elke dienstprestatie waarvan de duur tussen twaalf uren en vierentwintig uren bedraagt moet worden gevolgd door een rustperiode van minimum twaalf opeenvolgende uren.

Art. 177. § 1. De minimale beschikbaarheden voor de diensttijd van het vrijwillige personeelslid en de modaliteiten waaronder hij wordt opgeroepen en terugkeert naar de post worden vastgelegd in een huishoudelijk reglement.

§ 2. De commandant of zijn afgevaardigde vult in overleg met het vrijwillige personeelslid zijn beschikbaarheden voor de diensttijd in, overeenkomstig het in paragraaf 1 vermelde reglement.

Art. 178. Wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes uur bedraagt, wordt een half uur pauze toegekend, met uitzondering van de interventies waar uit hun aard blijkt dat een pauze onmogelijk is. Bij dergelijke interventies neemt het vrijwillige personeelslid de pauze na afloop van de interventie.

Tijdens deze pauze blijft het vrijwillige personeelslid beschikbaar om gevolg te geven aan een oproep voor interventie.

De precieze modaliteiten van de pauze worden opgenomen in het huishoudelijk reglement.

De duur van de pauze wordt mee in rekening genomen voor de berekening van de vergoeding van de prestaties.

Art. 179. De diensttijd kan worden vervuld gedurende alle dagen van de week en alle uren van de dag.

Art. 180. Per periode van zeven dagen, wordt minstens een ononderbroken periode van zesendertig uren rust toegekend.

Van het eerste lid kan worden afgeweken op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.

BOEK 9. — De administratieve standen, de afwezigheden en de verloven

TITEL 1. — Bepalingen voor de leden van het beroepspersoneel

HOOFDSTUK 1. — Administratieve standen

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 181. Het beroepspersoneelslid bevindt zich in één van de volgende standen :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit;
- 3° disponibiteit.

Voor de bepaling van zijn administratieve stand, wordt het beroepspersoneelslid steeds geacht in dienstactiviteit te zijn, tenzij een uitdrukkelijke bepaling hem van rechtswege of bij beslissing van de bevoegde overheid in een andere administratieve stand plaatst.

Art. 182. Zijn niet van toepassing op de stagiairs, de bepalingen met betrekking tot :

- 1° het verlof voor stage, vermeld in artikel 209;
- 2° het verlof voor opdracht van algemeen belang, vermeld in artikel 210;

Art. 175. Les articles 176, 178 et 180 ne sont pas applicables aux membres du personnel volontaire porteurs des grades de major et de colonel.

TITRE 2. — Temps de service et de repos

Art. 176. § 1^{er}. Le commandant ou son délégué organise le service d'une telle façon que le temps de service comporte au maximum vingt-quatre heures par semaine calculé sur une période de référence de douze mois.

§ 2. La durée de chaque prestation de travail ne peut excéder vingt-quatre heures sauf pour l'exécution :

- des interventions urgentes entreprises en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- des interventions urgentes commandées par une nécessité imprévue.

Ces dépassements d'heures sont compensés dans les quatorze jours par une période aussi longue pendant laquelle le membre du personnel volontaire ne peut pas exercer un service de rappel.

En cas de ces dépassements d'heures, toutes les mesures nécessaires sont prises pour remplacer le membre du personnel volontaire le plus vite possible.

§ 3. Chaque prestation de service dont la durée est comprise entre douze heures et vingt-quatre heures doit être suivie d'une période de repos minimale de douze heures consécutives.

Art. 177. § 1^{er}. Les disponibilités minimales du membre du personnel volontaire pour le temps de service et les modalités selon lesquelles il est rappelé et rejoint le poste sont fixées dans un règlement d'ordre intérieur.

§ 2. Le commandant ou son délégué remplit en concertation avec le membre du personnel volontaire ses disponibilités pour le temps de service, conformément au paragraphe 1^{er}.

Art. 178. Lorsque le temps de service par jour excède six heures, il est accordé une demi-heure de pause, à l'exception des interventions dont la nature est telle que la prise d'une pause est impossible. Lors de telles interventions, le membre du personnel volontaire prend sa pause lorsque l'intervention est terminée.

Durant cette pause, le membre du personnel volontaire reste disponible pour donner suite à un appel pour une intervention.

Les modalités précises de la pause figurent dans le règlement d'ordre intérieur.

La durée de la pause est prise en compte pour le calcul des indemnités des prestations.

Art. 179. Le temps de service peut être accompli chaque jour de la semaine et à chaque heure de la journée.

Art. 180. Une période ininterrompue de trente-six heures de repos au moins est accordée par période de sept jours.

Il peut être dérogé à l'alinéa 1^{er} à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des quatorze jours qui suivent.

LIVRE 9. — Positions administratives, absences et congés

TITRE 1^{er}. — Dispositions propres aux membres du personnel professionnel

CHAPITRE 1^{er}. — Positions administratives

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 181. Le membre du personnel professionnel est dans l'une des positions suivantes :

- 1° activité de service;
- 2° non-activité;
- 3° disponibilité.

Pour la détermination de sa position administrative, le membre du personnel professionnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision de l'autorité compétente, dans une autre position administrative.

Art. 182. Ne s'appliquent pas aux stagiaires, les dispositions relatives au :

- 1° congé pour accomplir un stage, tel que visé à l'article 209;
- 2° congé pour mission d'intérêt général, tel que visé à l'article 210;

3° de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden, vermeld in artikel 240;

4° het verlof voor loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217, § 1, uitgezonderd de loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid en voor ouderschapsverlof.

Art. 183. Voor de toepassing van deze titel worden gelijkgesteld :

1° met het huwelijk, het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door twee personen van verschillend of gelijk geslacht die samenleven als koppel;

2° met de echtgenoot van het beroepspersoneelslid, de persoon, van verschillend of gelijk geslacht, met wie het beroepspersoneelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;

3° met de echtgenote van het beroepspersoneelslid, de persoon, van verschillend of gelijk geslacht, met wie het beroepspersoneelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;

4° met de vader, de persoon van het vrouwelijk of mannelijk geslacht getrouwd met de moeder of die met haar samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats.

Afdeling 2. — Dienstactiviteit

Art. 184. Tenzij anders bepaald, heeft het beroepspersoneelslid in dienstactiviteit recht op wedde en op verhoging in zijn weddeschaal. Het kan zijn aanspraken op bevordering door verhoging in graad en in weddenschaal bevordering in weddenschaal en op toekenning van een mandaat doen gelden.

Art. 185. De deelname van het beroepspersoneelslid aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het beroepspersoneelslid verliest echter zijn recht op wedde gedurende deze periode.

Afdeling 3. — Non-activiteit

Art. 186. Het beroepspersoneelslid kan van rechtswege of bij beslissing van de raad in non-activiteit geplaatst worden. Tenzij anders bepaald, heeft het beroepspersoneelslid in non-activiteit geen recht op zijn wedde, en kan het zijn aanspraken op bevordering door verhoging in graad, bevordering in weddenschaal en op toekenning van een mandaat niet doen gelden.

Art. 187. Niemand kan in non-activiteit worden geplaatst of gehouden, indien hij zich bevindt in de voorwaarden vereist om een rustpensioen te bekomen.

Afdeling 4. — Disponibiliteit

Art. 188. Volgens de voorwaarden bepaald in artikel 232 kan het beroepspersoneelslid, zonder voorafgaande kennisgeving in de stand geplaatst worden van beschikbaarheid wegens ziekte die niet de definitieve dienstongeschiktheid tot gevolg heeft, maar die afwezigheden tot gevolg heeft die de duur van het verlof wegens ziekte overschrijden.

Art. 189. Niemand kan in beschikbaarheid geplaatst of gehouden worden als hij voldoet aan de vereiste voorwaarden voor het bekomen van een rustpensioen.

HOOFDSTUK 2. — Afwezigheden

Art. 190. Het beroepspersoneelslid mag niet afwezig zijn zonder verlof of dienstvrijstelling te hebben gekregen, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3.

Het beroepspersoneelslid dat zonder toestemming of zonder geldige reden en ook niet ten gevolge van de toepassing van een tuchtsanctie of een andere administratieve maatregel afwezig is, bevindt zich in de toestand van non-activiteit, tenzij in geval van overmacht.

Het beroepspersoneelslid dat zonder toestemming of zonder geldige reden meer dan zesenzeventig uren afwezig is, wordt in gebreke gesteld per aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum om de redenen van zijn afwezigheid te laten kennen. Bij gebrek aan antwoord binnen de vijf dagen, te rekenen vanaf de kennisname, of in geval van onbevredigend antwoord wordt de betrokkene ambtshalve ontslagen.

3° absence de longue durée pour raisons personnelles, tel que visé à l'article 240;

4° congé pour interruption de la carrière, tel que visé à l'article 217, § 1^{er}, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade et pour le congé parental.

Art. 183. Pour l'application du présent livre, sont assimilés :

1° au mariage, l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale par deux personnes de sexe différent ou du même sexe qui cohabitent en tant que couple;

2° au conjoint du membre du personnel professionnel, la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel professionnel vit en couple au même domicile;

3° à l'épouse du membre du personnel professionnel, la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel professionnel vit en couple au même domicile;

4° au père, la personne de sexe féminin ou masculin mariée à la mère ou vivant en couple avec cette dernière au même domicile.

Section 2. — Activité de service

Art. 184. Sauf disposition contraire, le membre du personnel professionnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement. Il peut faire valoir ses titres à la promotion par avancement en grade ou barémique et à l'attribution d'un mandat.

Art. 185. La participation du membre du personnel professionnel à une cessation concertée du travail est assimilée à une période d'activité de service. Le membre du personnel professionnel perd toutefois son droit au traitement pendant cette période.

Section 3. — Non-activité

Art. 186. Le membre du personnel professionnel peut être mis en non-activité, de plein droit ou sur décision du conseil. Sauf disposition contraire, le membre du personnel professionnel en non-activité n'a pas droit à son traitement, et il ne peut faire valoir ses titres ni à la promotion par avancement en grade, ni à la promotion barémique et ni à l'attribution d'un mandat.

Art. 187. Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Section 4. — Disponibilité

Art. 188. Aux conditions fixées à l'article 232, le membre du personnel professionnel peut être, sans préavis, en position de disponibilité pour maladie n'entraînant pas l'incapacité définitive au service mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie.

Art. 189. Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

CHAPITRE 2. — Absences

Art. 190. Le membre du personnel professionnel ne peut s'absenter s'il n'a pas obtenu un congé ou une dispense de service conformément aux dispositions du chapitre 3.

Le membre du personnel professionnel qui est absent sans autorisation ou sans raison valable, ou qui n'est pas présent en application d'une sanction disciplinaire ou d'une autre mesure administrative, se trouve dans une situation de non-activité, sauf cas de force majeure.

Le membre du personnel professionnel qui est absent sans autorisation ou sans raison valable pendant plus de septante-six heures de prestation est mis en demeure, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, de faire connaître les motifs de son absence. En l'absence de réponse dans les cinq jours, à compter de la prise de connaissance, ou en cas de réponse insatisfaisante, l'intéressé est démis d'office.

HOOFDSTUK 3. — *Verloven en dienstvrijstellingen**Afdeling 1. — Algemene bepalingen*

Art. 191. De verloven en dienstvrijstellingen van het beroepspersoneelslid worden toegekend door de commandant of zijn afgevaardigde.

De raad kent de verloven en dienstvrijstellingen aan de commandant toe.

Art. 192. Voor de toepassing van de bepalingen van de afdelingen 3, 5, 6 en 12 van dit hoofdstuk, moet onder dag begrepen worden, de duur gelijk aan een vijfde van de arbeidsregeling per week.

Art. 193. Tenzij anders bepaald, worden de verloven en dienstvrijstellingen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Afdeling 2. — Specifieke bepalingen voor de commandant en de personeelsleden van het hoger kader belast met het leiden van een dienst

Art. 194. § 1. De commandant en de beroepspersoneelsleden titularis van de graad van majoor en kolonel, hebben geen recht op :

1° verlof voor stage of een proefperiode in een andere betrekking in een openbare dienst of het gesubsidieerd onderwijs;

2° verlof voor loopbaanonderbreking, met uitzondering van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid en voor ouderschapsverlof;

3° afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden;

4° eindeloopbaanregime vermeld in titel 5 van boek 5.

§ 2. De commandant heeft geen recht op :

1° verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht;

2° een verlof voor opdracht van algemeen belang.

§ 3. De raad kan, voor zover de noodwendigheden van de dienst zich hiertegen niet verzetten, het beroepspersoneelslid, vermeld in paragraaf 1, dat hierom vraagt, machtigen om te genieten van de verloven en afwezigheden, vermeld in paragraaf 1. Het advies van de commandant wordt voorafgaand gevraagd indien het niet gaat om een aanvraag die hem betreft.

Afdeling 3. — Dagen jaarlijks vakantieverlof

Art. 195. § 1. Het beroepspersoneelslid heeft recht op jaarlijks vakantieverlof uitgedrukt in dagen.

§ 2. Het personeelslid is met verlof op de feestdagen.

Ter vervanging van de feestdagen, vermeld in het eerste lid, die samenvallen met een zaterdag of een zondag, krijgt het personeelslid aanvullende jaarlijkse verlofdagen.

Voor elke prestatie geleverd op een feestdag ontvangt het personeelslid bijkomend vakantieverlof ten belope van het aantal werkelijk gepresteerde uren tussen nul en vierentwintig uur.

§ 3. De verloven bedoeld in dit artikel worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Indien een beroepspersoneelslid echter op een feestdag om een andere reden met verlof is, of in beschikbaarheid of in non-activiteit is geplaatst, blijft zijn administratieve stand bepaald overeenkomstig de verordeningsbepalingen die op hem van toepassing zijn.

§ 4. Het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof wordt bepaald naargelang de leeftijd van het beroepspersoneelslid op 1 januari van elk jaar :

Tot de leeftijd van vijftig jaar, heeft het beroepspersoneelslid recht op zesentwintig jaarlijkse verlofdagen.

Vanaf de leeftijd van vijftig jaar, heeft het beroepspersoneelslid per jaar recht op één bijkomende verlofdag.

§ 5. Het personeelslid ontvangt drie aanvullende jaarlijkse verlofdagen die overeenstemmen met dagen van lokale feestdagen georganiseerd binnen de zone.

CHAPITRE 3. — *Congés et dispenses de service**Section 1^{re}. — Dispositions générales*

Art. 191. Les congés et dispenses de service du membre du personnel professionnel sont accordés par le commandant ou son délégué.

Le conseil accorde au commandant les congés et dispenses de service.

Art. 192. Pour l'application des dispositions contenues dans les sections 3, 5, 6 et 12 du présent chapitre, on entend par jour, une durée égale à un cinquième de celle du régime de travail hebdomadaire.

Art. 193. Sauf disposition contraire, les congés et dispenses de service visés dans le présent chapitre sont assimilés à une activité de service.

Section 2. — Dispositions spécifiques au commandant et aux membres du personnel professionnel du cadre supérieur chargés de la direction d'un service

Art. 194. § 1^{er}. Le commandant et les membres du personnel professionnel titulaires des grades de major et de colonel n'ont pas droit :

1° à un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi dans un service public ou dans l'enseignement subventionné;

2° à un congé pour interruption de la carrière, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade et pour le congé parental;

3° à une absence de longue durée pour raisons personnelles;

4° au régime de fin de carrière, prévu au titre 5 du livre 5.

§ 2. Le commandant n'a pas droit à :

1° un congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif;

2° un congé pour mission d'intérêt général.

§ 3. Le conseil peut, pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, autoriser le membre du personnel professionnel visé au paragraphe 1^{er}, qui en fait la demande, à profiter des congés et des absences visées au § 1^{er}. L'avis du commandant est demandé au préalable s'il ne s'agit pas d'une demande le concernant.

Section 3. — Jours de congé annuel de vacances

Art. 195. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel a droit à des congés annuels de vacances exprimés en jours.

§ 2. Le membre du personnel est en congé les jours fériés.

En remplacement des jours fériés visés à l'alinéa 1^{er} qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, le membre du personnel obtient des jours de congé annuel supplémentaires.

Pour toute prestation effectuée lors d'un jour férié, le membre du personnel bénéficie d'un congé supplémentaire correspondant au nombre d'heures réellement prestées entre zéro heure et vingt-quatre heures.

§ 3. Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service.

Toutefois, si le membre du personnel professionnel est en congé le jour férié pour un autre motif ou s'il est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

§ 4. Le nombre de jours de congé annuel de vacances est calculé en fonction de l'âge du membre du personnel le 1^{er} janvier de chaque année :

Jusqu'à l'âge de cinquante ans, le membre du personnel professionnel bénéficie de vingt-six jours de congé annuel de vacances.

A partir de cinquante ans, le membre du personnel professionnel jouit d'un jour de congé supplémentaire par an.

§ 5. Le membre du personnel bénéficie de trois jours de congé annuel supplémentaires correspondant à des jours de fête locale organisée au sein de la zone.

§ 6. De raad kan beslissen maximum twee aanvullende jaarlijkse verlofdagen toe te kennen per jaar.

Art. 196. De verlofdagen worden genomen per prestatie of per schijf te bepalen door de raad, naar keuze van het beroepspersoneelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst en van het recht om jaarlijks een verlof van ten minste twee opeenvolgende weken te nemen.

Art. 197. De raad stelt de modaliteiten vast van een eventuele overdracht van verlofdagen naar het volgende jaar. Deze overdracht is maximaal één jaar geldig.

Wanneer het beroepspersoneelslid zijn verlofdagen niet of niet volledig heeft kunnen opnemen door afwezigheid wegens ziekte, ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar het werk of een beroepsziekte, is de overdracht beperkt tot maximaal twee jaar. Bij de terugkeer van het beroepspersoneelslid worden de verlofdagen opgenomen naar keuze van het beroepspersoneelslid, maar met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Art. 198. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijks vakantieverlof.

Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd wanneer het beroepspersoneelslid in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt of tijdens het jaar een van de hierna genoemde verloven of afwezigheden heeft verkregen :

1° het uitzonderlijk verlof voor kandidaturen voor de verkiezingen, vermeld in artikel 207, 4°;

2° het verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een politiek kabinet, vermeld in artikel 208;

3° het verlof voor stage, vermeld in artikel 209;

4° het verlof voor opdracht van algemeen belang;

5° het verlof voor loopbaanonderbreking;

6° de afwezigheden waarbij het beroepspersoneelslid in de administratieve stand van non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst.

Art. 199. Indien het beroepspersoneelslid door de behoeften van de dienst zijn jaarlijks vakantieverlof geheel of gedeeltelijk niet heeft genomen vooraleer hij zijn ambt definitief neerlegt, dan heeft hij recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet genomen verlofdagen.

Indien het beroepspersoneelslid met onmiddellijke ingang de hoedanigheid van ambtenaar verliest en hij door zijn vertrek met onmiddellijke ingang zijn jaarlijks vakantieverlof geheel of gedeeltelijk niet heeft kunnen nemen, dan heeft hij eveneens recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet genomen verlofdagen.

Voor de toepassing van dit artikel is de wedde die in aanmerking genomen dient te worden deze voor volledige prestaties, in voorkomend geval aangevuld met de hard- en standplaatstoelagen en de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt evenals de weddesupplementen die voor de berekening van het rustpensioen in aanmerking worden genomen.

Art. 200. Het jaarlijks verlof wordt opgeschort zodra het beroepspersoneelslid een verlof wegens ziekte bekomt of in beschikbaarheid wegens ziekte geplaatst wordt en voor zover medische controle hiervan mogelijk is. De verlofdagen die niet opgenomen werden omwille van de schorsing worden toegevoegd aan het jaarlijks saldo verlofdagen.

Afdeling 4. — Omstandigheidsverlof

Art. 201. § 1. Het beroepspersoneelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen :

1° het huwelijk van het beroepspersoneelslid : vier dagen;

2° het huwelijk van een kind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : twee dagen;

3° het huwelijk van een broer, een zus, een schoonbroer, een schoonzus, de vader, de moeder, de schoonvader, de schoonmoeder (als vader en moeder van de echtgeno(o)t(e) en als weduwnaar/weduwe van een van zijn ouders), van een kleinkind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : één dag;

4° de bevalling van de echtgenote van het beroepspersoneelslid : tien dagen;

§ 6. Le conseil peut décider d'octroyer au maximum deux jours de congé annuel de vacances supplémentaires par an.

Art. 196. Les jours de congé sont pris par prestation ou par tranche à déterminer par le conseil selon le choix des membres du personnel professionnel tout en tenant compte des impératifs du service et du droit de prendre chaque année au moins un congé couvrant deux semaines consécutives.

Art. 197. Le conseil fixe les modalités du report éventuel des jours de congé à l'année suivante. Ce report est valable un an au maximum.

Lorsque le membre du personnel professionnel n'a pu prendre l'entièreté ou une partie de ses jours de congé à cause d'une absence pour maladie, par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, le report est fixé à deux ans au maximum. Au retour du membre du personnel professionnel, les jours de congé sont pris au choix du membre du personnel professionnel dans le respect toutefois des nécessités du service.

Art. 198. Chaque période d'activité de service donne droit à un congé de vacances annuel.

Le congé de vacances est réduit à due concurrence lorsque le membre du personnel professionnel entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions ou a obtenu au cours de l'année l'un des congés ou l'une des absences mentionnés ci-après :

1° le congé exceptionnel pour candidatures aux élections, visé à l'article 207, 4°;

2° le congé pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel, visé à l'article 208;

3° le congé pour accomplir un stage, visé à l'article 209;

4° les congés pour mission d'intérêt général;

5° les congés pour interruption de la carrière professionnelle;

6° les absences pendant lesquelles le membre du personnel professionnel est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

Art. 199. Si, par suite des nécessités du service, le membre du personnel professionnel n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité correspondant aux jours de congé non pris.

Si le membre du personnel professionnel perd avec effet immédiat la qualité de membre du personnel professionnel et si, suite à ce départ avec effet immédiat, il n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances, il a également droit à une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité correspondant aux jours de congé non pris.

Pour l'application du présent article, le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes, en ce compris, le cas échéant, les allocations de foyer ou de résidence et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure ainsi que les suppléments de traitement qui sont pris en considération pour le calcul de la pension de retraite.

Art. 200. Le congé annuel de vacances est suspendu dès que le membre du personnel professionnel obtient un congé de maladie ou est placé en disponibilité pour maladie pour autant que le contrôle médical soit possible. Les jours de congé non pris en raison de la suspension seront ajoutés au solde annuel des jours de congé.

Section 4. — Congés de circonstances

Art. 201. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel bénéficie de congés de circonstances à l'occasion des événements suivants :

1° le mariage du membre du personnel professionnel : quatre jours;

2° le mariage d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : deux jours;

3° le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (en tant que père et mère de son conjoint et en tant que veuf/veuve d'un de ses parents), d'un petit-enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour;

4° l'accouchement de l'épouse du membre du personnel professionnel : dix jours;

5° het overlijden van de echtgeno(o)t(e) van het beroepspersoneelslid, overlijden van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), alsook overlijden van de echtgeno(o)t(e) van het kind van het beroepspersoneelslid of het overlijden van de echtgeno(o)t(e) van het kind van de echtgeno(o)t(e) van het beroepspersoneelslid : vier dagen;

6° het overlijden van een bloed- of aanverwant, ongeacht de graad, van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), die onder hetzelfde dak woont als het beroepspersoneelslid : twee dagen;

7° het overlijden van een bloed- of aanverwant, in de tweede of derde graad van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), niet onder hetzelfde dak wonend als het beroepspersoneelslid : één dag;

8° de priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie van een kind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : één dag;

9° de plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een erkende religie van een kind van het beroepspersoneelslid of de echtgeno(o)t(e) : één dag;

10° de deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : één dag.

§ 2. De in paragraaf 1 vermelde verloven worden toegekend in opeenvolgende kalenderdagen vanaf de dag van de omstandigheid die het verlof rechtvaardigt.

In afwijking van het eerste lid, wordt het verlof, vermeld in paragraaf 1, 5°, 6° en 7°, toegekend in niet opeenvolgende kalenderdagen en wordt het opgenomen binnen de vijftien dagen vanaf de omstandigheid die het verlof rechtvaardigt.

Afdeling 5. — Verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang

Art. 202. Het beroepspersoneelslid heeft recht op verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang voor een maximale periode van vijftienviering dagen per jaar. Het verlof wordt opgenomen per prestatie of, middels het akkoord van het beroepspersoneelslid, per schijf te bepalen door de raad.

De dwingende redenen van familiaal belang moeten erkend worden door de hiërarchische meerdere waarvan het beroepspersoneelslid afhangt. De volgende dwingende redenen van familiaal belang worden van ambtswege erkend :

1° de ziekenhuisopname van een persoon die onder hetzelfde dak woont als het beroepspersoneelslid of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met het beroepspersoneelslid onder hetzelfde dak woont;

2° de opvang tijdens de schoolvakantie van de kinderen van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) die de leeftijd van vijftien jaar niet hebben bereikt;

3° de opvang tijdens de schoolvakantie van de kinderen van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) die de leeftijd van achttien jaar niet hebben bereikt, wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag;

4° de opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) die onder het statuut van verlengde minderjarigheid werden geplaatst.

Om het verlof in toepassing van dit artikel te genieten, levert het beroepspersoneelslid een bewijs dat een dwingende reden van familiaal belang zich voordoet.

Art. 203. Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt niet vergoed.

Art. 204. Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt in evenredige mate verminderd, voor het lopende kalenderjaar en dit, in de volgende gevallen :

1° het beroepspersoneelslid treedt in dienst in de loop van het kalenderjaar;

2° het beroepspersoneelslid legt zijn ambt definitief neer;

3° het beroepspersoneelslid heeft een uitzonderlijk verlof gekregen, vermeld in artikel 207, 4°;

4° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een politiek kabinet gekregen, vermeld in artikel 208;

5° le décès du conjoint du membre du personnel professionnel, le décès d'un parent ou allié au premier degré du membre du personnel professionnel ou de son conjoint, ainsi que le décès du conjoint de l'enfant du membre du personnel professionnel ou le décès du conjoint de l'enfant du conjoint du membre du personnel professionnel : quatre jours;

6° le décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, du membre du personnel professionnel ou de son conjoint, habitant sous le même toit que le membre du personnel professionnel : deux jours;

7° le décès d'un parent ou allié, au deuxième ou au troisième degré du membre du personnel professionnel ou de son conjoint, n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel professionnel : un jour;

8° l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour;

9° la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour;

10° la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour.

§ 2. Les congés visés au paragraphe premier sont accordés en jours calendriers consécutifs à partir du jour de la circonstance ayant justifié le congé.

Par dérogation à l'alinéa premier, le congé visé au paragraphe premier, 5°, 6° et 7°, est accordé en jours calendriers non consécutifs et est pris dans les quinze jours de la circonstance ayant justifié le congé.

Section 5. — Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Art. 202. Le membre du personnel professionnel a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximale de quarante-cinq jours par an. Le congé est pris par prestation ou, moyennant l'accord du membre du personnel professionnel, par tranche à déterminer par le conseil.

Les motifs impérieux d'ordre familial doivent être reconnus par le supérieur hiérarchique dont le membre du personnel professionnel relève. Sont reconnus d'office les motifs impérieux d'ordre familial suivants :

1° 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 n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel professionnel;

2° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants du membre du personnel professionnel ou de son conjoint qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans;

3° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants du membre du personnel professionnel ou de son conjoint qui n'ont pas atteint l'âge de dix-huit ans, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales;

4° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants du membre du personnel professionnel ou de son conjoint qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.

Pour bénéficier du congé en application du présent article, le membre du personnel professionnel fournit la preuve de l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial.

Art. 203. Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré.

Art. 204. La durée du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence, pour l'année civile en cours et ce, pour les motifs suivants :

1° lorsque le membre du personnel professionnel entre en service dans le courant de l'année civile;

2° lorsque le membre du personnel professionnel démissionne de ses fonctions;

3° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé exceptionnel, tel que visé à l'article 207, 4°;

4° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel, tel que visé à l'article 208;

5° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor stage gekregen, vermeld in artikel 209;

6° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor opdracht van algemeen belang, vermeld in artikel 210, gekregen;

7° het beroepspersoneelslid is in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit geplaatst;

8° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217, § 1, gekregen.

Afdeling 6. — Dienstvrijstellingen en uitzonderlijk verlof

Onderafdeling 1. — Dienstvrijstellingen

Art. 205. Dienstvrijstelling is de toestemming gegeven aan het beroepspersoneelslid om gedurende de diensturen afwezig te zijn voor een bepaalde duur en met het behoud van zijn rechten.

Art. 206. § 1. Het beroepspersoneelslid krijgt dienstvrijstelling voor de volgende omstandigheden en activiteiten :

1° de oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege : voor de nodige duur ervan;

2° de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een stemopnemingsbureau : de nodige tijd.

§ 2. De raad kan in bijkomende dienstvrijstellingen voorzien.

§ 3. Het beroepspersoneelslid legt de documenten voor ter staving van de omstandigheid of activiteit waarvoor dienstvrijstelling verkregen wordt.

Onderafdeling 2. — Uitzonderlijk verlof

Art. 207. Het beroepspersoneelslid kan uitzonderlijk verlof krijgen voor de volgende omstandigheden of activiteiten, waarvan het het bewijs levert :

1° deelname aan een jury bij het Hof van Assisen; voor de duur van de zitting;

2° wegens overmacht, ten gevolge van een ziekte of ongeval overkomen aan één van de volgende personen met wie het beroepspersoneelslid samenleeft op dezelfde woonplaats : de echtgeno(o)t(e) van het beroepspersoneelslid, een bloed- of aanverwant van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), een persoon opgenomen met het oog op adoptie of op het uitoefenen van pleegvoogdij of volgend op een gerechtelijke beslissing van plaatsing in een pleeggezin : voor een maximale duur van vier dagen per kalenderjaar. Een medisch attest toont de noodzaak van de aanwezigheid van het beroepspersoneelslid aan.

Het beroepspersoneelslid bekomt eveneens een uitzonderlijk verlof wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan zijn kind dat bij hem verblijft, maar gedomicilieerd is bij de andere ouder;

3° bij zware materiële schade aan diens goederen, zoals schade veroorzaakt aan de woning door een brand of een natuurramp : voor een maximale duur van vier dagen per kalenderjaar;

4° kandidatuur voor de verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden, van de provincieraden, de gemeenteraden of van de Europese vergaderingen : voor de duur van de verkiezingscampagne waaraan het beroepspersoneelslid als kandidaat deelneemt.

Dit uitzonderlijk verlof wordt niet vergoed;

5° om zieken, personen met een handicap en maatschappelijke kwetsbare mensen te vergezellen en bij te staan tijdens vakantiereizen en –verblijven in België en het buitenland. Deze vakantiereizen en –verblijven moeten georganiseerd worden door een vereniging, een openbare instelling of een privé-instelling, waarvan de opdracht erin bestaat de zorg voor zieken, personen met een handicap of maatschappelijke kwetsbare mensen op zich te nemen en die hiervoor subsidies van de overheid krijgt : voor een maximale duur van vijf dagen per kalenderjaar;

6° voor het afstaan van beenmerg : voor een maximale duur van vier dagen per kalenderjaar die ingaat vanaf de dag waarop de beenmergafstand in de verzorgingsinstelling plaatsvindt;

7° voor het afstaan van organen of weefsels : voor een periode die overeenkomt met de duur van de hospitalisatie en van de eventueel vereiste herstelperiode alsook met de duur van de voorafgaande geneeskundige onderzoeken.

5° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour accomplir un stage, tel que visé à l'article 209;

6° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour mission d'intérêt général, tel que visé à l'article 210;

7° lorsque le membre du personnel professionnel est placé en position administrative de non-activité ou de disponibilité;

8° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour interruption de la carrière professionnelle, tel que visé à l'article 217, § 1^{er}.

Section 6. — Dispenses de service et congé exceptionnel

Sous-section 1^{re}. — Dispenses de service

Art. 205. La dispense de service est l'autorisation donnée au membre du personnel professionnel de s'absenter pendant les heures de service pendant une durée déterminée, tout en conservant ses droits.

Art. 206. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel bénéficie d'une dispense de service pour les circonstances et les activités suivantes :

1° la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction : pour la durée nécessaire;

2° l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement : le temps nécessaire.

§ 2. Le conseil peut prévoir des dispenses de service supplémentaires.

§ 3. Le membre du personnel professionnel présente les documents pour preuve de la circonstance ou de l'activité pour laquelle la dispense de service a été obtenue.

Sous-section 2. — Congé exceptionnel

Art. 207. Le membre du personnel professionnel peut bénéficier d'un congé exceptionnel pour les circonstances ou les activités suivantes, dont il fournit la preuve :

1° participation à un jury de Cour d'Assises : pour la durée de la session;

2° cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à l'une des personnes suivantes avec qui le membre du personnel professionnel cohabite au même domicile : le conjoint du membre du personnel professionnel, un parent ou allié du membre du personnel professionnel ou de son conjoint, une personne accueillie en vue de son adoption, en vue de l'exercice d'une tutelle officielle ou suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil : pour une durée maximale de quatre jours par année civile. Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel professionnel.

Le membre du personnel professionnel obtient également un congé exceptionnel pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à son enfant lorsque celui-ci séjourne chez lui mais est domicilié chez l'autre parent;

3° en cas de dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle : pour une durée maximale de quatre jours par année civile;

4° candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux ou des assemblées européennes : pour la durée de la campagne électorale à laquelle le membre du personnel professionnel participe en qualité de candidat.

Ce congé exceptionnel n'est pas rémunéré;

5° pour accompagner et assister des malades, des personnes handicapées et des personnes en précarité sociale lors de voyages ou de séjours de vacances en Belgique et à l'étranger. Ces voyages et séjours de vacances doivent être organisés par une association, une institution publique ou une institution privée dont la mission consiste à s'occuper de malades, de personnes handicapées ou de personnes en précarité sociale et qui reçoit des subsides publics à cet effet : pour une durée maximale de cinq jours par année civile;

6° pour don de moelle osseuse : pour une durée maximale de quatre jours par année civile prenant cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins;

7° pour don d'organes ou de tissus : pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables.

Afdeling 7. — Verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht, verlof voor stage en verlof voor opdracht van algemeen belang

Onderafdeling 1. — Verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht

Art. 208. Het beroepspersoneelslid kan verlof krijgen wanneer het aangewezen wordt om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht.

De toekenning van het verlof is onderworpen aan de voorwaarde dat deze organen een reglement hebben aangenomen waarin zij de modaliteiten van terugbetaling van de bezoldiging van het beroepspersoneelslid bepalen.

Onderafdeling 2. — Verlof voor stage

Art. 209. Het beroepspersoneelslid krijgt verlof om een stage of proefperiode te doen in een betrekking bij een overheidsdienst. Het verlof wordt toegestaan voor de duur van de stage of de proefperiode.

Het verlof wordt niet vergoed.

Het beroepspersoneelslid dat wenst een verlof te krijgen bij toepassing van dit artikel, meldt aan de commandant of zijn afgevaardigde de datum waarop het verlof zal ingaan en de duur ervan. Deze mededeling gebeurt schriftelijk ten minste één maand voor het begin van het verlof, tenzij de commandant of zijn afgevaardigde, op aanvraag van de betrokkene, een kortere termijn aanvaardt.

Onderafdeling 3. — Verlof voor opdracht van algemeen belang

Art. 210. § 1. De raad kan, na het advies van de commandant te hebben gevraagd, aan het beroepspersoneelslid een verlof voor opdracht van algemeen belang toekennen. Het gaat met name om nationale en internationale opdrachten in het kader van de ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

§ 2. Het verlof wordt niet vergoed, tenzij de zone er anders over beslist op voorwaarde dat de uitoefening van de opdracht niet het voorwerp uitmaakt van een loon.

§ 3. De raad beslist, na voorafgaand advies van de commandant en volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking van het beroepspersoneelslid in verlof voor opdracht als vacant moet worden beschouwd.

Het beroepspersoneelslid van wie het verlof voor opdracht ten einde loopt, keert terug naar zijn betrekking in de zone waar het werkte voor de aanvang van zijn verlof voor opdracht of wordt er, in voorkomend geval, wedertewerkgesteld in een gelijkaardige functie. De wedertewekstelling kan slechts plaatsvinden indien de betrekking werkelijk voorzien werd als gevolg van de aanwending van paragraaf 3, eerste lid.

Art. 211. Met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden, kan de raad ieder ogenblik een einde maken aan het verlof van het beroepspersoneelslid.

Het beroepspersoneelslid kan op ieder ogenblik een einde maken aan het verlof, met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste twee maanden tenzij de raad een kortere termijn aanvaardt.

Het beroepspersoneelslid wiens opdracht onderbroken wordt, stelt zich ter beschikking van zijn zone. Indien het zonder geldige reden weigert of verwaarloost dit te doen, wordt het per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum in gebreke gesteld om de redenen van zijn afwezigheid te laten kennen. Ingeval van afwezigheid van antwoord of onvoldoende antwoord binnen een termijn van vijf dagen wordt het ambtshalve ontslagen.

Section 7. — Congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif, congé pour stage et congé pour mission d'intérêt général

Sous-section 1^{re}. — Congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif

Art. 208. Le membre du personnel professionnel peut bénéficier d'un congé lorsqu'il est désigné pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif.

L'octroi du congé est soumis à la condition que ces organes aient adopté un règlement dans lequel ils définissent les modalités de remboursement de la rémunération du membre du personnel professionnel.

Sous-section 2. — Congé pour accomplir un stage

Art. 209. Le membre du personnel professionnel bénéficie d'un congé pour effectuer un stage ou une période d'essai dans une fonction au sein d'un service public. Le congé est accordé pour la durée du stage ou de la période d'essai.

Le congé n'est pas rémunéré.

Le membre du personnel professionnel qui désire bénéficier du congé par application du présent article communique au commandant ou à son délégué la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que le commandant ou son délégué n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

Sous-section 3. — Congé pour mission d'intérêt général

Art. 210. § 1^{er}. Le conseil, après avoir demandé l'avis du commandant, peut accorder au membre du personnel professionnel un congé pour une mission d'intérêt général. Il s'agit notamment de missions nationales et internationales dans le cadre de la coopération au développement, de la recherche scientifique ou de l'aide humanitaire.

§ 2. Le congé n'est pas rémunéré, à moins que la zone en décide autrement à la condition que l'exercice de la mission ne fasse pas l'objet d'un salaire.

§ 3. Après avis préalable du commandant et en fonction des besoins du service, le conseil décide si la fonction du membre du personnel professionnel en congé pour mission doit être considérée comme vacante.

Le membre du personnel professionnel, dont le congé pour mission prend fin, réintègre son emploi dans la zone où il travaillait avant le début de son congé pour mission ou y est, le cas échéant, réaffecté dans une fonction similaire. La réaffectation ne peut avoir lieu que si l'emploi a réellement été pourvu à la suite de la mise en œuvre du paragraphe 3, alinéa 1^{er}.

Art. 211. Moyennant un délai de préavis de minimum trois mois, le conseil peut à tout moment mettre fin au congé du membre du personnel professionnel.

Le membre du personnel professionnel peut à tout moment mettre fin à son congé, moyennant un délai de préavis de deux mois, à moins que le conseil n'accepte un délai plus court.

Le membre du personnel professionnel dont la mission est interrompue se met à la disposition de sa zone. S'il refuse ou néglige ce point sans motif valable, il est mis en demeure par lettre recommandée, ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, de faire connaître les motifs de son absence. En l'absence de réponse dans un délai de cinq jours ou en cas de réponse insatisfaisante, il est démis d'office.

Afdeling 8. — Verloven toegekend aan de reservisten van het leger

Art. 212. De beroepspersoneelsleden die in vreedstijd militaire prestaties leveren, genieten het verlof vermeld in het koninklijk besluit van 1 juni 1964 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen die, in vreedstijd, militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden.

Afdeling 9. — Moederschapsbescherming

Art. 213. Het beroepspersoneelslid geniet de verloven toegekend met het oog op de moederschapsbescherming krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971. Het beroepspersoneelslid behoudt het recht op wedde tijdens het moederschapsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene elke beroepsactiviteit stopzet in zijn hoedanigheid van beroepspersoneelslid.

Art. 214. In geval van verlenging van de postnatale rustperiode in overeenstemming met artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de bezoldiging van het beroepspersoneelslid doorbetaald tijdens de duur van de verlenging.

Art. 215. § 1. In geval van overlijden van de moeder, heeft het beroepspersoneelslid dat de vader van het kind is, recht op vaderschapsverlof waarvan de duur het gedeelte van het moederschapsverlof, dat door de moeder niet was opgenomen op het ogenblik van haar overlijden, niet mag overschrijden. Het beroepspersoneelslid dat de vader is van het kind en dat vaderschapsverlof wenst te krijgen, deelt dit schriftelijk mee aan de commandant of zijn afgevaardigde binnen de zeven dagen na het overlijden van de moeder. Dit geschrift vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en de waarschijnlijke duur ervan. Een uittreksel van de overlijdensakte van de moeder wordt zo snel mogelijk getoond.

§ 2. Bij een ziekenhuisopname van de moeder, heeft het beroepspersoneelslid dat de vader van het kind is, recht op vaderschapsverlof, dat ten vroegste op de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind begint, op voorwaarde dat de ziekenhuisopname van de moeder meer dan zeven dagen duurt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof vervalt op het ogenblik waarop de ziekenhuisopname van de moeder eindigt en uiterlijk aan het einde van de periode overeenstemmend met het gedeelte van het moederschapsverlof dat nog niet was opgenomen door de moeder op het ogenblik van haar ziekenhuisopname.

Het beroepspersoneelslid dat de vader is van het kind en dat vaderschapsverlof wenst te krijgen, deelt dit schriftelijk mee aan de commandant of zijn afgevaardigde. Dit geschrift vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en de waarschijnlijke duur ervan. De verlofaanvraag wordt gesteund op een attest waarin de duur van de ziekenhuisopname van de moeder boven de zeven dagen die volgen op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft, bevestigd wordt.

Art. 216. § 1. Het vrouwelijke beroepspersoneelslid heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind.

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover dit blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke het vrouwelijke beroepspersoneelslid recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

§ 2. De borstvoedingspauze duurt een half uur. Het vrouwelijke beroepspersoneelslid heeft recht per gepresterde prestatie van vier uur, op een pauze die genomen moet worden tijdens deze prestatie. Als het vrouwelijk beroepspersoneelslid recht heeft op meerdere pauzes tijdens een prestatie, kan zij deze opnemen in één keer of meerdere keren tijdens die prestatie.

De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties inbegrepen.

Het vrouwelijke beroepspersoneelslid dient met de hiërarchische meerdere overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

§ 3. Het vrouwelijke beroepspersoneelslid dat wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk haar hiërarchische meerdere hiervan op de hoogte een maand op voorhand, tenzij deze een kortere termijn aanvaardt.

Section 8. — Congés octroyés aux réservistes de l'armée

Art. 212. Le membre du personnel professionnel qui accomplit, en temps de paix, des prestations militaires bénéficie du congé visé à l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 fixant la position administrative de certains agents des administrations de l'État qui accomplissent, en temps de paix, des prestations militaires ou des services en exécution de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience.

Section 9. — Protection de la maternité

Art. 213. Les congés accordés en vue de la protection de la maternité sont accordés au membre du personnel professionnel en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Le membre du personnel professionnel conserve le droit à un traitement pendant le congé de maternité, à condition que l'intéressé cesse toute activité exercée en qualité de membre du personnel professionnel.

Art. 214. En cas de prolongation de la période de repos postnatal conformément à l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la rémunération du membre du personnel professionnel continue à être payée pendant la durée de la prolongation.

Art. 215. § 1^{er}. En cas de décès de la mère, le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant a droit au congé de paternité, dont la durée ne peut excéder la partie du congé de maternité n'ayant pas été prise par la mère au moment de son décès. Le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le commandant ou son délégué dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

§ 2. Lors d'une hospitalisation de la mère, le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant a droit au congé de paternité, qui débute au plus tôt le huitième jour à compter de la naissance de l'enfant, à condition que l'hospitalisation de la mère dure plus de sept jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital.

Le congé de paternité expire au moment où l'hospitalisation de la mère prend fin et au plus tard au terme de la période correspondant à la partie du congé de maternité qui n'était pas encore prise par la mère au moment de son hospitalisation.

Le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le commandant ou son délégué. Cet écrit mentionne la date de début du congé de paternité et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

Art. 216. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le membre du personnel professionnel féminin a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.

§ 2. La pause d'allaitement dure une demi-heure. Le membre du personnel professionnel féminin a droit, par tranche de prestation de quatre heures, à une pause à prendre pendant cette même prestation. Lorsque le membre du personnel professionnel féminin a droit à plusieurs pauses au cours de la prestation, elle peut les prendre en une ou plusieurs fois sur cette même prestation.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est comprise dans la durée des prestations.

Le(s) moment(s) de la prestation au(x)quel(s) le membre du personnel professionnel féminin peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre le membre du personnel professionnel féminin et le supérieur hiérarchique. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement du travail.

§ 3. Le membre du personnel professionnel féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit un mois à l'avance son supérieur hiérarchique, à moins que celui-ci n'accepte de réduire ce délai.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van het vrouwelijke beroeps personeelslid geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt het vrouwelijke beroeps personeelslid aan haar functionele meerdere elke maand een attest of een medisch getuigschrift.

Afdeling 10. — Verlof voor Loopbaanonderbreking

Art. 217. § 1. Het beroeps personeelslid krijgt verlof om zijn loopbaan te onderbreken onder het stelsel van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen.

§ 2. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt voltijds genomen, met uitzondering van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid en voor ouderschapsverlof.

Art. 218. Onder voorbehoud van artikel 194 is loopbaanonderbreking een recht van elk beroeps personeelslid.

Afdeling 11. — Adoptie- en opvangverlof

Art. 219. Het beroeps personeelslid kan verlof krijgen voor adoptie wanneer een kind beneden de leeftijd van tien jaar in zijn gezin opgenomen wordt met het oog op adoptie.

Het verlof is beperkt tot zes weken. Het verlof kan gesplitst worden in weken en wordt genomen uiterlijk vier maanden na de opname van het kind in het gezin van het betrokken beroeps personeelslid. Op vraag van het beroeps personeelslid kan ten hoogste drie weken van dit verlof opgenomen worden vóór de opname van het kind in het gezin.

Art. 220. Het beroeps personeelslid kan verlof voor opvang krijgen wanneer een kind beneden de leeftijd van tien jaar in zijn gezin opgenomen wordt met het oog op pleegvoogdij of ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin.

Het verlof is beperkt tot vier weken wanneer het kind ouder is dan drie jaar en tot zes weken wanneer het kind de leeftijd van drie jaar nog niet bereikt heeft. Het verlof vangt aan op de dag dat het kind in het gezin van het beroeps personeelslid opgenomen wordt en kan niet gesplitst worden.

Art. 221. § 1. Het beroeps personeelslid dat wenst een adoptieverlof te krijgen, meldt aan de commandant of zijn afgevaardigde de datum waarop het verlof zal ingaan en de duur ervan. Deze mededeling gebeurt schriftelijk ten minste één maand voor het begin van het verlof, tenzij de commandant of zijn afgevaardigde, op aanvraag van de betrokkene, een kortere termijn aanvaardt.

Het beroeps personeelslid moet de volgende documenten voorleggen voor wat betreft het adoptieverlof :

1° een attest, uitgereikt door de bevoegde centrale overheid van de Gemeenschap, waarin de toewijzing van het kind aan het beroeps personeelslid wordt bevestigd, om het verlof van ten hoogste drie weken vóór de opname van het kind in het gezin te krijgen;

2° een attest dat de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister bevestigd om het resterend verlof te kunnen nemen.

§ 2. Het beroeps personeelslid legt de nodige documenten tot staving voor inzake het opvangverlof binnen de vijftien dagen vanaf de ontvangst van de rechterlijke beslissing.

Art. 222. De maximumduur van de verloven, vermeld in de artikelen 219 en 220, wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement apportée, au choix du membre du personnel professionnel féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E., Kind en Gezin ou Dienst für Kind und Familie) ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel professionnel féminin chaque mois à son supérieur fonctionnel.

Section 10. — Congé pour interruption de carrière

Art. 217. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel bénéficie d'un congé pour interruption de la carrière accordé selon le régime fixé par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant les dispositions sociales et l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations.

§ 2. Le congé visé au paragraphe premier est pris à temps plein, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade et pour le congé parental.

Art. 218. Sous réserve de l'article 194, le congé pour interruption de la carrière est un droit pour chaque membre du personnel professionnel.

Section 11. — Congé d'adoption et le congé d'accueil

Art. 219. Un congé d'adoption est accordé au membre du personnel professionnel qui accueille dans sa famille un enfant de moins de dix ans en vue de l'adopter.

Le congé est de six semaines au plus. Il peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille du membre du personnel professionnel. A la demande du membre du personnel professionnel, trois semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

Art. 220. Un congé d'accueil est accordé au membre du personnel professionnel qui assure la tutelle d'un enfant de moins de dix ans ou qui accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

Le congé est de quatre semaines au plus pour un enfant de plus de trois ans et de six semaines au plus lorsque l'enfant n'a pas encore atteint l'âge de trois ans. Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille et ne peut pas être fractionné.

Art. 221. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel qui désire bénéficier du congé d'adoption communique au commandant ou à son délégué la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que le commandant ou son délégué n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

Le membre du personnel professionnel doit présenter les documents suivants en ce qui concerne le congé d'adoption :

1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant au membre du personnel professionnel pour obtenir le congé de trois semaines au plus avant que l'enfant ne soit accueilli dans la famille;

2° une attestation qui confirme l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers pour pouvoir prendre le congé restant.

§ 2. Le membre du personnel professionnel présente les documents de preuve nécessaires en ce qui concerne le congé d'accueil dans les quinze jours de la réception de la décision judiciaire.

Art. 222. La durée maximale des congés visés aux articles 219 et 220 est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Afdeling 12. — Afwezigheden wegens ziekte

Onderafdeling 1. — Afwezigheidsdagen wegens ziekte

Art. 223. Het beroepspersoneelslid, dat wegens ziekte verhinderd is zijn ambt uit te oefenen, kan, tijdens zijn hele loopbaan, eenentwintig afwezigheidsdagen wegens ziekte per twaalf maanden dienstanciënniteit krijgen. Als hij nog geen zesendertig maanden in dienst is, wordt zijn wedde niettemin gewaarborgd gedurende drieënzestig dagen.

Worden eveneens in aanmerking genomen, de werkelijke prestaties die het beroepspersoneelslid in welke hoedanigheid ook en zonder vrijwillige onderbreking verricht heeft als titularis van ambten met volledige prestaties in een andere overheidsdienst of een door de Staat of een Gemeenschap opgerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstelling, psycho-medisch sociaal centrum, dienst voor beroepskeuze of medisch pedagogisch instituut.

Wanneer het beroepspersoneelslid of de stagiair deeltijdse prestaties verricht heeft, worden die in aanmerking genomen naar verhouding tot de werkelijk geleverde prestaties.

Art. 224. Het beroepspersoneelslid dat in de loop van een prestatie ziek wordt, krijgt van zijn functionele meerdere dienstvrijstelling om zich naar een arts te begeven.

Art. 225. § 1. Het aantal afwezigheidsdagen wegens ziekte, vermeld in artikel 223, wordt verminderd evenredig met het aantal dagen tijdens de beschouwde periode van twaalf maanden waarin het beroepspersoneelslid :

1° een uitzonderlijk verlof voor kandidaturen voor de verkiezingen, een verlof voor stage, een verlof voor opdracht van algemeen belang, een verlof voor loopbaanonderbreking, een afwezigheid tijdens dewelke het beroepspersoneelslid in de administratieve stand van non-activiteit werd gesteld, heeft bekomen;

2° afwezig was wegens ziekte, het verlof, vermeld in de artikelen 229 en 230, uitgezonderd;

3° op non-activiteit geplaatst is in toepassing van artikel 186.

§ 2. Indien het aldus berekende aantal afwezigheidsdagen wegens ziekte geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

Art. 226. Na elk jaar dienstanciënniteit wordt het aantal uren afwezigheid wegens ziekte verhoogd met het saldo van de uren afwezigheid wegens ziekte die de betrokkene niet opgebruikt heeft.

Art. 227. De afwezigheid wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217.

Art. 228. De verlofdagen om dwingende redenen van familiaal belang die samenvallen met een afwezigheid wegens ziekte worden niet als dagen afwezigheid wegens ziekte beschouwd.

Art. 229. § 1. Onder voorbehoud van artikel 231, en in afwijking van artikel 223, wordt de afwezigheid wegens ziekte zonder tijdsbeperking toegestaan, naar aanleiding van :

1° een arbeidsongeval;

2° een ongeval op de weg van en naar het werk;

3° een beroepsziekte.

Bovendien en behalve voor de toepassing van artikel 231, komen de dagen afwezigheid wegens ziekte toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, zelfs na de datum van consolidering, niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte welke het beroepspersoneelslid nog kan krijgen bij toepassing van artikel 223.

§ 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.

Art. 230. § 1. De dagen afwezigheid wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de fout van een derde en dat geen ongeval is als vermeld in artikel 229, worden niet in aanmerking genomen om het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte te bepalen dat het beroepspersoneelslid nog krachtens artikel 223 kan krijgen ten belope van het percentage aansprakelijkheid dat aan de derde is toegewezen en dat als grondslag dient voor de wettelijke indeplaatsstelling van de zone.

Section 12. — Absences pour maladie

Sous-section 1^{re}. — Jours d'absences pour maladie

Art. 223. Pour l'ensemble de sa carrière, le membre du personnel professionnel qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer ses fonctions, peut obtenir des jours d'absence pour maladie à concurrence de vingt et un jours par douze mois d'ancienneté de service. S'il est en service depuis moins de trente-six mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant soixante-trois jours.

Sont également pris en compte l'ensemble des services effectifs que le membre du personnel professionnel a accomplis, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou un établissement d'enseignement, un centre psychomédico-social, service d'orientation professionnelle ou institut pédagogique médical créé, agréé ou subventionné par l'Etat ou une Communauté.

Lorsque le membre du personnel professionnel ou le stagiaire a accompli des prestations à temps partiel, celles-ci sont prises en considération au prorata des prestations réellement fournies.

Art. 224. Le membre du personnel professionnel qui tombe malade au cours d'une prestation obtient de son supérieur fonctionnel une dispense de service afin de se rendre chez un médecin.

Art. 225. § 1^{er}. Le nombre de jours d'absences pour maladie visé à l'article 223 est réduit au pro rata du nombre de jours au cours de la période visée de douze mois pendant laquelle le membre du personnel professionnel :

1° a obtenu un congé exceptionnel pour candidatures aux élections, un congé pour accomplir un stage, un congé pour mission d'intérêt général, un congé pour interruption de la carrière professionnelle, une absence pendant laquelle le membre du personnel professionnel est placé dans la position administrative de non-activité;

2° a été absent pour maladie, à l'exception des congés visés aux articles 229 et 230;

3° a été placé en non-activité en application de l'article 186.

§ 2. Si le nombre de jours d'absences pour maladie ainsi calculées ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Art. 226. A l'issue de chaque année d'ancienneté de service, le nombre d'heures d'absences pour maladie peut être augmenté du solde des jours d'absences pour maladie que l'intéressé n'a pas épuisé.

Art. 227. L'absence pour maladie ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle, tels que visé à l'article 217.

Art. 228. Les jours de congé pour motifs impérieux d'ordre familial qui coïncident avec une absence pour maladie ne sont pas considérés comme des jours d'absence pour maladie.

Art. 229. § 1^{er}. Sous réserve de l'article 231, et par dérogation à l'article 223, l'absence pour maladie est accordée sans limite de temps, lorsqu'elle est provoquée par :

1° un accident du travail;

2° un accident survenu sur le chemin du travail;

3° une maladie professionnelle.

En outre et sauf pour l'application de l'article 231, les jours d'absence pour maladie accordés suite à un accident du travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours d'absence pour maladie que le membre du personnel professionnel peut encore obtenir en vertu de l'article 223.

§ 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.

Art. 230. § 1^{er}. Les jours d'absence pour maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident visé à l'article 229 ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours d'absence pour maladie que le membre du personnel professionnel peut encore obtenir en vertu de l'article 223, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de la zone.

§ 2. De dagen afwezigheid wegens ziekte toegekend ingevolge een arbeidsongeval dat of een beroepsziekte die het beroepspersoneelslid overkomen is bij een vorige werkgever, worden niet in aanmerking genomen om het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte te bepalen dat het beroepspersoneelslid nog krachtens artikel 223 kan krijgen, voor zover het beroepspersoneelslid vergoedingen blijft genieten tijdens de volledige periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid, vermeld in artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, in artikel 34 van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970 of in iedere equivalente norm.

Art. 231. Het beroepspersoneelslid kan niet definitief ongeschikt worden verklaard wegens ziekte of invaliditeit alvorens hij het totaal van de dagen afwezigheid wegens ziekte heeft uitgeput waarop artikel 223 van dit besluit hem recht geeft.

Onderafdeling 2. — Disponibiliteit wegens ziekte

Art. 232. § 1. Onverminderd artikel 229, wordt het beroepspersoneelslid dat afwezig is wegens ziekte en dat de maximale duur van het verlof dat hem daartoe kan worden toegekend krachtens artikel 223 al heeft opgebruikt, van rechtswege in beschikbaarheid gesteld.

Het behoudt zijn recht op bevordering door verhoging in graad en in weddenschaal bevordering in weddenschaal.

§ 2. Het beroepspersoneelslid in beschikbaarheid wegens ziekte heeft recht op een wachtgeld gelijk aan 60 % van zijn laatste activiteitswedde. De diverse premies en toelagen worden niet in rekening gebracht voor berekening van het wachtgeld.

Het bedrag van dit wachtgeld mag in geen geval lager zijn dan :

1° de vergoedingen die de betrokkene in dezelfde situatie zou krijgen als het sociale zekerheidsstelsel op hem van toepassing zou zijn geweest van in het begin van zijn afwezigheid;

2° het pensioen dat hij zou krijgen als hij, op de datum dat hij in beschikbaarheid is gesteld, op vervroegd pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid was gesteld.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, heeft het beroepspersoneelslid recht op een maandelijks wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde indien de kwaal waaraan het lijdt als een ernstige en langdurige ziekte wordt erkend door de medische controledienst waarbij de zone aangesloten is. Dit recht heeft slechts uitwerking nadat het beroepspersoneelslid in beschikbaarheid wegens ziekte werd gesteld. Dit recht brengt een herziening van de toestand van het beroepspersoneelslid met zich mee, met geldelijke uitwerking vanaf de dag waarop zijn beschikbaarheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen.

§ 4. De beschikbaarheid wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217.

§ 5. De raad beslist, in functie van de behoeften van de dienst, of de betrekking waarvan het in beschikbaarheid gestelde beroepspersoneelslid titularis was, als vacant kan worden beschouwd. De raad kan deze beslissing pas nemen op het ogenblik waarop de beschikbaarheid wegens ziekte van het beroepspersoneelslid één jaar bereikt heeft.

Art. 233. Het beroepspersoneelslid, van wie de periode van beschikbaarheid ten einde loopt, keert terug naar zijn betrekking in de zone waar het werkte voor de in beschikbaarheid stelling of het, in voorkomend geval, wordt wedertewerkgesteld in een gelijkaardige functie. De wedertewerkstelling kan slechts plaatsvinden indien de betrekking werkelijk voorzien werd als gevolg van de aanwending van artikel 232, § 5, en gebeurt, indien nodig, in overtail.

Onderafdeling 3. — Controle van de afwezigheden ingevolge ziekte of ongeval

Art. 234. Het behoort toe aan de raad om zich aan te sluiten bij een onafhankelijke en onpartijdige medische controledienst die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeeneeskunde, om de controle uit te voeren op de afwezigheden ten gevolge van ziekte of ongeval.

Het beroepspersoneelslid dat afwezig is ten gevolge van ziekte of ongeval staat onder toezicht van de medische controledienst :

1° ambtshalve, op beslissing van de medische controledienst;

2° op schriftelijk verzoek van de commandant of zijn afgevaardigde, gericht aan de medische controledienst.

Art. 235. Het beroepspersoneelslid, dat wegens ziekte of ongeval verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, is verplicht de zone hiervan onmiddellijk op de hoogte te brengen volgens de modaliteiten bepaald door de raad.

§ 2. Les jours d'absence pour maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le membre du personnel professionnel a été victime chez un précédent employeur, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours d'absence pour maladie que le membre du personnel professionnel peut encore obtenir en vertu de l'article 223, pour autant que le membre du personnel professionnel continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par toute norme équivalente.

Art. 231. Le membre du personnel professionnel ne peut être déclaré en incapacité définitive pour maladie ou invalidité avant qu'il n'ait épuisé la somme des jours d'absence pour maladie à laquelle lui donne droit l'article 223 du présent arrêté.

Sous-section 2. — Disponibilité pour maladie

Art. 232. § 1^{er}. Sans préjudice de l'article 229, le membre du personnel professionnel qui est absent pour cause de maladie et qui a atteint la durée maximale des congés qui peuvent lui être accordés en vertu de l'article 223 se trouve de plein droit en disponibilité.

Il conserve ses titres à la promotion par avancement en grade et à la promotion barémique.

§ 2. Le membre du personnel professionnel qui est en disponibilité pour maladie a droit à un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité. Les primes et allocations diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul du traitement d'attente.

Le montant de ce traitement d'attente ne peut en aucun cas être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence;

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite anticipée pour cause d'invalidité physique.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, le membre du personnel professionnel a droit à un traitement d'attente mensuel égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie grave et de longue durée par le service de contrôle médical auquel la zone est affiliée. Ce droit ne produit ses effets qu'à partir du moment où le membre du personnel professionnel a été mis en disponibilité pour maladie. Ce droit entraîne une révision de la situation du membre du personnel professionnel, avec effet pécuniaire à partir du jour où sa disponibilité a débuté pour maladie.

§ 4. La disponibilité pour maladie ne met pas fin aux régimes de l'interruption de la carrière visés à l'article 217.

§ 5. Le conseil décide, en fonction des besoins du service, si l'emploi dont le membre du personnel professionnel mis en disponibilité était titulaire peut être considéré comme vacant. Le conseil ne peut prendre cette décision qu'au moment où la disponibilité pour maladie du membre du personnel professionnel a atteint un an.

Art. 233. Le membre du personnel professionnel, dont la période de disponibilité prend fin, réintègre son emploi dans la zone où il travaillait avant la mise en disponibilité ou y est, le cas échéant, réaffecté dans une fonction similaire. La réaffectation ne peut avoir lieu que si l'emploi a réellement été pourvu à la suite de la mise en œuvre de l'article 232, § 5 et s'effectue, si nécessaire, en surnombre.

Sous-section 3. — Contrôle des absences par suite de maladie ou d'accident

Art. 234. Il appartient au conseil de s'affilier à un service de contrôle médical, indépendant et impartial, satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, pour contrôler les absences par suite de maladie ou d'accident.

Le membre du personnel professionnel absent pour maladie ou accident est sous le contrôle du service de contrôle médical :

1° d'office, sur décision du service de contrôle médical;

2° à la demande écrite du commandant ou de son délégué, adressée au service de contrôle médical.

Art. 235. Le membre du personnel professionnel qui, par suite de maladie ou d'accident, est empêché d'exercer normalement sa fonction, est tenu d'en informer immédiatement la zone dont il relève, selon les modalités fixées par le conseil.

Voor een afwezigheid wegens ziekte of ongeval met een duur van meer dan twaalf uren, dient het beroepspersoneelslid een geneeskundig getuigschrift in volgens het model in bijlage 2 bij de medische controledienst waarbij de zone aangesloten is, ten laatste de eerste werkdag na het opstellen ervan. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de ziekte, de waarschijnlijke duur ervan, de verblijfplaats van het beroepspersoneelslid en of het beroepspersoneelslid zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven. Ingeval van onmogelijkheid om zich te verplaatsen, kan een kopie van het geneeskundig getuigschrift naar de medische controledienst gestuurd worden via telefax of elektronische post, op voorwaarde dat het origineel opgestuurd wordt zodra de onmogelijkheid om zich te verplaatsen ophoudt.

Indien het beroepspersoneelslid, in de loop van hetzelfde kalenderjaar, tweemaal afwezig is geweest gedurende maximaal twaalf uren, zonder een geneeskundig getuigschrift in te dienen, worden alle latere afwezigheden wegens ziekte of ongeval in de loop van hetzelfde kalenderjaar gerechtvaardigd met een geneeskundig getuigschrift.

Indien het beroepspersoneelslid nalaat, buiten het geval van overmacht, een geneeskundig getuigschrift in te dienen bij de medische controledienst, dan bevindt het zich van rechtswege in non-activiteit.

Art. 236. § 1. Het beroepspersoneelslid kan het medisch onderzoek niet weigeren.

De controle van het beroepspersoneelslid kan gebeuren vanaf de eerste dag van de afwezigheid en tijdens de volledige periode van de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval.

Het medisch onderzoek vindt plaats in de woon- of verblijfplaats van het beroepspersoneelslid. Wanneer de arts die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, oordeelt dat de gezondheidstoestand van het beroepspersoneelslid hem toelaat zich naar een andere plaats te begeven, dan kan het beroepspersoneelslid ook worden opgeroepen door de medische controledienst om zich voor een onderzoek aan te melden bij de controlearts voor een medisch onderzoek. Wanneer de controlearts het beroepspersoneelslid niet aantreft op de aangegeven woon- of verblijfplaats, dan laat hij een bericht achter. Behoudens wanneer de arts die het geneeskundig getuigschrift aan het beroepspersoneelslid heeft afgeleverd, oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet het beroepspersoneelslid zich op het vermelde uur aanmelden bij de controlearts.

Wanneer het beroepspersoneelslid zich niet naar een andere plaats mag begeven, maar op het ogenblik van de controle afwezig was, wegens redenen van overmacht, brengt het de controlearts hiervan onmiddellijk op de hoogte, zodat een nieuwe controle kan plaatshebben.

Het beroepspersoneelslid dat het medisch onderzoek weigert of die het de controlearts onmogelijk maakt om het medisch onderzoek uit te voeren wordt van rechtswege in non-activiteit geplaatst.

§ 2. De controlearts gaat na of de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval gerechtvaardigd is en kan constateren dat :

- 1° de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval medisch gerechtvaardigd is;
- 2° de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval medisch gerechtvaardigd is voor een kortere periode dan vermeld werd in het geneeskundig getuigschrift;
- 3° de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval medisch niet gerechtvaardigd is.

De controlearts oefent zijn opdracht uit overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle van geneeskunde.

De controlearts overhandigt onmiddellijk, eventueel na raadpleging van diegene die het in artikel 235, tweede lid, vermelde geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan het beroepspersoneelslid. Indien deze laatste op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift.

Onder voorbehoud van artikel 237, gaat de werkhervatting in respectievelijk op de door de controlearts vastgestelde datum of op de eerste dag volgend op zijn beslissing

Wanneer het beroepspersoneelslid afwezig is ten gevolge van ziekte of ongeval en nog geen arts heeft geraadpleegd, en de controlearts oordeelt na medisch onderzoek dat de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval niet gerechtvaardigd is, dan bevindt het beroepspersoneelslid zich van rechtswege in non-activiteit voor de duur van de afwezigheid.

Pour une absence pour maladie ou accident d'une durée supérieure à douze heures, le membre du personnel professionnel adresse un certificat médical, dont le modèle figure en annexe 2, auprès du service de contrôle médical auquel la zone est affiliée au plus tard le premier jour ouvrable qui suit sa rédaction. Le certificat médical mentionne la maladie, la durée probable de celle-ci, la résidence du membre du personnel professionnel et si ce dernier peut se déplacer ou non en vue d'un contrôle. En cas d'incapacité de se déplacer, une copie du certificat médical peut être envoyée au service de contrôle médical par télécopie ou par courrier électronique, à la condition que l'original soit envoyé lorsque l'incapacité de se déplacer prend fin.

Si, au cours d'une même année civile, le membre du personnel professionnel a été absent à deux reprises durant douze heures maximum sans délivrer de certificat médical, toutes les absences ultérieures pour maladie ou accident survenant au cours de cette même année civile sont justifiées par certificat médical.

Sauf cas de force majeure, si le membre du personnel professionnel omet d'introduire un certificat médical auprès du service de contrôle médical, il se trouve de plein droit en non-activité.

Art. 236. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel ne peut pas refuser l'examen médical.

Le contrôle du membre du personnel professionnel peut se faire à partir du premier jour d'absence et pendant toute la période d'absence par suite de maladie ou d'accident.

L'examen médical a lieu au domicile ou au lieu de résidence du membre du personnel professionnel. Lorsque le médecin qui a délivré le certificat médical estime que l'état de santé du membre du personnel professionnel lui permet de se déplacer, ce dernier peut être aussi convoqué par le service de contrôle médical à se présenter chez le médecin-contrôleur pour un examen médical. Lorsque le médecin-contrôleur ne trouve pas le membre du personnel professionnel au domicile ou au lieu de résidence indiqué, il laisse un message. Sauf dans le cas où le médecin qui a délivré le certificat médical au membre du personnel professionnel estime que l'état de santé de ce dernier ne lui permet pas de se déplacer, le membre du personnel professionnel doit se rendre chez le médecin-contrôleur à l'heure indiquée.

Lorsque le membre du personnel professionnel ne peut pas se déplacer, mais est absent lors du contrôle pour cas de force majeure, il en informe immédiatement le médecin-contrôleur, afin qu'un nouveau contrôle puisse avoir lieu.

Le membre du personnel professionnel qui refuse ou rend impossible l'exécution de l'examen médical par le médecin-contrôleur est placé de plein droit en non-activité.

§ 2. Le médecin-contrôleur vérifie si l'absence par suite de maladie ou d'accident est justifiée et peut constater que :

- 1° l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement justifiée;
- 2° l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement justifiée pour une période plus courte que celle mentionnée sur le certificat médical;
- 3° l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement injustifiée.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

Le médecin-contrôleur remet immédiatement, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé à l'article 235, alinéa 2, ses constatations écrites au membre du personnel professionnel. Si ce dernier ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.

Sous réserve de l'article 237, la reprise du travail prend respectivement cours à la date fixée par le médecin-contrôleur ou le premier jour suivant celui de sa décision.

Lorsque le membre du personnel professionnel est absent par suite de maladie ou d'accident et qu'il ne s'est pas encore fait examiner par un médecin et que le médecin-contrôleur estime après examen médical que l'absence par suite de maladie ou d'accident n'est pas justifiée, le membre du personnel professionnel se trouve de plein droit en non-activité pour la durée de l'absence.

Het beroepspersoneelslid kan echter kiezen om een dag jaarlijks vakantieverlof te gebruiken met het akkoord van de commandant of zijn afgevaardigde voor een afwezigheid van een dag waarvoor het beroepspersoneelslid nog geen arts heeft geraadpleegd, en de controlearts oordeelt dat de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval niet gerechtvaardigd is.

Art. 237. Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de bevindingen door de controlearts, kan de meest belanghebbende partij, met het oog op het beslechten van het medisch geschil en in onderling akkoord, een arts-scheidsrechter aanwijzen. Indien geen akkoord kan worden bereikt binnen de twee werkdagen kan de meest belanghebbende partij, met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld.

De medische controledienst waarbij de zone aangesloten is kan de controlearts en het beroepspersoneelslid kan diegene die hem het medisch getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijke machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

Indien de arts-scheidsrechter een negatieve beslissing neemt, wordt de periode tussen de datum van werkherhvatting bepaald door de controlearts en de datum van de beslissing van de arts-scheidsrechter, omgezet in non-activiteit.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van het beroepspersoneelslid, vallen ten laste van de verliezende partij.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De medische controledienst en het beroepspersoneelslid worden schriftelijk bij aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum verwittigd.

Art. 238. Wanneer een beroepspersoneelslid tijdens een afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval in het buitenland wil verblijven, dient het hiervoor voorafgaand de toestemming te krijgen van de medische controledienst waarbij de zone aangesloten is.

Onderafdeling 4. — Controle van de afwezigheden ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte

Art. 239. De medische controledienst waarbij de zone aangesloten is wordt belast met de controle van de afwezigheden ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte.

De controle gebeurt volgens de modaliteiten bepaald in artikelen 236, §§ 1 en 2, eerste tot derde lid.

Het artikel 238 is van toepassing.

Afdeling 13. — Afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 240. Het beroepspersoneelslid kan een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden genieten voor zover de werking van de dienst dit toelaat. De afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden wordt enkel voltijds en voor een minimale duur van drie maanden toegestaan.

Art. 241. Het beroepspersoneelslid dat een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden wil genieten, deelt de startdatum en de duur van het verlof mee aan de commandant. Deze mededeling gebeurt schriftelijk en minstens drie maanden voor de aanvang van de afwezigheid. Deze termijn kan ingekort worden mits wederzijds akkoord.

Elke verlenging moet minstens één maand voor het einde van de afwezigheid schriftelijk aangevraagd worden.

De beslissing van de weigering van het verlof wordt omstandig gemotiveerd en wordt schriftelijk ter kennis gebracht van de betrokkene binnen één maand vanaf de aanvraag. Deze beslissing kan het voorwerp uitmaken van een beroep, ingediend per aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, bij de raad binnen de tien dagen na de kennisneming ervan door het beroepspersoneelslid. De raad doet uitspraak binnen de twee maanden volgend op de indiening van het beroep. Bij gebrek aan beslissing genomen binnen deze termijn, wordt de aanvraag geacht aanvaard te zijn.

Le membre du personnel professionnel peut toutefois choisir l'utilisation d'un jour de congé annuel de vacances avec l'accord du commandant ou de son délégué pour une absence d'un jour pour laquelle le membre du personnel professionnel ne s'est pas fait examiner par un médecin lorsque le médecin-contrôleur a estimé que l'absence par suite de maladie ou d'accident n'est pas justifiée.

Art. 237. Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations par le médecin-contrôleur, la partie la plus intéressée peut désigner un médecin-arbitre, en vue de régler le litige médical et de commun accord. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.

Le service de contrôle médical auquel la zone est affiliée peut donner au médecin-contrôleur et le membre du personnel professionnel peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical, un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Si le médecin-arbitre prend une décision négative, la période entre la date de reprise du travail fixée par le médecin-contrôleur et la date de la décision du médecin-arbitre, est convertie en non-activité.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du membre du personnel professionnel, sont à charge de la partie perdante.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. Le service de contrôle médical et le membre du personnel professionnel en sont avertis par écrit, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 238. Lorsqu'un membre du personnel professionnel veut séjourner à l'étranger pendant une absence par suite de maladie ou d'accident, il doit recevoir à cet effet l'autorisation préalable du service de contrôle médical auquel la zone est affiliée.

Sous-section 4. — Contrôle des absences par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle

Art. 239. Le service de contrôle médical auquel la zone est affiliée est chargé du contrôle des absences par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle.

Le contrôle s'effectue selon les modalités fixées aux articles 236, §§ 1^{er} et 2, alinéas 1^{er} à 3.

L'article 238 est d'application.

Section 13. — Absence de longue durée pour raisons personnelles

Art. 240. Le membre du personnel professionnel peut bénéficier d'une absence de longue durée pour raisons personnelles pour autant que le fonctionnement du service le permette. L'absence de longue durée pour raisons personnelles n'est octroyée qu'à temps plein et pour une durée minimale de trois mois.

Art. 241. Le membre du personnel professionnel qui souhaite bénéficier d'une absence de longue durée pour raisons personnelles communique au commandant la date de début et la durée de ce congé. Cette communication se fait par écrit et au moins trois mois avant le début de l'absence. Ce délai peut être raccourci de commun accord.

Toute prolongation doit être demandée par écrit au moins un mois avant la fin de l'absence.

La décision de refus de l'absence est motivée de manière circonstanciée et est portée à la connaissance de l'intéressé, par écrit, dans un délai d'un mois à dater de la demande. Cette décision peut faire l'objet d'un recours, introduit par lettre recommandée, ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, auprès du conseil dans les dix jours qui suivent sa prise de connaissance par le membre du personnel professionnel. Le conseil statue dans les deux mois qui suivent l'introduction du recours. En l'absence de décision prise dans ce délai, la demande est réputée acceptée.

Art. 242. Het beroepspersoneelslid kan zijn ambt hernemen voor het verstrijken van de periode van afwezigheid meegedeeld krachtens artikel 241, mits een opzegperiode van één maand. De commandant kan een kortere opzegtermijn aanvaarden.

Art. 243. De afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden is beperkt tot twee jaar voor de gehele loopbaan.

Art. 244. Tijdens de afwezigheid als vermeld in artikel 240, bevindt het beroepspersoneelslid zich in de administratieve stand van non-activiteit. Het beroepspersoneelslid mag een bezoldigde activiteit uitoefenen, op voorwaarde dat deze verenigbaar is met zijn functies. Het moet de commandant op de hoogte brengen van de aard van die activiteit.

Art. 245. Er wordt geen rekening gehouden met ziekten of ongevallen opgelopen tijdens deze afwezigheid.

TITEL 2. — *Bepalingen voor de leden van het vrijwillig personeel*

Art. 246. De raad kan, omwille van specifieke redenen, met name omwille van persoonlijke of professionele redenen, de benoeming van een vrijwillig personeelslid gedurende een ononderbroken periode van zes maanden opschorten op vraag van de betrokkene. De opschortingsperiode mag niet meer bedragen dan twee jaar voor de totale duur van zijn benoeming. Het vrijwillig personeelslid dat zijn functies niet opnieuw opneemt na de opschortingsperiode, wordt als ontslaggevend beschouwd.

De betrokkene dient zijn aanvraag schriftelijk in bij de raad. Deze laatste doet uitspraak binnen de twee maand te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Bij gebrek aan beslissing genomen binnen deze termijn, wordt de aanvraag geacht aanvaard te zijn.

De periode gedurende dewelke de benoeming van het vrijwillig personeelslid wordt opgeschort wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de dienst-, graad-, schaal- en geldelijke anciënniteit. Het vrijwillig personeelslid behoudt zijn rechten op bevordering gedurende deze periode.

Gedurende deze periode heeft het vrijwillig personeelslid geen recht op om het even welke toelage of premie.

Boek 10. — *Tuchtregeling*

TITEL 1. — *Tuchtsancties*

Art. 247. De tuchtsancties kunnen worden opgelegd omwille van de volgende redenen :

- 1° tekortkomingen aan de beroepslichten;
- 2° handelingen die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengen;
- 3° overtredingen van de verbodsbepalingen, vermeld in het statuut.

Deze redenen zijn niet limitatief.

Art. 248. De tuchtsancties die kunnen worden uitgesproken ten aanzien van het personeelslid zijn :

- 1° de berisping;
- 2° de blaam;
- 3° de inhouding van wedde;
- 4° de tuchtschorsing met of zonder inhouding van wedde;
- 5° de terugzetting of de lagere inschaling;
- 6° het ontslag van ambtswege;
- 7° de afzetting.

Art. 249. De inhouding van wedde mag niet langer dan drie maanden duren en mag de inhouding, vermeld in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, niet overschrijden. De inhouding mag ook niet als effect hebben dat de wedde wordt teruggebracht tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen waarop het personeelslid recht zou hebben indien hij zou vallen onder het sociale zekerheidsregime van de loontrekkenden.

Art. 250. De tuchtschorsing mag niet langer dan drie maanden duren.

De tuchtschorsing plaatst het personeelslid van rechtswege in de administratieve stand van non-activiteit.

Tijdens de tuchtschorsing kan het personeelslid zijn rechten op bevordering of verhoging in weddeschaal niet doen gelden.

Art. 242. Le membre du personnel professionnel peut reprendre ses fonctions avant l'expiration de la période d'absence communiquée en vertu de l'article 241, moyennant un délai de préavis d'un mois. Le commandant peut accepter un délai de préavis plus court.

Art. 243. L'absence de longue durée pour raisons personnelles est limitée à deux ans pour l'ensemble de la carrière.

Art. 244. Pendant l'absence visée à l'article 240, le membre du personnel professionnel se trouve dans la position administrative de non-activité. Le membre du personnel professionnel peut exercer une activité lucrative, à condition que celle-ci soit compatible avec ses fonctions. Il est tenu d'informer le commandant de la nature de cette activité.

Art. 245. Il n'est pas tenu compte des maladies ou accidents survenant au cours de cette absence.

TITRE 2. — *Dispositions propres aux membres du personnel volontaire*

Art. 246. Le conseil peut, à la demande de l'intéressé, pour des motifs spécifiques, notamment pour des raisons personnelles ou professionnelles, suspendre la nomination du membre du personnel volontaire pendant une période ininterrompue de six mois. La période de suspension ne peut pas être supérieure à deux ans pour la durée totale de sa nomination. Le membre du personnel volontaire, qui ne reprend pas ses fonctions après la période de suspension, est considéré avoir remis sa démission.

L'intéressé introduit sa demande par écrit auprès du conseil. Ce dernier statue dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. En l'absence de décision prise dans ce délai, la demande est réputée acceptée.

La période pendant laquelle la nomination du membre du personnel volontaire est suspendue est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de grade, de service, d'échelle et l'ancienneté pécuniaire. Le membre du personnel volontaire maintient ses droits à la promotion pendant cette période.

Pendant cette période, le membre du personnel volontaire n'a droit à aucune allocation ou prime quelconque.

LIVRE 10. — *Du régime disciplinaire*

TITRE 1^{er}. — *Des sanctions disciplinaires*

Art. 247. Les sanctions disciplinaires peuvent être infligées pour les motifs suivants :

- 1° manquements aux devoirs professionnels;
- 2° agissements qui compromettent la dignité de la fonction;
- 3° infractions aux interdictions visées dans le statut.

Ces motifs ne sont pas limitatifs.

Art. 248. Les sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées à l'égard du membre du personnel sont :

- 1° la réprimande;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue de traitement;
- 4° la suspension disciplinaire assortie d'une retenue de traitement ou non;
- 5° la rétrogradation ou la régression barémique;
- 6° la démission d'office;
- 7° la révocation.

Art. 249. La retenue de traitement ne peut excéder une période de trois mois ni être supérieure à la retenue prévue à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs. La retenue ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 250. La suspension disciplinaire ne peut excéder une période de trois mois.

La suspension disciplinaire place de plein droit le membre du personnel dans la position administrative de non-activité.

Durant la suspension disciplinaire, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement de traitement.

In geval van tuchtschorsing met inhouding van wedde mag de totale duur van deze tuchtsanctie niet langer zijn dan drie maanden.

Art. 251. De lagere inschaling is de toekenning van een lagere weddeschaal binnen dezelfde graad.

De terugzetting is de toekenning van een lagere graad.

Art. 252. De aard, de reden en de datum van elke uitgesproken tuchtsanctie worden vermeld in het persoonlijke dossier van de betrokkene.

Art. 253. Doorhaling van de tuchtsancties in het persoonlijk dossier van de betrokkene gebeurt automatisch na een termijn van :

1° twee jaar voor de berisping en de blaam;

2° vier jaar voor de inhouding van wedde, de tuchtschorsing, de terugzetting en de lagere inschaling.

De termijn begint te lopen vanaf de betekening van de tuchtsanctie.

TITEL 2. — *Bevoegde overheden om de tuchtsancties uit te spreken*

Art. 254. De berisping en de blaam worden uitgesproken door het college.

Art. 255. De inhouding van wedde, de tuchtschorsing, de terugzetting of de lagere inschaling, het ontslag van ambtswege en de afzetting worden uitgesproken door de raad.

Art. 256. Ingeval van tuchtprocedure ingesteld tegen de commandant worden de bevoegdheden door dit boek toegekend aan de commandant of diens afgevaardigde, uitgevoerd door een lid van het college aangeduid door de voorzitter.

TITEL 3. — *Rechten van de verdediging*

Art. 257. § 1. Er mag geen tuchtsanctie worden opgelegd :

1° zonder dat het betrokken personeelslid voorafgaand op de hoogte werd gesteld van de inbreuk die hem ten laste wordt gelegd;

2° zonder dat het personeelslid werd gehoord en zijn verweermiddelen heeft kunnen doen gelden.

§ 2. Elke tuchtsanctie moet ter kennis worden gebracht van het betrokken personeelslid met vermelding van de reden van de sanctie.

§ 3. Het betrokken personeelslid en de persoon vermeld in artikel 258, kunnen op hun verzoek het tuchtdossier in elke fase van de procedure raadplegen en daarvan kopie ontvangen.

Voorafgaand aan het verhoor, legt de tuchtverheid een tuchtdossier aan. Het tuchtdossier bevat alle stukken met betrekking tot de ten laste gelegde feiten evenals de getuigenissen.

Art. 258. Het betrokken personeelslid mag zich tijdens zijn verdediging voor de tuchtverheid, laten bijstaan door een persoon naar keuze.

TITEL 4. — *Procedure*

Art. 259. § 1. Iedere hiërarchische meerdere die van oordeel is dat een tuchtrechtelijke inbreuk is gepleegd, zendt aan de commandant een informatieverlag met een relaas van de feiten. Een informatieverlag kan eveneens worden opgesteld door een lid van de algemene inspectie, vermeld in artikel 168 van de wet van 15 mei 2007. Op straffe van nietigheid van de procedure, moet het informatieverlag naar de commandant gestuurd worden binnen de dertig kalenderdagen na het plegen van de feiten of na de kennisneming ervan door de persoon die het verslag opstelt.

§ 2. De auteur van het informatieverlag wordt op de hoogte gebracht van het gevolg dat aan de zaak gegeven wordt.

Art. 260. § 1. De commandant of diens afgevaardigde, die op de hoogte is van de feiten waarvan hij meent dat zij aanleiding moeten geven tot tuchtrechtelijke vervolgingen, stelt een tuchtverordering in tegen het betrokken personeelslid door hem per aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum een kopie van het inleidend verslag te betekenen. Op straffe van nietigheid van de procedure, dient de betekening van het inleidend verslag te gebeuren binnen de zestig kalenderdagen volgend op de kennisneming van de feiten door de commandant of diens afgevaardigde en ten minste tien kalenderdagen voor het verhoor van het personeelslid.

Dans le cas d'une suspension disciplinaire assortie d'une retenue de traitement, la durée totale de la sanction disciplinaire ne peut excéder trois mois.

Art. 251. La régression barémique est l'attribution d'une échelle de traitement inférieure dans le même grade.

La rétrogradation est l'attribution d'un grade inférieur.

Art. 252. La nature, le motif et la date de toute sanction disciplinaire prononcée sont mentionnés dans le dossier personnel de l'intéressé.

Art. 253. La radiation des sanctions disciplinaires du dossier personnel de l'intéressé est automatique après une période dont la durée est fixée à :

1° deux ans pour la réprimande et le blâme;

2° quatre ans pour la retenue de traitement, la suspension disciplinaire, la rétrogradation et la régression barémique.

Le délai prend cours à partir de la notification de la sanction.

TITRE 2. — *Des autorités compétentes pour prononcer les sanctions disciplinaires*

Art. 254. La réprimande et le blâme sont prononcés par le collège.

Art. 255. La retenue de traitement, la suspension disciplinaire, la rétrogradation ou la régression barémique, la démission d'office et la révocation sont prononcées par le conseil.

Art. 256. En cas de procédure disciplinaire dirigée contre le commandant, les compétences attribuées par le présent livre au commandant ou à son délégué sont exercées par un membre du collège désigné par le président.

TITRE 3. — *Des droits de la défense*

Art. 257. § 1^{er}. Aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée :

1° sans que le membre du personnel en cause ait eu au préalable connaissance de la transgression retenue à sa charge;

2° sans que celui-ci ait été entendu et ait pu faire valoir ses moyens de défense.

§ 2. Toute sanction disciplinaire doit être portée à la connaissance du membre du personnel en cause en indiquant le motif de la sanction.

§ 3. Le membre du personnel en cause et la personne visée à l'article 258 peuvent à leur demande consulter et recevoir copie du dossier disciplinaire à toutes les étapes de la procédure.

Préalablement à l'audition, l'autorité disciplinaire constitue un dossier disciplinaire. Le dossier disciplinaire contient toutes les pièces relatives aux faits mis à charge ainsi que les témoignages.

Art. 258. Pour assurer sa défense devant l'autorité investie du pouvoir de sanction, le membre du personnel en cause peut se faire assister par la personne de son choix.

Titre 4. — *De la procédure*

Art. 259. § 1^{er}. Tout supérieur hiérarchique qui estime qu'une transgression disciplinaire a été commise adresse au commandant un rapport d'information relatant les faits. Un rapport d'information peut également être rédigé par un membre de l'inspection générale visée à l'article 168 de la loi du 15 mai 2007. A peine de nullité de la procédure, le rapport d'information doit être adressé au commandant dans les trente jours calendrier qui suivent la commission des faits ou la prise de connaissance des faits par la personne qui rédige le rapport.

§ 2. L'auteur du rapport d'information est informé de la suite qui est réservée à l'affaire.

Art. 260. § 1^{er}. Le commandant ou son délégué, qui a connaissance de faits dont il estime qu'ils doivent donner lieu à des poursuites disciplinaires, ouvre une action disciplinaire contre le membre du personnel en cause en lui notifiant par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, en copie, un rapport introductif. A peine de nullité de la procédure, la notification du rapport introductif doit être faite dans les soixante jours calendrier qui suivent la prise de connaissance des faits par le commandant ou son délégué et au moins dix jours calendrier avant l'audition du membre du personnel.

§ 2. Het inleidend verslag vermeldt :

- de identiteit van het betrokken personeelslid,
- het recht om het verhoor van getuigen, evenals de openbaarheid van dit verhoor te vragen,
- in voorkomend geval de identiteit van de getuigen,
- de ten laste gelegde tuchtinbreuken,
- het feit dat een tuchtsanctie wordt overwogen en dat een tuchtdossier wordt aangelegd,
- de plaats en de termijn binnen dewelke het tuchtdossier kan worden geraadpleegd,
- de termijn waarbinnen een verweerschrift kan worden ingediend,
- de plaats, de dag en het uur van het verhoor,
- het recht van de betrokkene om zich te laten bijstaan door een verdediger naar keuze,
- het recht van de betrokkene om te vragen dat hij alleen wordt verhoord tijdens het verhoor.

Het inleidend verslag mag het dienovereenkomstig aangevulde informatieverlag zijn.

§ 3. Het betrokken personeelslid kan een verweerschrift indienen bij de commandant of diens afgevaardigde.

§ 4. Het betrokken personeelslid beschikt over de nodige tijd om zijn verdediging voor te bereiden en een verweerschrift in te dienen.

Deze tijd mag niet minder bedragen dan tien kalenderdagen.

§ 5. Op gemotiveerd verzoek van de betrokkene, kan het verhoor worden uitgesteld binnen een redelijke termijn. De nieuwe datum wordt meegedeeld aan de betrokkene.

Art. 261. § 1. De commandant of diens afgevaardigde laat door een meerdere van het betrokken personeelslid ieder onderzoek instellen dat kan leiden tot het ontdekken van de waarheid, onder meer het ambtshalve of op aanvraag van het betrokken personeelslid afnemen van iedere nuttige getuigenis.

Bij afwezigheid van een meerdere, anders dan de commandant, van het betrokken personeelslid, wordt het onderzoek uitgevoerd door een lid van het administratief kader dat aangeduid is door de commandant.

§ 2. Het betrokken personeelslid neemt kennis van deze schriftelijke of mondelinge getuigenissen.

Art. 262. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van artikel 258, vindt het verhoor van het betrokken personeelslid voor de commandant of diens afgevaardigde plaats in aanwezigheid van een personeelslid dat bekleed is met een hogere graad dan de zijne en die het informatieverlag niet heeft opgesteld.

Wanneer het betrokken personeelslid geen andere hiërarchische meerdere heeft dan de commandant, is het de commandant en een lid van het college, aangeduid door de voorzitter, die het verhoor uitvoeren.

Wanneer de commandant het voorwerp uitmaakt van tuchtrechtelijke vervolging, is het het lid van het college, aangeduid door de voorzitter, overeenkomstig artikel 256, dat het verhoor uitvoert, vergezeld van een ander lid van het college, eveneens aangeduid door de voorzitter.

Indien het personeelslid erom verzoekt, wordt het alleen gehoord.

Art. 263. Er wordt een proces-verbaal van het verhoor opgesteld, dat getrouw de verklaringen van de verhoorde persoon weergeeft.

Als het proces-verbaal wordt opgemaakt bij afloop van de hoorzitting, wordt hiervan onmiddellijk lezing gegeven en wordt de betrokkene verzocht om dit te ondertekenen.

Als het proces-verbaal wordt opgesteld na het verhoor, wordt dit binnen de acht werkdagen na het verhoor meegedeeld aan de betrokkene met het verzoek om dit te ondertekenen.

In elk geval kan de betrokkene voorbehouden formuleren op het ogenblik van de ondertekening. Indien hij weigert om te tekenen, wordt hiervan melding gemaakt in het tuchtdossier.

Art. 264. Als de betrokkene er schriftelijk van afgezien heeft gehoord te worden of niet op de hoorzitting verschenen is zonder geldige reden, stelt de tuchtverheid, naargelang het geval, binnen de tien werkdagen vanaf het schriftelijke afzien in het eerste geval, en vanaf de hoorzitting in het tweede geval, een proces-verbaal van weigering of van niet-verschijning op.

§ 2. Le rapport introductif mentionne :

- l'identité du membre du personnel en cause,
- le droit de demander l'audition de témoins ainsi que la publicité de cette audition,
- le cas échéant l'identité des témoins,
- les transgressions disciplinaires retenues,
- le fait qu'une sanction disciplinaire est envisagée et qu'un dossier disciplinaire est constitué,
- le lieu et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté,
- le délai dans lequel un mémoire justificatif peut être introduit,
- le lieu, le jour et l'heure de l'audition,
- le droit de l'intéressé de se faire assister par un défenseur de son choix,
- le droit de l'intéressé de demander qu'il soit entendu seul lors de l'audition.

Ce rapport introductif peut être constitué du rapport d'information complété en conséquence.

§ 3. Le membre du personnel en cause peut introduire un mémoire justificatif auprès du commandant ou de son délégué.

§ 4. Le membre du personnel en cause dispose du temps nécessaire pour préparer sa défense et introduire un mémoire.

Ce temps ne peut être inférieur à dix jours calendrier.

§ 5. Sur demande motivée de l'intéressé, l'audition peut être reportée dans un délai raisonnable. La nouvelle date est notifiée à l'intéressé.

Art. 261. § 1^{er}. Le commandant ou son délégué fait procéder par un supérieur du membre du personnel en cause à toute enquête utile à la manifestation de la vérité, notamment en recueillant, d'office ou à la demande du membre du personnel en cause, tout témoignage utile.

En l'absence de supérieur du membre du personnel en cause, autre que le commandant, l'enquête est réalisée par un membre du cadre administratif désigné par le commandant.

§ 2. Le membre du personnel en cause prend connaissance de ces témoignages écrits ou verbaux.

Art. 262. Outre l'application des dispositions de l'article 258, l'audition du membre du personnel en cause devant le commandant ou son délégué a lieu en présence d'un membre du personnel, d'un grade plus élevé que le sien et qui n'est pas l'auteur du rapport d'information.

Lorsque le membre du personnel en cause n'a pas d'autre supérieur hiérarchique que le commandant, c'est le commandant et un membre du collège désigné par le président qui procèdent à l'audition.

Lorsque le commandant fait l'objet de poursuites disciplinaires, c'est le membre du collège désigné par le président conformément à l'article 256 qui procède à l'audition accompagné d'un autre membre du collège désigné également par le président.

A sa demande, le membre du personnel en cause est entendu seul.

Art. 263. Il est dressé un procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de la personne entendue.

Si le procès-verbal est dressé à l'issue de l'audition, il en est donné lecture immédiatement et l'intéressé est invité à le signer.

Si le procès-verbal est dressé après l'audition, il est communiqué à l'intéressé dans les huit jours ouvrables de l'audition avec invitation à le signer.

En tout cas, au moment de la signature, l'intéressé peut formuler des réserves. S'il refuse de signer, il en est fait mention dans le dossier disciplinaire.

Art. 264. Si l'intéressé a renoncé par écrit à être entendu ou ne s'est pas présenté à l'audition sans motif valable, l'autorité disciplinaire établit, selon le cas, dans les dix jours ouvrables à dater de la renonciation par écrit dans le premier cas et à dater de l'audition dans le deuxième cas, un procès-verbal de renonciation ou de non-comparution.

Art. 265. Wanneer de commandant of diens afgevaardigde, na het betrokken personeelslid te hebben gehoord, van mening is dat de inbreuk dient bestraft te worden met een andere sanctie dan de berisping of de blaam, maakt hij het tuchtdossier over aan de raad binnen de tien werkdagen vanaf de hoorzitting.

Art. 266. De raad doet uitspraak na de commandant of diens afgevaardigde en het betrokken personeelslid te hebben gehoord. De commandant neemt niet deel aan de beraadslaging van de raad.

Art. 267. Indien de raad van mening is dat de tuchtrechtelijke overtreding niet moet worden bestraft door de inhouding van wedde, de tuchtchorsing, de terugzetting, de lagere inschaling, het ontslag van ambtswege of de afzetting, verwijst hij de zaak naar het college, binnen de tien werkdagen vanaf de beslissing van de raad.

Art. 268. Op straffe van nietigheid van de procedure doet de tuchtverheid uitspraak over de op te leggen tuchtsanctie binnen de twee maanden vanaf de afsluiting van het proces-verbaal van het laatste verhoor, van weigering of van niet-verschijning.

Art. 269. De personen die verhoren en die niet aanwezig waren gedurende alle zittingen, mogen noch deelnemen aan de beraadslagingen, noch aan de stemming over de uit te spreken tuchtmaatregel.

Art. 270. De gemotiveerde beslissing wordt terstond overgemaakt aan de betrokkene, hetzij per ter post aangetekend schrijven, hetzij via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen de tien werkdagen.

Art. 271. Binnen de tien werkdagen volgend op de datum van kennisname van de beraadslaging van de raad waarin beslist wordt over een tuchtsanctie, overeenkomstig artikel 255, kan het personeelslid een beroep indienen bij een federale onafhankelijke beroepskamer, paritair samengesteld binnen de FOD Binnenlandse Zaken, overeenkomstig de artikelen 171 tot 173.

Art. 272. Binnen de tien werkdagen volgend op de datum van kennisname van de beraadslaging van het college waarin beslist wordt over een tuchtsanctie, overeenkomstig artikel 254, kan het personeelslid een beroep indienen bij de raad.

Art. 273. De raad doet uitspraak na de commandant of diens afgevaardigde en het betrokken personeelslid te hebben gehoord. De commandant neemt niet deel aan de beraadslaging van de raad.

Art. 274. Op straffe van nietigheid van de procedure doet de raad uitspraak over de op te leggen tuchtsanctie binnen de twee maanden vanaf het verhoor.

Art. 275. § 1. Het personeelslid kan niet het voorwerp uitmaken van een tuchtprocedure voor feiten die reeds gesanctioneerd werden, onder voorbehoud van nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen en die zich voordoen tijdens de verjaringstermijn van de tuchtvordering.

§ 2. De tuchtvordering mag alleen betrekking hebben op feiten die zich hebben voorgedaan of zijn vastgesteld binnen een termijn van zes maanden voorafgaand aan de datum waarop de vordering wordt ingesteld.

Art. 276. In geval van strafvordering en indien het openbaar ministerie de einduitspraak van het gerecht ter kennis heeft gebracht aan de voorzitter of zijn afgevaardigde, moet de tuchtvordering ingesteld worden binnen de zes maanden na de datum van de kennisgeving.

Art. 277. Indien meer dan één feit wordt aangerekend aan het personeelslid, kan dit slechts aanleiding geven tot één procedure en tot de uitspraak van één tuchtsanctie.

Art. 278. Om een tuchtsanctie uit te spreken, kan de bevoegde overheid geen zwaardere sanctie opleggen dan de voorgestelde en kan ze slechts rekening houden met de feiten die de tuchtprocedure gerechtvaardigd hebben.

Art. 279. De sanctie mag geen gevolgen hebben vooraleer ze uitgesproken werd.

Art. 265. Lorsque le commandant ou son délégué estime, après avoir entendu le membre du personnel en cause, que la transgression doit être sanctionnée par une autre sanction que la réprimande ou le blâme, il transmet le dossier disciplinaire au conseil dans les dix jours ouvrables à dater de l'audition.

Art. 266. Le conseil statue après avoir entendu le commandant ou son délégué et le membre du personnel en cause. Le commandant ne participe pas à la délibération du conseil.

Art. 267. Si le conseil estime que la transgression disciplinaire ne doit pas être sanctionnée par la retenue de traitement, la suspension disciplinaire, la rétrogradation, la régression barémique, la démission d'office ou la révocation, il renvoie l'affaire au collège dans les dix jours ouvrables à dater de la décision du conseil.

Art. 268. A peine de nullité de la procédure, l'autorité disciplinaire se prononce sur la sanction disciplinaire à infliger, dans les deux mois de la clôture du procès-verbal de la dernière audition, de renonciation ou de non-comparution.

Art. 269. Les personnes qui auditionnent qui n'étaient pas présentes durant l'ensemble des séances, ne peuvent prendre part aux délibérations, ni participer aux votes sur la mesure disciplinaire à prononcer.

Art. 270. La décision motivée est transmise sans tarder à l'intéressé, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans les dix jours ouvrables.

Art. 271. Dans les dix jours ouvrables qui suivent la date de prise de connaissance de la délibération du conseil décidant une sanction disciplinaire conformément à l'article 255, le membre du personnel peut introduire un recours devant une chambre de recours fédérale indépendante et paritaire établie au sein du SPF Intérieur conformément aux articles 171 à 173.

Art. 272. Dans les dix jours ouvrables qui suivent la date de prise de connaissance de la délibération du collège décidant une sanction disciplinaire conformément à l'article 254, le membre du personnel peut introduire un recours devant le conseil.

Art. 273. Le conseil statue après avoir entendu le commandant ou son délégué et le membre du personnel en cause. Le commandant ne participe pas à la délibération du conseil.

Art. 274. A peine de nullité de la procédure, le conseil se prononce sur la sanction disciplinaire à infliger, dans les deux mois suivant l'audition.

Art. 275. § 1^{er}. Le membre du personnel ne peut pas faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits déjà sanctionnés sous réserve de nouveaux éléments qui justifient la réouverture du dossier et qui se produisent pendant le délai de prescription de l'action disciplinaire.

§ 2. L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui se sont produits ou ont été constatés dans les six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée.

Art. 276. En cas d'action pénale et si le ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive au président ou à son délégué, l'action disciplinaire doit être entamée dans les six mois qui suivent la date de la communication.

Art. 277. Si plus d'un fait est reproché au membre du personnel, cela ne peut toutefois donner lieu qu'à une seule procédure et au prononcé d'une seule sanction disciplinaire.

Art. 278. Pour prononcer la sanction disciplinaire, l'autorité compétente ne peut pas imposer une sanction plus lourde que celle proposée et ne peut tenir compte que des faits qui ont justifié la procédure disciplinaire.

Art. 279. La sanction ne peut pas avoir de conséquence préalable à son prononcé.

BOEK 11. — Uitvoeren van een alcohol- of drugstest**TITEL 1. — Algemene bepalingen**

Art. 280. § 1. De bevoegdheden van de hiërarchische meerdere, vermeld in dit boek, kunnen enkel uitgeoefend worden door een hiërarchische meerdere met een graad van officier.

§ 2. Ingeval de commandant het voorwerp is van het afnemen van een test, worden de bevoegdheden in dit boek toegekend aan de hiërarchische meerdere, uitgevoerd door de voorzitter.

TITEL 2. — Uitvoeren van een alcoholtest

Art. 281. § 1. De ademtest, vermeld in artikel 106/1 van de wet van 15 mei 2007, bestaat erin te blazen in een toestel dat het niveau van de alcoholopname in de uitgeademde alveolaire lucht aangeeft.

§ 2. Alleen de ademoestellen die overeenkomstig artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, gehomologeerd zijn, mogen voor de ademtest gebruikt worden. Op het gebruikte toestel moet het homologatiemerk van dit model op duurzame en onuitwisbare wijze aangebracht zijn.

Het gebruik, het onderhoud en het justeren van deze toestellen gebeurt in overeenstemming met de gebruiksmodaliteiten, vastgesteld in uitvoering van artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Art. 282. De hiërarchische meerdere die de ademtest uitvoert, vermeldt in een voorlichtingsrapport de kennelijke tekenen van onder invloed van alcohol zijn die de test rechtvaardigen en de mogelijke psychomotorische testen, geschiktheidstesten en reactietesten.

Art. 283. Vooraleer het ademtesttoestel te gebruiken, toont de in artikel 282 vermelde overheid een verpakt mondstuk, opent de verpakking en brengt het mondstuk op het toestel aan zonder dit mondstuk aan te raken.

Het personeelslid wordt vervolgens verzocht te blazen in het toestel.

Art. 284. Het personeelslid dat verzocht wordt de ademtest te ondergaan mag een wachttijd vragen van vijftien minuten.

Art. 285. § 1. Op verzoek van het betrokken personeelslid kan de ademtest gevolgd worden door een ademanalyse die erin bestaat te blazen in een toestel dat de alcoholconcentratie in de uitgeademde alveolaire lucht meet.

De ademanalyse wordt uitgevoerd op kosten van de belanghebbende indien het meetresultaat ten minste gelijk is aan de norm bepaald in artikel 60, § 1, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

§ 2. Alleen de ademanalysetoestellen die overeenkomstig artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, gehomologeerd zijn, mogen voor de ademanalyse worden gebruikt. Op het gebruikte toestel moet het homologatiemerk van dit model op duurzame en onuitwisbare wijze aangebracht zijn.

Het gebruik, het onderhoud en het justeren van deze toestellen gebeurt in overeenstemming met de gebruiksmodaliteiten, vastgesteld in uitvoering van artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

TITEL 3. — Uitvoeren van een drugstest

Art. 286. De drugstest, vermeld in artikel 106/1 van de wet van 15 mei 2007, is de speekseltest, vermeld in artikel 61bis van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Art. 287. De hiërarchische meerdere die de drugstest uitvoert, vermeldt in een voorlichtingsrapport de kennelijke tekenen van beïnvloeding door drugs die de test rechtvaardigen.

TITEL 4. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 288. Neemt niet deel aan de uitvoering van de opdrachten, vermeld in artikel 11 van de wet van 15 mei 2007, tot het einde van de dienst, het personeelslid waarvan de ademtest of de ademanalyse voor de opsporing van alcohol een resultaat meet dat ten minste gelijk is aan de norm bepaald in artikel 60, § 1, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, of waarvan de drugstest een resultaat meet dat hoger is dan de resultaten, vermeld in artikel 61bis, § 2, 2°, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

De hiërarchische meerdere kan beslissen dat het personeelslid dat weigert om zich aan de alcoholtest of aan de drugstest te onderwerpen, niet deelneemt aan de uitvoering van de opdrachten, vermeld in artikel 11 van de wet van 15 mei 2007, tot aan het einde van de dienst.

LIVRE 11. — Exécution d'un test d'alcoolémie ou de détection de drogues.**TITRE 1^{er}. — Dispositions générales**

Art. 280. § 1^{er} Les compétences du supérieur hiérarchique visé au présent livre peuvent seulement être exercées par un supérieur hiérarchique avec un grade d'officier.

§ 2. Si le commandant fait l'objet de l'exécution d'un test, les compétences attribuées par le présent livre au commandant ou son délégué sont exercées par le président.

TITRE 2. — Exécution d'un test d'alcoolémie

Art. 281. § 1^{er}. Le test d'haleine visé à l'article 106/1 de la loi du 15 mai 2007 consiste à souffler dans un appareil qui détecte le niveau d'imprégnation alcoolique de l'air alvéolaire expiré.

§ 2. Seuls les appareils de test d'haleine qui sont homologués conformément à l'article 59, § 4, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière, peuvent être utilisés pour le test d'haleine. Sur l'appareil utilisé doit figurer de manière durable et ineffaçable la marque d'homologation de ce modèle.

L'usage, l'entretien et le réglage de ces appareils ont lieu conformément aux modalités d'utilisation fixées en exécution de l'article 59, § 4, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

Art. 282. Le supérieur hiérarchique qui procède au test d'haleine mentionne dans un rapport d'information les signes manifestes d'intoxication alcoolique qui le justifient et les éventuels tests psychomoteurs, tests d'aptitude et tests de réactivité.

Art. 283. Avant d'utiliser l'appareil, l'autorité visée à l'article 282 présente à l'intéressé un embout emballé, ouvre l'emballage et fixe l'embout sur l'appareil sans toucher cet embout.

L'intéressé est ensuite invité à souffler dans l'appareil.

Art. 284. Le membre du personnel invité à subir un test d'haleine a droit à un temps d'attente de quinze minutes.

Art. 285. § 1^{er}. A la demande du membre du personnel intéressé, le test d'haleine peut être suivi par une analyse de l'haleine consistant à souffler dans un appareil qui mesure la concentration d'alcool dans l'air alvéolaire expiré.

L'analyse de l'haleine est réalisée aux frais de l'intéressé si le résultat mesuré est au moins égal à la norme visée à l'article 60, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

§ 2. Seuls les appareils d'analyse d'haleine qui sont homologués conformément à l'article 59, § 4, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière, peuvent être utilisés pour l'analyse d'haleine. Sur l'appareil utilisé doit figurer de manière durable et ineffaçable la marque d'homologation de ce modèle.

L'usage, l'entretien et le réglage de ces appareils ont lieu conformément aux modalités d'utilisation telles que fixées en exécution de l'article 59, § 4, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

TITRE 3. — Exécution d'un test de détection de drogues

Art. 286. Le test de détection de drogues visé à l'article 106/1 de la loi du 15 mai 2007 est le test salivaire visé à l'article 61bis de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

Art. 287. Le supérieur hiérarchique qui procède au test de détection de drogues mentionne dans un rapport d'information les signes manifestes de consommation de drogues qui le justifient.

TITRE 4. — Dispositions communes

Art. 288. Ne participe pas à l'exécution des missions visées à l'article 11 de la loi du 15 mai 2007 jusqu'à la fin du service, le membre du personnel dont le test ou l'analyse de l'haleine pour la détection d'alcool mesure un résultat au moins égal à la norme visée à l'article 60, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière ou le test salivaire pour la détection de drogue mesure un résultat supérieur aux résultats visés à l'article 61bis, § 2, 2°, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

Le supérieur hiérarchique peut décider que ne participe pas à l'exécution des missions visées à l'article 11 de la loi du 15 mai 2007 jusqu'à la fin du service, le membre du personnel qui refuse de se soumettre au test d'alcoolémie ou au test de détection de drogues.

Art. 289. Het personeelslid kan tuchtrechtelijk vervolgd worden voor overdreven alcohol- of druggebruik, wanneer de ademtest of de ademanalyse voor de opsporing van alcohol een resultaat meet dat ten minste gelijk is aan de norm bepaald in artikel 60, § 1, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, of waarvan de drugstest een resultaat meet dat hoger is dan de resultaten, vermeld in artikel 61bis, § 2, 2°, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Art. 290. Het verzamelen van de gegevens die nodig zijn om een adem- of speekseltest uit te voeren, moet zich beperken tot de gegevens die strikt noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de overtredingen in artikel 15. Deze gegevens kunnen enkel voor tuchtdoeleinden met betrekking tot de bestraffing van deze overtredingen gebruikt worden.

BOEK 12. — Schorsing in het belang van de dienst

Art. 291. Het personeelslid kan door de raad als ordemaatregel in zijn ambt worden geschorst in de volgende gevallen :

1° wanneer het personeelslid het voorwerp uitmaakt van strafrechtelijke vervolgingen;

2° wanneer het personeelslid het voorwerp uitmaakt van tuchtvervolgingen wegens een zware fout waarbij de betrokkene op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

De schorsing wordt door de commandant aan de raad voorgesteld.

Het personeelslid wordt gehoord door de raad. Het mag worden bijgestaan of vertegenwoordigd door een persoon naar keuze in elke fase van de procedure. De oproeping vermeldt de feiten die aan de oorsprong van de procedure liggen.

Art. 292. In afwijking van artikel 184, kan de raad het geschorste personeelslid de mogelijkheid ontnemen om zijn rechten op bevordering en op bevordering in weddeschaal te doen gelden en, voor het beroeps personeelslid, zijn wedde verminderen.

De vermindering van de wedde mag niet hoger liggen dan deze, vermeld in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Deze vermindering mag de wedde ook niet terugbrengen tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen waarop het personeelslid recht zou hebben als het genoot van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers.

Art. 293. Behalve in geval van strafrechtelijke vervolgingen, duurt de schorsing in het belang van de dienst niet langer dan zes maanden.

Art. 294. Indien geen enkele tuchtsanctie wordt opgelegd binnen de voormelde termijn, worden alle gevolgen van de preventieve schorsing opgeheven.

Art. 295. In geval van uiterste hoogdringendheid, kan het college onmiddellijk de preventieve schorsing uitspreken.

De beslissing zal door de raad bevestigd moeten worden volgens de procedure, vermeld in de artikelen 291 tot 293.

Art. 296. De beslissing waarin de preventieve schorsing wordt uitgesproken, wordt overgemaakt aan de betrokkene, hetzij per ter post aangetekend schrijven, hetzij via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen de vijf werkdagen.

Art. 297. Binnen de tien werkdagen volgend op de datum van kennisname van de beraadslaging van de raad waarin de preventieve schorsing wordt uitgesproken, overeenkomstig artikel 296, kan het personeelslid een beroep indienen bij een federale onafhankelijke beroepskamer, paritair samengesteld binnen de FOD Binnenlandse Zaken, overeenkomstig de artikelen 171 tot 173.

BOEK 13. — Verzekering van het vrijwilligerspersoneel

Art. 298. Het vrijwillig personeelslid geniet ten laste van de zone het recht op herstel van de schade die volgt uit de ongevallen die kunnen voorvallen tijdens en ter oorzake van zijn functies en uit de ongevallen die zich kunnen voordoen op de weg naar de post of bij terugkeer naar zijn woning of de plaats waar hij werkt. De zone sluit hiertoe een gemeenrechtelijke verzekeringspolis af bij een erkende verzekeringsmaatschappij voor arbeidsongevallen.

De ongevallen, vermeld in het eerste lid, moeten begrepen worden als de ongevallen bepaald in artikel 2 van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

Art. 289. Le membre du personnel peut être poursuivi disciplinairement pour consommation excessive de l'alcool ou des drogues, dont le test ou l'analyse de l'haleine pour la détection d'alcool mesure un résultat au moins égal à la norme visée à l'article 60, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière ou le test salivaire pour la détection de drogue mesure un résultat supérieur aux résultats visés à l'article 61bis, § 2, 2°, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

Art. 290. La collecte des données nécessaires en vue d'effectuer le test d'haleine ou de salive doit se limiter aux données strictement nécessaires à l'établissement des infractions visées à l'article 15. Ces données ne peuvent être utilisées qu'aux fins disciplinaires relatives à la répression de ces infractions.

LIVRE 12. — De la suspension dans l'intérêt du service

Art. 291. Le membre du personnel peut être suspendu de ses fonctions par mesure d'ordre, par le conseil dans les cas suivants :

1° lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales;

2° lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants.

La suspension est proposée au conseil par le commandant.

Le membre du personnel est entendu par le conseil. Il peut être assisté ou représenté par la personne de son choix à tous les stades de la procédure. La convocation mentionne les faits qui sont à l'origine de la procédure.

Art. 292. Par dérogation à l'article 184, le conseil peut priver le membre du personnel suspendu de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion hiérarchique et à la promotion barémique et, pour le membre du personnel professionnel, réduire son traitement.

La réduction du traitement ne peut excéder celle visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs. Elle ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 293. Sauf en cas de poursuites pénales, la durée de la suspension dans l'intérêt du service ne dépasse pas six mois.

Art. 294. Si aucune sanction disciplinaire n'est infligée dans le délai susvisé, tous les effets de la suspension préventive sont supprimés.

Art. 295. En cas d'extrême urgence, le collège peut prononcer immédiatement la suspension préventive.

La décision devra être confirmée par le conseil selon la procédure visée aux articles 291 à 293.

Art. 296. La décision prononçant la suspension préventive est transmise à l'intéressé, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans les cinq jours ouvrables.

Art. 297. Dans les dix jours ouvrables qui suivent la date de prise de connaissance de la délibération du conseil prononçant la suspension préventive conformément à l'article 296, le membre du personnel peut introduire un recours devant une chambre de recours fédérale indépendante et paritaire établie au sein du SPF Intérieur conformément aux articles 171 à 173.

LIVRE 13. — De l'assurance du personnel volontaire

Art. 298. Le membre du personnel volontaire bénéficie, à charge de la zone, du droit d'obtenir réparation des dommages résultant des accidents pouvant survenir au cours et par le fait de ses fonctions et les accidents qui peuvent se produire lorsqu'il rejoint le poste ou qu'il le quitte pour rejoindre son domicile ou le lieu de leurs occupations. La zone souscrit une police d'assurance de droit commun auprès d'une société agréée pour l'assurance des accidents du travail.

Par accidents visés à l'alinéa premier, il y a lieu d'entendre les accidents définis à l'article 2 de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Onder herstel van de schade, vermeld in het eerste lid, moet begrepen worden het herstel van de schade, vermeld in de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en in het koninklijk besluit van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van sommige personeelsleden van overheidsdiensten of overheidsinstellingen van de lokale sector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.

Die polis waarborgt het vrijwillig personeelslid een schadeloosstelling van ten minste gelijke waarde als verschuldigd zou zijn indien op hem toepasselijk waren de bepalingen van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en van het koninklijk besluit van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van sommige personeelsleden van overheidsdiensten of overheidsinstellingen van de lokale sector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.

De administratieve procedure verloopt conform de artikelen 6 tot en met 16 van het koninklijk besluit van 13 juli 1970, met dien verstande dat de zone beroep doet op een geneeskundige dienst naar keuze.

Het vrijwillig personeelslid heeft evenwel het recht de schadeloosstelling te laten verzekeren op basis van zijn reëel beroepsinkomen, beperkt tot maximum 123.946,76 euro. Hij dient daartoe jaarlijks een met bewijsstukken gestaafde aangifte te doen bij de raad tegen ontvangstbewijs.

De werkgever(s) en de verzekeringsinstelling waarbij de getroffen(e) is aangesloten of waar hij is ingeschreven overeenkomstig de wetgeving inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, zijn gesubrogeerd in de rechten van het slachtoffer voor wat betreft de vergoedingen die zij op wettelijke of statutaire basis dienen uit te keren.

Die polis dekt de burgerlijke aansprakelijkheid van de zone en wordt gesloten voor een bedrag van ten minste 1.487.361 euro per getroffen(e).

De stagiair-vrijwilliger wordt bij zijn indiensttreding in kennis gesteld van de bepalingen van de door de raad afgesloten arbeidsongevallenverzekering.

Elke wijziging in de bepalingen van deze polis wordt onmiddellijk aan alle personeelsleden meegedeeld.

Art. 299. Het vrijwillig personeelslid geniet ten laste van de zone het recht op een bijkomende verzekering, afgesloten bij een erkende verzekeringsmaatschappij, die de betaling dekt van een schadevergoeding van minimum 12.394,68 euro aan de rechthebbenden in geval van overlijden tijdens de dienst of als gevolg van tijdens de dienst opgelopen verwondingen of ziekten. Dit bedrag wordt aan de schommelingen van de index der consumptieprijzen gekoppeld overeenkomstig de regelen voorgeschreven bij de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. Het bedrag wordt aan de spilindex 117,27 gekoppeld.

De stagiair-vrijwilliger wordt bij zijn indiensttreding in kennis gesteld van de bepalingen van de door de raad afgesloten overlijdensverzekering.

Elke wijziging in de bepalingen van de overlijdensverzekering wordt onmiddellijk aan de vrijwillige personeelsleden meegedeeld.

BOEK 14. — De beëindiging van een ambt

Art. 300. Het ambt van de beroepspersoneelsleden eindigt :

- 1° door ontslag wegens negatieve evaluatie tijdens de aanwervingsstage;
- 2° door ontslag van ambtswege krachtens artikel 302;
- 3° door afzetting;
- 4° door vrijwillig ontslag;
- 5° door eervol ontslag, vermeld in artikel 304;
- 6° wanneer de betrokkene definitief ongeschikt is om zijn functies te vervullen als vermeld in artikel 117 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel en niet kan wedertewerkgesteld worden als vermeld in artikel 117;
- 7° in geval van overlijden.

Par réparation des dommages, il y a lieu d'entendre la réparation des dommages définie dans la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et dans l'arrêté royal du 13 juillet 1970 relatif à la réparation, en faveur de certains membres du personnel des services ou établissements publics du secteur local, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail.

Cette police assure au membre du personnel volontaire une réparation au moins équivalente à celle qui serait due si les dispositions de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et de l'arrêté royal d'exécution du 13 juillet 1970 relatif à la réparation, en faveur de certains membres du personnel des services ou établissements publics du secteur local, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail, lui étaient applicables.

La procédure administrative se déroule conformément aux articles 6 à 16 de l'arrêté royal du 13 juillet 1970, étant entendu que la zone fait appel au service médical de son choix.

Le membre du personnel volontaire a cependant le droit de faire assurer l'indemnisation sur la base de ses revenus professionnels réels, limités à un maximum de 123.946,76 euros. A cette fin, il lui appartient de faire chaque année une déclaration étayée par des justificatifs auprès du conseil, contre accusé de réception.

L'(les) employeur(s) et l'organisme assureur auquel l'intéressé est affilié ou auprès duquel il est inscrit conformément à la législation en matière d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité sont subrogés dans les droits de la victime pour ce qui concerne les indemnités qu'ils sont tenus de verser sur une base légale ou statutaire.

La même police couvre la responsabilité civile de la zone et est conclue pour un montant de 1.487.361 euros au moins par victime.

Lors de son entrée en service, le volontaire stagiaire est informé des dispositions de la police d'assurance accidents du travail conclue par le conseil.

Toute modification aux dispositions de cette police est immédiatement communiquée à tous les membres du personnel.

Art. 299. Le membre du personnel volontaire bénéficie, à charge de la zone, d'une police d'assurance, souscrite auprès d'une société agréée, couvrant le paiement d'une indemnité de minimum 12.394,68 euros à ses ayants droit, en cas de décès survenu en service ou résultant de blessures reçues ou de maladies contractées en service. Ce montant est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément aux règles prescrites par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public. Le montant est rattaché à l'indice-pivot 117,27.

Lors de son entrée en service, le volontaire stagiaire est informé des dispositions de la police d'assurance de décès, conclue par le conseil.

Toute modification aux dispositions de la police d'assurance de décès est immédiatement communiquée au membre du personnel volontaire.

LIVRE 14. — La cessation de fonction

Art. 300. Les fonctions du membre du personnel professionnel prennent fin :

- 1° par licenciement pour évaluation négative pendant le stage de recrutement;
- 2° par démission d'office en vertu de l'article 302;
- 3° par révocation;
- 4° par démission volontaire;
- 5° par démission honorable visée à l'article 304;
- 6° en cas d'incapacité définitive de l'intéressé de remplir ses fonctions telle qu'elle est prévue à l'article 117 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier et s'il ne peut pas être réaffecté, conformément à l'article 117;
- 7° en cas de décès.

Art. 301. Het ambt van de vrijwillige personeelsleden eindigt :

- 1° door ontslag wegens negatieve evaluatie tijdens de aanwervingsstage;
- 2° door ontslag van ambtswege krachtens artikel 302 of wanneer het vrijwillig personeelslid zijn functies niet opnieuw opneemt na de periode van schorsing, vermeld in artikel 246;
- 3° door afzetting;
- 4° door vrijwillig ontslag;
- 5° door eervol ontslag, vermeld in artikel 304;
- 6° in geval van niet vernieuwing van de benoeming;
- 7° in geval van overlijden.

Art. 302. Het ontslag van ambtswege wordt uitgesproken door de raad wanneer het personeelslid :

- 1° niet langer aan een aanwervingsvoorwaarde voldoet die vastgelegd is in de artikelen 37 en 38 of een benoemingsvoorwaarde als vermeld in artikel 41 voor zover deze benoemingsvoorwaarde nog steeds noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie;
- 2° de bepalingen betreffende de onverenigbaarheden of cumulatie overtreedt;
- 3° twee « onvoldoende » vermeldingen krijgt in een periode van drie jaar;
- 4° afwezig is zonder toelating of zonder geldige reden gedurende meer dan zesenzeventig prestatie-uren;
- 5° afwezig is zonder toelating of zonder geldige reden gedurende meer dan vijf dagen na de onderbreking van een verlof voor opdracht van algemeen belang;
- 6° niet de volledige jaarlijkse vierentwintig uren voortgezette opleiding bedoeld in artikel 150, eerste lid, volgt.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 6°, hoort de commandant of zijn afgevaardigde het personeelslid. Enkel overmacht kan de niet-naleving van de bepalingen bedoeld in artikel 150, eerste lid, rechtvaardigen.

De raad spreekt eveneens het ambtshalve ontslag uit :

1° van het personeelslid wiens benoeming niet regelmatig is, op voorwaarde dat, met uitzondering van bedrog of list, deze onregelmatigheid door de aanstellende overheid vastgesteld werd binnen de termijn bepaald voor het instellen van een beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State, of tijdens de procedure, wanneer dergelijk beroep ingesteld is;

2° van het personeelslid dat zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke en strafwetten de beëindiging van het ambt tot gevolg hebben.

Het ontslag van ambtswege kan eveneens uitgesproken worden door de raad als tuchtsanctie.

Het personeelslid dat ambtshalve ontslagen werd geniet een beëindigingsvergoeding gelijk aan drie keer de gemiddelde maandelijkse bezoldiging van de twaalf laatste maanden. De diverse premies en toelagen worden niet in rekening gebracht voor berekening van de beëindigingsvergoeding.

Art. 303. § 1. Het vrijwillig ontslag kan op elk moment gegeven worden, door het personeelslid, mits een vooropzeg van dertig dagen die ingaat vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het ontslag betekend werd aan de raad met een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum. De duur van de vooropzeg kan verminderd worden in onderling overleg.

§ 2. Het beroepspersoneelslid dat vrijwillig ontslag neemt, kan vragen om aangeworven te worden als vrijwillig personeelslid in dezelfde graad. De raad doet uitspraak over dit verzoek, op advies van de commandant.

Art. 304. Het eervol ontslag wordt ambtshalve verleend door de raad :

- 1° aan het beroepspersoneelslid op het einde van de maand waarin het op pensioen gaat;
- 2° aan het beroepspersoneelslid op het einde van de maand waarin het de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt;
- 3° aan het vrijwillige personeelslid op het einde van de maand waarin het de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt.

Art. 301. Les fonctions du membre du personnel volontaire prennent fin :

- 1° par licenciement pour évaluation négative pendant le stage de recrutement;
- 2° par démission d'office en vertu de l'article 302 ou lorsque le membre du personnel volontaire ne reprend pas ses fonctions après la période de suspension visée à l'article 246;
- 3° par révocation;
- 4° par démission volontaire;
- 5° par démission honorable visée à l'article 304;
- 6° en cas de non renouvellement de la nomination;
- 7° en cas de décès.

Art. 302. La démission d'office est prononcée par le conseil lorsque le membre du personnel :

- 1° cesse de remplir une condition de recrutement fixée aux articles 37 et 38 ou une condition de nomination visée à l'article 41 dans la mesure où cette condition de nomination est toujours nécessaire à l'exercice de la fonction;
- 2° contrevient aux dispositions en matière d'incompatibilités ou de cumul;
- 3° obtient deux mentions « insuffisant » dans une période de trois ans;
- 4° est absent sans autorisation ou sans raison valable pendant plus de septante-six heures de prestation;
- 5° est absent sans autorisation ou sans raison valable pendant plus de cinq jours, suite à l'interruption d'un congé pour mission d'intérêt général;
- 6° ne suit pas l'entièreté des vingt-quatre heures annuelles de formation continue visées à l'article 150, alinéa premier.

Dans le cas visé à l'alinéa 1^{er}, 6°, le commandant ou son délégué procède, préalablement, à l'audition du membre du personnel. Seule la force majeure est de nature à justifier le non respect des dispositions visées à l'article 150, alinéa 1^{er}.

Le conseil prononce également la démission d'office :

1° du membre du personnel dont la nomination n'est pas régulière, à condition que, sauf fraude ou dol, cette irrégularité ait été constatée par l'autorité qui l'a nommé dans le délai imparti pour introduire un recours en annulation devant le Conseil d'État ou, pendant la procédure, si un tel recours a été introduit;

2° du membre du personnel qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et des lois pénales a pour effet la cessation des fonctions.

La démission d'office peut également être prononcée par le conseil comme sanction disciplinaire.

Le membre du personnel démis d'office bénéficie d'une indemnité de départ égale à trois fois le traitement mensuel moyen des douze derniers mois. Les primes et allocations diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

Art. 303. § 1^{er}. La démission volontaire peut être donnée à tout moment, par le membre du personnel, moyennant un préavis de trente jours prenant cours le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la démission a été notifiée au conseil par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. La durée du préavis peut être réduite de commun accord.

§ 2. Le membre du personnel professionnel qui démissionne volontairement peut demander à être recruté comme membre du personnel volontaire dans le même grade. Le conseil se prononce sur cette demande sur avis du commandant.

Art. 304. La démission honorable est accordée d'office par le conseil :

- 1° au membre du personnel professionnel à la fin du mois au cours duquel il prend sa retraite;
- 2° au membre du personnel professionnel à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de soixante-cinq ans;
- 3° au membre du personnel volontaire à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de soixante-cinq ans.

In afwijking van het eerste lid, 2° en 3°, kan de raad, op aanvraag van het personeelslid en na advies van de commandant, het personeelslid toelaten in dienst te blijven na het bereiken van de leeftijdsgrenzen.

De raad kent de verlenging toe voor de maximale duur van één jaar, telkens verlengbaar met ten hoogste één jaar.

Het personeelslid moet slagen in een cardiorespiratoire test, uitgevoerd door een specialist aangeduid door de arbeidsgeneesheer.

Art. 305. Het eervol ontslag uit zijn ambt kan worden verleend aan het personeelslid, op zijn vraag :

1° dat ten minste twintig jaar dienst telt;

2° dat van ambtswege ontslagen is ingevolge een ongeval tijdens de dienst of door het feit van de dienst.

Aan het personeelslid, dat eervol uit zijn ambt wordt ontslagen, kan de eretitel van zijn graad worden verleend.

BOEK 15. — Bepalingen tot vaststelling van de algemene beginselen van toepassing op de operationele personeelsleden van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp

Art. 306. § 1. Overeenkomstig artikel 17, § 1, 7°, van de wet van 15 mei 2007, vormen de volgende bepalingen van dit statuut de algemene beginselen van toepassing op de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp :

- Boek 1 : de artikelen 1 en 7;

- Boek 2 : de artikelen 14 en 18 tot 20;

- Boek 3 : de artikelen 21 tot 26, 32 en 33;

- Boek 5, titel 2 : de artikelen 67 tot 71, 75, 76, 77, eerste en derde lid, 78 tot 86;

- Boek 5, titel 3 : de artikelen 89, 90, 91, eerste lid, 92 tot 98, 99, eerste en derde lid, 100 tot 107, 108, eerste lid, en 109;

- Boek 5, titel 4 : de artikelen 110 tot 114;

- Boek 6 : het volledige boek;

- Boek 15 : het volledige boek;

- Boek 17 : het volledige boek.

§ 2. De inhoud van de artikelen 5, 87, 88 en 308 van dit statuut, evenals deze van de boeken 4 en 5, titel 1, maken het voorwerp uit van een samenwerkingsakkoord tussen de federale staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 3. De artikelen 15 en 280 tot 290 van dit statuut zijn toepasselijk op de dienst voor brandbestrijding en dringende medische hulpverlening Brusselse Hoofdstedelijke.

Art. 307. Voor de toepassing van de bepalingen, vermeld in artikel 306, worden de aan de commandant, aan de raad, aan het college of aan de voorzitter toegekende bevoegdheden uitgeoefend door de bevoegde organen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

BOEK 16. — Overgangsbepalingen

Art. 308. § 1. Bij de overdracht naar de zone :

1° behoudt de brandweerman de graad van brandweerman;

2° behoudt de korporaal de graad van korporaal;

3° behoudt de sergeant de graad van sergeant;

4° behoudt de adjudant de graad van adjudant;

5° onverminderd de specifieke integratieregels vermeld in de tabel in bijlage 3, krijgen de onderluitenant en de luitenant de graad van luitenant;

6° onverminderd de specifieke integratieregels vermeld in de tabel in bijlage 3, krijgt de kapitein de graad van kapitein toegekend;

7° onverminderd de specifieke integratieregels vermeld in de tabel in bijlage 3, krijgt de majoor de graad van majoor toegekend;

8° onverminderd de specifieke integratieregels vermeld in de tabel in bijlage 3, krijgt de kapitein-commandant die geen dienstchef is ook de graad van majoor toegekend;

9° de luitenant-kolonel krijgt de graad van kolonel toegekend.

§ 2. Het personeelslid op wie meerdere specifieke integratieregels vermeld in de tabel in bijlage 3 van toepassing kunnen zijn, krijgt de regel die de hoogste graad toekent, toegekend.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 2° et 3°, le conseil peut, à la demande du membre du personnel, et après avis du commandant, autoriser le membre du personnel à rester en service après avoir atteint la limite d'âge.

Le conseil autorise la prolongation pour une durée maximale d'une année, prolongéable à chaque fois pour une période d'un an maximum.

Le membre du personnel doit réussir un test cardiorespiratoire, réalisé par un spécialiste désigné par le médecin du travail.

Art. 305. La démission honorable de ses fonctions peut aussi être accordée au membre du personnel, à sa demande :

1° qui compte au moins vingt ans de service;

2° qui a été démissionné d'office à la suite d'un accident survenu en service ou par le fait du service.

L'honorariat de son grade peut être accordé au membre du personnel qui obtient la démission honorable de ses fonctions.

LIVRE 15. — Dispositions constituant les principes généraux applicables aux membres du personnel opérationnel du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale

Art. 306. § 1^{er}. Conformément à l'article 17, § 1^{er}, 7°, de la loi du 15 mai 2007, les dispositions suivantes du présent statut constituent des principes généraux applicables au service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale :

- Livre 1 : les articles 1 et 7;

- Livre 2 : les articles 14 et 18 à 20;

- Livre 3 : les articles 21 à 26, 32 et 33;

- Livre 5, titre 2 : les articles 67 à 71, 75, 76, 77, alinéas 1^{er} et 3, 78 à 86;

- Livre 5, titre 3 : les articles 89, 90, 91, alinéa 1^{er}, 92 à 98, 99, alinéas 1^{er} et 3, 100 à 107, 108, alinéa 1^{er}, et 109;

- Livre 5, titre 4 : les articles 110 à 114;

- Livre 6 : l'ensemble du livre;

- Livre 15 : l'ensemble du livre;

- Livre 17 : l'ensemble du livre.

§ 2. Les matières des articles 5, 87, 88 et 308 du présent statut ainsi que celles des livres 4 et 5, titre 1^{er}, font l'objet d'un accord de coopération entre l'État fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 3. Les articles 15 et 280 à 290 du présent statut sont applicables au service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 307. Pour l'application des dispositions visées à l'article 306, les compétences attribuées au commandant, au conseil, au collège ou au président sont exercées par les organes compétents de la Région de Bruxelles-Capitale.

LIVRE 16. — Des dispositions transitoires

Art. 308. § 1^{er}. Lors du transfert vers la zone :

1° le sapeur-pompier conserve le grade de sapeur-pompier;

2° le caporal conserve le grade de caporal;

3° le sergent conserve le grade de sergent;

4° l'adjudant conserve le grade d'adjudant;

5° sans préjudice des règles spécifiques d'intégration reprises au sein du tableau visé à l'annexe 3, le sous-lieutenant et le lieutenant se voient octroyer le grade de lieutenant;

6° sans préjudice des règles spécifiques d'intégration reprises au sein du tableau visé à l'annexe 3, le capitaine se voit octroyer le grade de capitaine;

7° sans préjudice des règles spécifiques d'intégration reprises au sein du tableau visé à l'annexe 3, le major se voit octroyer le grade de major;

8° sans préjudice des règles spécifiques d'intégration reprises au sein du tableau visé à l'annexe 3, le capitaine-commandant, non chef de service, se voit également octroyer le grade de major;

9° le lieutenant-colonel se voit octroyer le grade de colonel.

§ 2. Le membre du personnel, qui pourrait se voir appliquer plusieurs règles spécifiques d'intégration reprises au sein du tableau visé à l'annexe 3, se voit octroyer la règle lui octroyant le grade le plus élevé.

§ 3. De personeelsleden die houder zijn van de graad van eerste sergeant, sergeant-majoor en opperadjutant in een openbare brandweerdienst op het ogenblik van de overdracht naar het operationele kader van de zone, behouden hun graad ten persoonlijke titel binnen de zone.

Art. 309. Wanneer in dit besluit melding wordt gemaakt van dienstanciënniteit of graadanciënniteit, wordt eveneens bedoeld de anciënniteit verworven als operationeel lid van een openbare brandweerdienst.

Art. 310. De raad kan toestaan dat een personeelslid de functie van brandweerman blijft uitoefenen terwijl hij lid is van een politiedienst die deel uitmaakt van de openbare macht, vermeld in artikel 2 van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt. Deze afwijking op artikel 22, 2°, van dit besluit, wordt toegestaan aan het personeelslid in functie voor 1 april 1999 indien dit nodig is om de continuïteit van de dienst te verzekeren.

Art. 311. Het beroepslid dat een andere beroepsactiviteit uitoefent in de zin van artikel 26, moet zijn cumulatieaanvraag binnen een termijn van drie maanden vanaf de datum van zijn overdracht naar de zone, indienen.

Art. 312. Vanaf de overdracht naar de zone, worden de geslaagde kandidaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve voor brandweerman gevormd door de aan de zone toebehorende gemeenten, geacht houder te zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het basiskader, vermeld in artikel 35.

Vanaf de overdracht naar de zone, worden de geslaagde kandidaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve voor onderluitenant gevormd door de aan de zone toebehorende gemeenten, geacht houder te zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het hoger kader, vermeld in artikel 35.

Art. 313. Vanaf de overdracht naar de zone, kan de raad beslissen de binnen zijn zone op het niveau van de gemeenten lopende aanwervingsprocedures verder te zetten. In dat geval wordt de in het organieke reglement bepaalde procedure van de aanwervende gemeente verder toegepast.

Wanneer de raad, in afwijking van het eerste lid, beslist de lopende aanwervingsprocedures niet verder te zetten, worden deze procedures stopgezet en is boek 4 van dit besluit van toepassing.

Art. 314. Vanaf de overdracht naar de zone, worden de binnen de zone op het niveau van de gemeenten lopende periodes van aanwervingsstage verder gezet door de door de raad aangeduide stagebegeleider. De bepalingen van titel 2 van boek 4 van dit besluit zijn hierop van toepassing.

Art. 315. Bij de overdracht naar de zone, kan de raad beslissen om de door een gemeente van zijn zone opgestarte bevorderingsprocedure verder te zetten. In dat geval zijn de procedureregels vastgelegd in het organieke reglement van de gemeente betreffende de bevorderingsprocedure van toepassing. De raad bepaalt desgevallend de samenstelling van een nieuwe examencommissie overeenkomstig de regels, vermeld in artikel 57, § 1, derde tot vijfde lid.

In afwijking van het eerste lid kan de raad beslissen om de door een gemeente van zijn zone opgestarte bevorderingsprocedure niet verder te zetten en te beëindigen.

Art. 316. De bepalingen van hoofdstuk 3, titel 1, van boek 5 van dit besluit zijn van toepassing op de bevorderingsprocedures die vóór de overdracht naar de zone ingezet werden met het oog op het verkrijgen van de graad van sergeant en van de graad van kapitein.

Art. 317. De evaluatievoorwaarde « voldoende », vermeld in de artikelen 56, 70, 87 en 92, is slechts van toepassing na het einde van de eerste evaluatieperiode gevoerd krachtens dit besluit.

Art. 318. De eerste evaluatiecyclus begint op de datum van de overdracht naar de zone.

Het eerste functiegesprek vindt plaats binnen de drie maanden die volgen op deze datum.

Art. 319. De overuren die het operationeel lid van een openbare brandweerdienst nog niet had gerecupereerd bij de overdracht naar de zone, kunnen overgedragen worden ten belope van zeventig uren.

§ 3. Les membres du personnel titulaires des grades de premier sergent, sergent-major et adjudant-chef dans un service public d'incendie au moment du transfert vers le cadre opérationnel de la zone conservent leurs grades à titre personnel au sein de la zone.

Art. 309. Lorsqu'il est fait mention au présent arrêté d'ancienneté de service ou de grade, celle-ci vise également l'ancienneté acquise comme membre opérationnel d'un service public d'incendie.

Art. 310. Le conseil peut autoriser un membre du personnel à poursuivre l'exercice de la fonction de pompier tout en étant membre d'un service de police faisant partie de la force publique visée à l'article 2 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police. Cette dérogation à l'article 22, 2°, du présent arrêté, est accordée au membre du personnel en fonction avant le 1^{er} avril 1999 si cela est nécessaire pour assurer la continuité du service concerné.

Art. 311. Le membre du personnel professionnel qui exerce une autre activité professionnelle au sens de l'article 26, doit introduire sa demande de cumul dans un délai de trois mois à compter de la date de son transfert vers la zone.

Art. 312. A partir du transfert vers la zone, les lauréats se trouvant dans une réserve de recrutement de sapeurs-pompiers constituée par les communes appartenant à la zone sont considérés disposer d'un certificat d'aptitude fédérale du cadre de base visé à l'article 35.

A partir du transfert vers la zone, les lauréats se trouvant dans une réserve de recrutement de sous-lieutenant constituée par les communes appartenant à la zone sont considérés disposer d'un certificat d'aptitude fédérale du cadre supérieur visé à l'article 35.

Art. 313. A partir du transfert vers la zone, le conseil peut décider de poursuivre les procédures de recrutement en cours au niveau des communes de sa zone. Dans ce cas, la procédure de la commune qui recrute prévue dans le règlement organique est appliquée.

Lorsque, par dérogation au premier alinéa, le conseil décide de ne pas poursuivre les procédures de recrutement en cours, ces procédures sont arrêtées et le livre 4 du présent arrêté est d'application.

Art. 314. A partir du transfert vers la zone, les périodes de stage de recrutement en cours au niveau des communes dans la zone sont poursuivies par le maître de stage désigné par le conseil. Les dispositions du titre 2 du livre 4 du présent arrêté sont d'application.

Art. 315. Lors du transfert vers la zone, le conseil peut décider de poursuivre la procédure de promotion entamée par une commune de sa zone. Les règles de procédure prévues au sein du règlement organique de la commune à l'initiative de la procédure de promotion, sont alors d'application. Le conseil fixe, le cas échéant, la composition d'un nouveau jury conformément aux règles prévues à l'article 57, § 1^{er}, alinéa 3 à 5.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le conseil peut décider de ne pas poursuivre la procédure de promotion entamée par une commune de sa zone et y mettre fin.

Art. 316. Les dispositions du chapitre 3, titre 1^{er}, du livre 5 du présent arrêté sont d'application aux procédures de promotion lancées en vue de l'obtention du grade de sergent et du grade de capitaine et entamées avant le transfert vers la zone.

Art. 317. La condition d'évaluation « satisfaisante » visée aux articles 56, 70, 87 et 92, n'est d'application qu'après une première période d'évaluation organisée en vertu du présent arrêté.

Art. 318. Le premier cycle d'évaluation débute à la date du transfert vers la zone.

Le premier entretien de fonction se déroule dans les trois mois qui suivent cette date.

Art. 319. Les heures supplémentaires que le membre opérationnel d'un service public d'incendie n'avait pas encore récupérées lors du transfert vers la zone peuvent être transférées à concurrence de septante heures.

Art. 320. Het aantal vakantieverlofdagen waarop het beroepslid recht heeft in toepassing van de bepalingen van artikel 195 wordt in evenredige mate verminderd in het geval van een overdracht naar de zone in de loop van het jaar. Dit aantal vakantieverlofdagen wordt, daarenboven, verhoogd of verlaagd met het saldo van het jaarlijks verlof waarover hij beschikte voor de periode van het lopende jaar dat hij prestaties geleverd heeft als lid van het operationeel personeel van een openbare brandweerdienst.

Art. 321. De dagen jaarlijks vakantieverlof van het jaar voorafgaand aan de datum van de overdracht naar de zone die nog niet opgenomen werden op die datum, mogen overgedragen worden tot 31 december van het jaar waarin de datum van de overdracht valt.

Art. 322. § 1. Het beroepspersoneelslid kan ten persoonlijke titel zijn huidig verlofstelsel conform het gemeentelijk statuut dat op hem van toepassing is op 31 december 2014, behouden.

Het verlofstelsel omvat het aantal dagen jaarlijks verlof, het aantal feestdagen, de eventuele aanvullende dagen en de leeftijdsgebonden verhoging van de dagen jaarlijks verlof.

Onder het aantal dagen jaarlijkse vakantieverlof, vermeld in het eerste lid, worden niet begrepen de compensatiedagen toegekend aan het beroepspersoneelslid om zich in regel te stellen met het arbeidsuurrooster.

§ 2. Het uitzonderlijk verlof, vermeld in artikel 207, 2°, kan niet worden toegekend aan het beroepspersoneelslid waarop de maatregel, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, wordt toegepast indien dit uitzonderlijk verlof begrepen is in de dagen jaarlijks vakantieverlof, vermeld in paragraaf 1, eerste lid.

Art. 323. Een eventuele verlenging van de in boek 9 van dit besluit vermelde verloven en afwezigheden gebeurt overeenkomstig de voorwaarden en de modaliteiten van dit besluit.

Art. 324. De personeelsleden die, op de datum van de overdracht naar de zone een verlof genieten dat niet opgenomen is in boek 9 van dit besluit, blijven voor de duur ervan en met betrekking tot hun administratieve toestand onderworpen aan de bepalingen die op hen van toepassing waren vóór de datum van deze overdracht.

Art. 325. Bij de overdracht naar de zone moet onder het aantal ziektedagen, vermeld in artikel 223, eerste lid, worden verstaan, het gecumuleerde aantal ziektedagen verkregen bij een openbare brandweerdienst; dit aantal mag niet meer bedragen dan eenentwintig dagen per jaar verminderd met het aantal reeds genomen ziektedagen.

Art. 326. De personeelsleden die op de datum van de overdracht naar de zone een verlof voorafgaand aan de pensionering genieten, blijven voor de duur hiervan en wat hun administratieve stand betreft, onderworpen aan de bepalingen die op hen van toepassing waren vóór van deze overdracht.

Art. 327. De personeelsleden die op de datum van de overdracht naar de zone beschikken over een door hun gemeente goedgekeurde aanvraag voor verlof voorafgaand aan het pensioen, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 juni 1999 betreffende de invoering van de mogelijkheid van een verlof voorafgaand aan de pensionering voor de operationele beroepspersoneelsleden van een openbaar brandweerkorps, kunnen het recht op dit verlof uitoefenen na hun overdracht overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 juni 1999.

Het wachtgeld wordt berekend op basis van het geldelijk statuut dat op het personeelslid van toepassing was vóór de overdracht naar de zone.

Art. 328. Gedurende een periode van zes maanden vanaf de overdracht naar de zone, kan de bekendmaking van de vacante betrekking, vermeld in artikel 36 en 54, op de website van de zone vervangen worden door enkel de aanplakking van de vacante betrekking in de posten van de zone.

Art. 329. De tuchtprocedures die hangende zijn bij de overdracht naar de zone worden verdergezet in overeenstemming met de bepalingen die van toepassing waren voor deze overdracht.

Art. 330. Bij de overdracht naar de zone, is de zone belast met het toepassen van de tuchtmaatregel die werd uitgesproken door de gemeentelijke overheid.

Art. 320. Le nombre de jours de congé annuel de vacances auquel le membre du personnel professionnel a droit en application des dispositions de l'article 195 est réduit à due concurrence dans le cas d'un transfert vers la zone dans le courant de l'année. Ce nombre de jours de congé annuel de vacances est, en outre, augmenté ou diminué du solde des congés annuels dont il disposait pour la période de l'année en cours qu'il a presté comme membre du personnel opérationnel d'un service public d'incendie.

Art. 321. Les jours de congé annuel de vacances de l'année précédant la date du transfert vers la zone qui n'ont pas encore été pris à cette date, peuvent être reportés jusqu'au 31 décembre de l'année dans laquelle se situe la date du transfert.

Art. 322. § 1^{er}. Le membre du personnel professionnel peut conserver à titre personnel son régime de congé actuel conformément au statut communal qui lui est applicable le 31 décembre 2014.

Ce régime de congé comprend le nombre de jours de congé annuel de vacances, le nombre de jours fériés, les jours complémentaires éventuels et l'augmentation des jours de congés annuels liée à l'âge.

Ne sont pas compris parmi le nombre de jours de congé annuel de vacances visé à l'alinéa premier, les jours de compensation octroyés au membre du personnel professionnel afin de se conformer au régime horaire de travail.

§ 2. Le congé exceptionnel visé à l'article 207, 2°, ne peut être octroyé au membre du personnel professionnel auquel s'applique la mesure visée au paragraphe premier, alinéa premier si ce congé exceptionnel est compris dans les jours de congé annuel visés au paragraphe premier, alinéa premier.

Art. 323. Une prolongation éventuelle des congés et absences visés au livre 9 du présent arrêté s'effectue conformément aux conditions et aux modalités du présent arrêté.

Art. 324. Les membres du personnel qui, à la date du transfert vers la zone, bénéficient d'un congé non repris dans le livre 9 du présent arrêté restent pour la durée de celui-ci, et en ce qui concerne leur position administrative, soumis aux dispositions qui leur étaient d'application avant ce transfert.

Art. 325. Lors du transfert vers la zone, il y a lieu d'entendre par le nombre de jours de maladie visés à l'article 223, alinéa 1^{er}, le nombre de jours de maladie cumulés obtenus auprès d'un service public d'incendie sans que ce nombre ne puisse excéder vingt et un jour par an diminué du nombre de jours de maladie déjà pris.

Art. 326. Les membres du personnel qui, à la date du transfert vers la zone, bénéficient d'un congé préalable à la mise à la pension, restent pour la durée de celui-ci, et en ce qui concerne leur position administrative, soumis aux dispositions qui leur étaient d'application avant ce transfert.

Art. 327. Les membres du personnel qui, à la date du transfert vers la zone, disposent d'une demande de congé préalable à la mise à la pension approuvée par leur commune, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 juin 1999 relatif à l'introduction de la possibilité d'un congé préalable à la mise à la pension pour les membres professionnels du personnel opérationnel d'un service public d'incendie, peuvent exercer le droit à ce congé après leur transfert, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 juin 1999.

Le traitement d'attente est calculé sur la base du statut pécuniaire qui était d'application au membre du personnel avant le transfert vers la zone.

Art. 328. Pendant un délai de six mois après le transfert vers la zone, la publication de la vacance d'emploi sur le site internet de la zone, telle que prévue aux articles 36 et 54 peut être remplacée par le seul affichage de la vacance d'emploi dans les postes de la zone.

Art. 329. Les procédures disciplinaires pendantes lors du transfert vers la zone sont menées à leur terme conformément aux dispositions applicables avant ce transfert.

Art. 330. Lors du transfert vers la zone, la zone est chargée de la mise en application de la mesure disciplinaire prononcée par l'autorité communale.

Art. 331. Voor de vrijwillige officieren overgedragen naar de zone, begint de duur van de benoeming van zes jaar, vermeld in artikel 51, derde lid, op de datum van deze overdracht.

Voor de vrijwillige onderofficieren, korporaals en brandweermannen overgedragen naar de zone, heeft de eerste duurtijd van de benoeming betrekking op de resterende duur van hun benoeming als lid van een openbare brandweerdienst.

Art. 332. De officier-geneesheer evenals de monitor lichamelijke opvoeding, in dienst op het moment van de inwerkingtreding van dit besluit, kan de eretitel van zijn graad blijven dragen.

Art. 333. Zolang het samenwerkingsakkoord betreffende de materies vermeld in artikel 306, § 2, niet in werking getreden is, blijft de inhoud van de artikelen 5, 87, 88 en 308, evenals deze van de boeken 4 en 5, titel 1, geregeld door de besluiten van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Voor zover het samenwerkingsakkoord, vermeld in artikel 306, § 2, niet in werking getreden is, zijn de titels 2 en 3 van boek 5 niet van toepassing op de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.

BOEK 17. — Slotbepalingen

Art. 334. De evaluatie van de uitvoering van dit besluit en zijn financiële impact wordt binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van dit besluit uitgevoerd door de begeleidingscommissie voor de hervorming van de civiele veiligheid, vermeld in artikel 16 van de wet van 15 mei 2007.

Art. 335. § 1. Worden opgeheven :

1° het koninklijk besluit van 8 november 1967 houdende, voor de vredeestijd, organisatie van de gemeentelijke en gewestelijke brandweerdiensten en coördinatie van de hulpverlening ingeval van brand;

2° het koninklijk besluit van 6 mei 1971 tot vaststelling van de modellen van gemeentelijke reglementeringen betreffende de organisatie van de gemeentelijke brandweerdiensten;

3° het koninklijk besluit van 19 april 1999 tot vaststelling van de geschiktheids- en bekwaamheidscriteria alsmede van de benoembaarheids- en bevorderingsvoorwaarden voor de officieren van de openbare brandweerdiensten;

4° het koninklijk besluit van 3 juni 1999 betreffende de invoering van de mogelijkheid van een verlof voorafgaand aan de pensionering voor de operationele beroepspersoneelsleden van een openbaar brandweerkorps.

§ 2. Het koninklijk besluit vermeld in de eerste paragraaf, 4° blijft van kracht ten opzichte van de personeelsleden die zich bevinden in een situatie vermeld in de artikelen 326 en 327, zo lang deze situatie aanhoudt.

§ 3. Zolang het samenwerkingsakkoord bedoeld in artikel 306, § 2, niet in werking is getreden, blijft het koninklijk besluit bedoeld in de eerste paragraaf, 3°, van toepassing op de operationele personeelsleden van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp.

§ 4. De koninklijke besluiten vermeld in de paragraaf 1, 1° tot 4°, blijven van kracht ten opzichte van de personeelsleden van de brandweerdiensten gelegen op het grondgebied van een prezone vermeld in artikel 336, tweede lid.

Art. 336. Treden in werking op 1 januari 2015 :

1° de artikelen 17, 106, 106/1 en 208 van de wet van 15 mei 2007;

2° dit besluit.

In afwijking van het eerste lid treedt dit besluit, voor de prezones vermeld in artikel 220, § 1, tweede lid, van de wet van 15 mei 2007, in werking op de datum bepaald door de raad waarop de brandweerdienst in de zone geïntegreerd wordt, en ten laatste op 1 januari 2016.

Art. 337. De minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 19 april 2014.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
Mevr. J. MILQUET

Art. 331. Pour les officiers volontaires transférés vers la zone, la durée de la nomination de six ans visée à l'article 51, alinéa 3, débute à la date de ce transfert.

Pour les sous-officiers, caporaux et sapeurs-pompiers volontaires transférés vers la zone, la première durée de la nomination porte sur la durée restante de leur nomination comme membre d'un service public d'incendie.

Art. 332. L'officier-médecin ainsi que le moniteur d'éducation physique en service au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté peuvent continuer à porter leur grade à titre honorifique.

Art. 333. Tant que l'accord de coopération relatif aux matières visées à l'article 306, § 2, n'est pas entré en vigueur, les matières des articles 5, 87, 88 et 308 ainsi que celles des livres 4 et 5, titre 1^{er}, demeurent réglées par les arrêtés du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Tant que l'accord de coopération visé à l'article 306, § 2, n'est pas entré en vigueur, les titres 2 et 3 du livre 5 ne s'appliquent pas au service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

LIVRE 17. — Des dispositions finales

Art. 334. L'évaluation de l'exécution du présent arrêté et de son impact financier est réalisée dans les deux ans après l'entrée en vigueur du présent arrêté par la commission d'accompagnement de la réforme de la sécurité civile visée à l'article 16 de la loi du 15 mai 2007.

Art. 335. § 1^{er}. Sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 8 novembre 1967 portant, en temps de paix, organisation des services communaux et régionaux d'incendie et coordination des secours en cas d'incendie;

2° l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie sont abrogés;

3° l'arrêté royal du 19 avril 1999 établissant les critères d'aptitude et de capacité, ainsi que les conditions de nomination et de promotion des officiers des services publics d'incendie;

4° l'arrêté royal du 3 juin 1999 relatif à l'introduction de la possibilité d'un congé préalable à la mise à la pension pour les membres professionnels du personnel opérationnel d'un service public d'incendie.

§ 2. L'arrêté royal visé au paragraphe premier, 4° est maintenu en vigueur à l'égard des membres du personnel qui se trouvent dans une situation visée aux articles 326 et 327, aussi longtemps que perdure cette situation.

§ 3. Tant que l'accord de coopération visé à l'article 306, § 2, n'est pas entré en vigueur, l'arrêté royal visé au paragraphe premier, 3°, est maintenu en vigueur à l'égard des membres du personnel opérationnel du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. Les arrêtés royaux visés au paragraphe premier, 1° à 4°, sont maintenus en vigueur à l'égard des membres du personnel des services d'incendie situés sur le territoire des prézones visées à l'article 336, alinéa 2.

Art. 336. Entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2015 :

1° les articles 17, 106, 106/1 et 208 de la loi du 15 mai 2007;

2° le présent arrêté.

Par dérogation à l'alinéa premier, pour les prézones visées à l'article 220, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 15 mai 2007, l'entrée en vigueur du présent arrêté a lieu à la date d'intégration des services d'incendie dans la zone qui est déterminée par le conseil et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Art. 337. Le ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 19 avril 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de l'Intérieur,
Mme J. MILQUET

BIJLAGE 1

De lichamelijke geschiktheid van de kandidaten wordt beoordeeld op basis van vier onderdelen:

- 1° Slagen voor een fysieke testbatterij;
- 2° Slagen voor een laddertest;
- 3° Slagen voor een uithoudingstest;
- 4° Houder zijn van een zwembrevet van minstens honderd meter.

De onderdelen 1°, 2° en 3° worden afgelegd onder supervisie van een sportdeskundige.

Deel 1. – Fysieke testbatterij

De fysieke testbatterij bedoeld in 1° bestaat uit negen testonderdelen. De testonderdelen duren telkens maximum één minuut, waarna één minuut recuperatie. De minuut recuperatie wordt aangevuld met de ongebruikte tijd van de testminuut.

Tijdens de uitvoering van de testbatterij draagt de kandidaat een gewichtsvest van vijf kilogram met uniforme gewichtsverdeling.

De kandidaat is geslaagd indien hij tenminste acht punten behaalt op de negen testonderdelen samen en niet geëlimineerd werd naar aanleiding van één van de testonderdelen.

1. OPTREKKEN

De mannelijke kandidaat draagt een vest van 5 kg en hangt met gestrekte armen en handen in pronatie (duimen wijzen naar binnen) aan de balk. De balk wordt zo ingesteld dat de voeten de grond niet raken. Op het startsignaal trekt hij zich op tot het voorhoofd de balk raakt en laat zich terugzakken tot de gestrekte uitgangspositie.

Tijdens de oefening mag de balk niet gelost worden en mogen de voeten de grond niet raken.

De kandidaat voert deze oefening zo vaak mogelijk uit in één minuut.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van het aantal uitvoeringen (X):

<u>Uitvoering.....</u>	<u>Punten</u>
$X \leq 4$	-1
$5 \leq X \leq 7$	0
$8 \leq X \leq 10$	1
$11 \leq X \leq 12$	2
$13 \leq X \leq 14$	3
$X \geq 15$	4

De vrouwelijke kandidaat draagt een vest van 5 kg en hangt met gestrekte armen en handen in pronatie (duimen wijzen naar binnen) aan de balk. De balk wordt zo ingesteld dat de voeten de grond niet raken. Op het startsignaal trekt zij zich op tot haar kin boven de balk uitkomt en zij behoudt deze positie zo lang mogelijk.

Tijdens de oefening mag de balk niet gelost worden en mogen de voeten de grond niet raken.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

<u>Tijd</u>	<u>Punten</u>
$t < 20$ s.....	-1
$20 \text{ s} \leq t \leq 25$ s.....	0
$26 \text{ s} \leq t \leq 30$ s	1
$31 \text{ s} \leq t \leq 35$ s	2
$36 \text{ s} \leq t \leq 40$ s.....	3
$t > 40$ s	4

2. KLAUTEREN

De kandidaat neemt plaats achter de startlijn die zich op één meter van de honderdtachtig centimeter hoge balk bevindt en loopt naar de balk en klautert erover. Vervolgens loopt de kandidaat naar en rond de kegel die op zeventienhonderdvijftig centimeter van de balk staat waarna hij terug naar de balk loopt en over de balk klimt en tot achter de startlijn loopt.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

<u>Tijd</u>	<u>Punten</u>
$t > 60$ s.....	0
$60 \text{ s} \geq t > 28$ s.....	1
$28 \text{ s} \geq t > 15$ s.....	2
$15 \text{ s} \geq t > 12$ s.....	3
$t \leq 12$ s.....	4

3. EVENWICHT

Via de ladder klimt de kandidaat op de honderdtachtig centimeter hoge en zeven tot tien centimeter cm brede balk waarna hij drie meter over de balk loopt, een draai van 180° maakt en drie meter terugstapt.

De handen van de kandidaat zijn volledig vrij tijdens het stappen en draaien, er mag geen steun gezocht worden.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Bij het afvallen van de balk kan de kandidaat een tweede poging ondernemen, indien dit binnen de tijd gebeurt.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

<u>Tijd</u>	<u>Punten</u>
$t > 60$ s.....	-1
$60 \text{ s} \geq t > 52$ s.....	0
$52 \text{ s} \geq t > 34$ s.....	1
$34 \text{ s} \geq t > 27$ s.....	2
$27 \text{ s} \geq t > 21$ s.....	3

$t \leq 21s$4

4. GEHURKT LOPEN

De kandidaat hurkt neer en legt met beide armen gekruist voor de borst een afstand van acht meter af (tot achter de lijn) en komt op dezelfde manier terug tot achter de startlijn.

Bij de uitvoering van deze oefening mag de hoek in de knie niet groter zijn dan 90° en mogen de handen niet op de grond geplaatst worden.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

<u>Tijd.....</u>	<u>Punten</u>
$t > 60s$	eliminatie
$60s \geq t > 21s$	-1
$21s \geq t > 19s$	0
$19s \geq t > 16s$	1
$16s \geq t > 14s$	2
$14s \geq t > 12s$	3
$t \leq 12s$	4

5. OPDRUKKEN

De kandidaat ligt op zijn buik, met de handpalmen neerwaarts onder de schouders waarbij de duimen in volledige abductie zijn, en de tip van de duimen tegen de schouders komen. De voeten van de kandidaat sluiten tegen elkaar aan en het lichaam vormt een plank: enkels – knieën – bekken – bovenlichaam vormen een statisch geheel.

Vanuit deze uitgangspositie brengt de kandidaat de armen telkens tot een hoek van 90° waarna hij de armen terug strekt. Dit is eenmaal opdrukken.

Enkel een correct uitgevoerde beweging wordt meegeteld, een onvolledige uitvoering telt niet.

De kandidaat voert deze oefening zo vaak mogelijk uit in één minuut.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van het aantal uitvoeringen (X):

<u>Uitvoering.....</u>	<u>Punten</u>
$X < 23$	-1
$23 \leq X < 26$	0
$26 \leq X < 33$	1
$33 \leq X < 40$	2
$40 \leq X < 50$	3
$X \geq 50$	4

6. ZEIL VERSLEPEN

De kandidaat neemt positie achter de startlijn. Hij neemt het zeil, dat gevuld is met zandzakjes met een totaal gewicht van tachtig kilogram, vast en sleept dit over een glad

oppervlakte over een afstand van vijftien meter (tot achter de aankomstlijn), en keert ermee terug tot achter de startlijn. Het zeil wordt steeds tot volledig achter de lijn getrokken.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

<u>Tijd.....</u>	<u>Punten</u>
$t > 60$ s.....	eliminatie
$60s \geq t > 33s$	-1
$33s \geq t > 31s$	0
$31s \geq t > 27s$	1
$27s \geq t > 23s$	2
$23s \geq t > 20s$	3
$t \leq 20s$	4

7. SLANG SLEPEN

De kandidaat neemt een gevulde slang vast bij de straalpijp – aan de andere kant is een koppeling met afsluiter – en sleept deze zo snel mogelijk over een afstand van vijftien meter. De slang heeft een diameter van zeventig millimeter en is twintig meter lang.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

<u>Tijd.....</u>	<u>Punten</u>
$t > 60$ s.....	eliminatie
$60s \geq t > 11s$	-1
$11s \geq t > 9s$	0
$9s \geq t > 8s$	1
$8s \geq t > 7s$	2
$7s \geq t > 6s$	3
$t \leq 6s$	4

8. SLANG OPHALEN

De kandidaat neemt een slang vast en trekt deze zo snel mogelijk naar zich toe. De oefening wordt uitgevoerd met een niet-gevulde slang van vijfenveertig millimeter, met een straalpijp type 'lance robinet' en een lengte van twintig meter.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

<u>Tijd.....</u>	<u>Punten</u>
$t > 60$ s.....	eliminatie
$60s \geq t > 19s$	-1
$19s \geq t > 18s$	0
$18s \geq t > 16s$	1

$16s \geq t > 14s$	2
$14s \geq t > 12s$	3
$t \leq 12s$	4

9. TRAPPENLOOP

De kandidaat loopt zo snel mogelijk de trappen op, hij doet dit trede per trede, met telkens één voet per trede. De handen moeten volledig vrij blijven, de balustrade of trapleuning mogen niet gebruikt worden.

De oefening wordt uitgevoerd op treden met een hoogte die mag variëren tussen de vijftien en negentien centimeter, waarbij het aantal treden uitgerekend wordt totdat de kandidaat tweeëntwintig meter en zestig centimeter gestegen is:

- 119 treden voor 19 cm;
- 126 treden voor 18 cm;
- 133 treden voor 17 cm;
- 141 treden voor 16 cm;
- 151 treden voor 15 cm.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

<u>Tijd</u>	<u>Punten</u>
$t > 60$ s.....	eliminatie
$60s \geq t > 53s$	-1
$53s \geq t > 51s$	0
$51s \geq t > 47s$	1
$47s \geq t > 43s$	2
$43s \geq t > 40s$	3
$t \leq 40s$	4

Deel 2. – Laddertest

Voor de uitvoering van de laddertest bedoeld in 2° wordt een autoladder van dertig meter uitgezet, zonder steun opgesteld onder een hoek van 70°. De kandidaat wordt op de reglementaire wijze verzekerd.

De kandidaat klimt op het startsignaal zonder hulp tot boven. Boven kijkt de kandidaat naar beneden, waarna hij na een non-verbaal signaal van de begeleider luid zijn naam roept. Nadien komt de kandidaat zonder hulp terug naar beneden. De test duurt maximum vijf minuten.

De kandidaat die niet slaagt voor deze test wordt uitgesloten van de lichamelijke geschiktheidproeven.

De testen worden voor alle kandidaten op hetzelfde of een gelijksoortig terrein en in vergelijkbare weersomstandigheden georganiseerd.

Deel 3. – Uithoudingstest

De uithoudingstest bedoeld in 3° bestaat uit een looptest. De kandidaat legt een zo groot mogelijke afstand af in twaalf minuten, waarbij minstens volgende afstanden worden afgelegd:

Leeftijd	Mannen	Vrouwen
18-29	2400m	2200m
30-39	2300m	2000m
40-49	2100m	1900m
50-59	2000m	1700m

De kandidaat die niet slaagt voor deze test wordt uitgesloten van de lichamelijke geschiktheidproeven.

De testen worden voor alle kandidaten op hetzelfde of een gelijksoortig terrein en in vergelijkbare weersomstandigheden georganiseerd.

Deel 4. - Houder zijn van een zwembrevet van minstens honderd meter.

Gezien om gevoegd te worden bij ons besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones

FILIP

Van Koningswege,

De Minister van Binnenlandse Zaken,

Joëlle MILQUET

BIJLAGE 2

Medisch attest

1. In te vullen door het personeelslid (vóór raadpleging van de arts)

Rijksregisternummer : Geboortedatum :

Naam (identiteitskaart) :

Voornaam :

Straat : Nr./Bus :

Postcode : Gemeente :

Eventueel, tijdelijke verblijfplaats (ziekenhuis, instelling, andere verblijfplaats tijdens de ziekte) :

Benaming van de instelling :

Straat : Nr./Bus :

Postcode : Gemeente :

Gegevens werkgever

Benaming en adres van de hulpverleningszone:
.....

2. In te vullen door de arts

Ondergetekende, dokter in de geneeskunde, verklaart heden persoonlijk onderzocht te hebben :

Mevr./M. : Voornaam :

en haar/zijn werkongeschiktheid te hebben vastgesteld van totinbegrepen.

Diagnose :

Deze werkongeschiktheid is te wijten aan :

- Ziekte
- Hospitalisatie
- Verlenging van ziekteperiode
- Arbeidsongeval overkomen op.....
- Verlenging van arbeidsongeval
- Beroepsziekte
- Zwangerschap

Het huis verlaten is:

- toegelaten
- verboden

Datum en handtekening

Stempel van de arts

Overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens hebben zowel het personeelslid als de behandelende geneesheer het recht mededeling te verkrijgen van de hen betreffende gegevens uit het bestand evenals het recht de verbetering ervan aan te vragen. Aanvullende gegevens over deze verwerking kunnen bekomen worden bij het door de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer gehouden openbaar register.

Te frankeren en te verzenden naar het medisch centrum dat uw dossier beheert.

Gezien om gevoegd te worden bij ons besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones

FILIP

Van Koningswege,
De Minister van Binnenlandse Zaken,

Joëlle MILQUET

BIJLAGE 3

Huidige graad	Houder van diploma van niveau A	Behaalde brevetten en anciënniteit	Nieuwe graad
Onderluitenant	Ja		Kapitein*
Onderluitenant	Nee	Officier	Luitenant
Onderluitenant	Nee	Officier – Preventie	Luitenant
Onderluitenant	Nee	Officier – Preventie – Crisissituatiebeheer en minder dan 10 jaar anciënniteit als officier	Luitenant
Onderluitenant	Nee	Officier – Preventie – Crisissituatiebeheer en meer dan 10 jaar anciënniteit als officier	Kapitein
Luitenant	Ja		Kapitein**
Luitenant	Nee	Geen crisissituatiebeheer	Luitenant
Luitenant	Nee	Crisissituatiebeheer en minder dan 7 jaar anciënniteit als officier	Luitenant
Luitenant	Nee	Crisissituatiebeheer en meer dan 7 jaar anciënniteit als officier	Kapitein
Luitenant Dienstchef	Minder dan 5 jaar nuttige ervaring in de functie van dienstchef		Luitenant
	Meer dan 5 jaar nuttige ervaring in de functie van dienstchef		Kapitein
Kapitein	Ja	Geen Crisissituatiebeheer	Kapitein
Kapitein	Ja	Crisissituatiebeheer	Kapitein
Kapitein	Ja	Crisissituatiebeheer en Dienstchef	Majoor
Kapitein	Neen	Geen Crisissituatiebeheer	Kapitein
Kapitein	Neen	Crisissituatiebeheer	Kapitein
Kapitein	Neen	Crisissituatiebeheer en dienstchef en minder dan 10 jaar anciënniteit als officier	Kapitein
Kapitein	Neen	Crisissituatiebeheer en dienstchef en meer dan 10 jaar anciënniteit als officier	Majoor
Kapitein Dienstchef	Geen crisissituatiebeheer		Kapitein
	Crisissituatiebeheer en minder dan 3 jaar nuttige ervaring in de functie van dienstchef		Kapitein
	Crisissituatiebeheer en meer dan 3 jaar nuttige ervaring in de functie van dienstchef		Majoor

Kapitein-Commandant	Ja		Majoor
	Neen		Majoor
Kapitein-Commandant dienstchef	Ja		Kolonel
Majoor	Neen	Geen Crisissituatiebeheer	Majoor
Majoor	Neen	Crisissituatiebeheer	Majoor
Majoor	Ja	Crisissituatiebeheer en Dienstchef	Kolonel
Luitenant-kolonel	Ja	Dienstchef	Kolonel

* Het personeelslid dat niet in het bezit is van het brevet van de module "preventie" van het brevet OFF2 en van het brevet van de module "crisissituatiebeheer" van het brevet OFF2 zal deze moeten behalen om bevorderd te kunnen worden in de graad van majoor.

** Het personeelslid dat niet in het bezit is van het brevet van de module "crisissituatiebeheer" van het brevet OFF2 zal deze moeten behalen om bevorderd te kunnen worden in de graad van majoor.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

FILIP

Van Koningswege,

De Minister van Binnenlandse Zaken,

Joëlle MILQUET

ANNEXE 1

L'aptitude physique des candidats est évaluée sur la base de quatre parties:

- 1° Réussite de la batterie de tests physiques;
- 2° Réussite du test de l'échelle;
- 3° Réussite du test d'endurance;
- 4° Détenion d'un brevet de natation de minimum cent mètres.

Les parties 1°, 2° et 3° sont réalisées sous la supervision d'un expert en sport.

Partie 1. – Batterie de tests physiques

La batterie de tests physiques visée au point 1° se compose de neuf parties. Celles-ci durent, chacune une minute maximum et sont, chacune, suivies d'une minute de récupération. La minute de récupération est complétée du temps inutilisé de la minute de test.

Pendant l'exécution de la batterie de tests, le candidat est équipé d'une veste lestée de cinq kilogrammes à répartition de poids uniforme.

Le candidat a réussi s'il obtient au moins huit points pour l'ensemble des neuf parties de test et qu'il n'est pas été éliminé à l'une des parties de test.

1. TRACTIONS DES BRAS

Le candidat masculin porte un gilet de 5 kg et est suspendu à la barre avec les bras tendus et les mains en pronation (pouces vers l'intérieur). La barre est disposée de manière telle que les pieds ne touchent pas le sol. Au signal, il doit amener le front contre la barre et redescendre en position initiale, les bras tendus.

Pendant l'exercice, le candidat ne peut pas relâcher la barre et les pieds ne peuvent pas toucher le sol.

Le candidat doit réaliser un maximum de tractions en une minute.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de points attribués en fonction du nombre de mouvements exécutés (X):

<u>Mouvements.....</u>	<u>Points</u>
$X \leq 4$	-1
$5 \leq X \leq 7$	0
$8 \leq X \leq 10$	1
$11 \leq X \leq 12$	2
$13 \leq X \leq 14$	3
$X \geq 15$	4

La candidate féminine porte un gilet de 5 kg et est suspendue à la barre avec les bras tendus et les mains en pronation (pouces vers l'intérieur). La barre est disposée de manière telle que les pieds ne touchent pas le sol. Au signal, elle doit amener le menton au-dessus de la barre et maintenir cette position le plus longtemps possible.

Pendant l'exercice, la candidate ne peut pas relâcher la barre et les pieds ne peuvent pas toucher le sol.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de points attribués en fonction du temps (t):

<u>Temps.....</u>	<u>Points</u>
$t < 20$ s.....	-1
$20 \text{ s} \leq t \leq 25$ s.....	0
$26 \text{ s} \leq t \leq 30$ s	1
$31 \text{ s} \leq t \leq 35$ s	2
$36 \text{ s} \leq t \leq 40$ s.....	3
$t > 40$ s	4

2. ESCALADE

Le candidat se place derrière la ligne de départ, qui se situe à un mètre de la bomme située à cent quatre-vingt centimètres de haut, et court vers la bomme et l'escalade. Le candidat court ensuite autour du cône situé à sept cent cinquante centimètres de la bomme. Il court à nouveau vers la bomme, l'escalade et court jusque derrière la ligne de départ.

Le candidat doit faire cet exercice le plus rapidement possible.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de points attribués en fonction du temps (t):

<u>Temps.....</u>	<u>Points</u>
$t > 60$ s.....	0
$60 \text{ s} \geq t > 28 \text{ s}$	1
$28 \text{ s} \geq t > 15 \text{ s}$	2
$15 \text{ s} \geq t > 12 \text{ s}$	3
$t \leq 12 \text{ s}$	4

3. EQUILIBRE

Le candidat monte sur la bomme via l'échelle. La bomme est placée à cent quatre-vingt centimètres de haut et présente une largeur de sept à dix centimètres. Il marche ensuite trois mètres sur la bomme, effectue un demi-tour (180°) et avance de trois mètres.

Les mains du candidat doivent être complètement libres pendant la marche et le candidat ne peut chercher aucun appui sur la bomme.

Le candidat effectue cet exercice le plus rapidement possible.

En cas de chute de la bomme, le candidat a droit à un deuxième essai, si celui-ci est réalisé dans les temps.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de points attribués en fonction du temps (t) :

<u>Temps.....</u>	<u>Points</u>
$t > 60$ s.....	-1
$60 \text{ s} \geq t > 52 \text{ s}$	0
$52 \text{ s} \geq t > 34 \text{ s}$	1
$34 \text{ s} \geq t > 27 \text{ s}$	2
$27 \text{ s} \geq t > 21 \text{ s}$	3
$t \leq 21 \text{ s}$	4

4. MARCHE ACCROUPIE

Le candidat accroupi, les deux mains croisées sur la poitrine, parcourt une distance de huit mètres (jusque derrière la ligne) et revient dans la même position derrière la ligne de départ.

Lors de l'exécution de cet exercice, l'angle du genou doit être de maximum 90° et les mains ne peuvent pas toucher le sol.

Le candidat exécute cet exercice le plus rapidement possible.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de points attribués en fonction du temps (t) :

<u>Temps.....</u>	<u>Points</u>
t > 60 s.....	élimination
60s ≥ t > 21s.....	-1
21s ≥ t > 19s.....	0
19s ≥ t > 16s.....	1
16s ≥ t > 14s.....	2
14s ≥ t > 12s.....	3
t ≤ 12s.....	4

5. FLEXION DES BRAS

Le candidat commence en position ventrale, paume des mains orientée vers le sol sous les épaules, pouce en abduction complète et pointe du pouce contre l'épaule. Les pieds sont joints et le corps forme une planche : chevilles - genoux - bassin sur une ligne.

A partir de cette position, le candidat plie les bras à 90° et les étire ensuite : ce mouvement constitue une flexion des bras.

Seuls les mouvements exécutés correctement sont comptabilisés. Les mouvements incomplets ne comptent pas.

Le candidat effectue cet exercice un maximum de fois en une minute.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de points attribués en fonction du nombre de mouvements exécutés (X) :

<u>Mouvement.....</u>	<u>Points</u>
X < 23.....	-1
23 ≤ X < 26.....	0
26 ≤ X < 33.....	1
33 ≤ X < 40.....	2
40 ≤ X < 50.....	3
X ≥ 50.....	4

6. TRAINER UNE BACHE

Le candidat se place derrière la ligne de départ. Il saisit la bâche, qui est remplie de sacs de sable et présente un poids total de quatre-vingts kilogrammes, et la traîne sur une surface lisse sur une distance de quinze mètres (jusque derrière la ligne d'arrivée) et revient avec la

bâche jusque derrière la ligne de départ. Il veille à toujours tirer la bâche au-delà de la ligne.

Le candidat effectue cet exercice le plus rapidement possible.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de points attribués en fonction du temps (t) :

<u>Temps.....</u>	<u>Points</u>
t > 60 s.....	élimination
60s ≥ t > 33s.....	-1
33s ≥ t > 31s.....	0
31s ≥ t > 27s.....	1
27s ≥ t > 23s.....	2
23s ≥ t > 20s.....	3
t ≤ 20s.....	4

7. TRAINER UN TUYAU D'INCENDIE

Le candidat saisit le tuyau rempli au niveau de la lance – un raccord avec vanne se situe de l'autre côté – et le traîne le plus rapidement possible sur une distance de quinze mètres. Le tuyau présente un diamètre de septante millimètres et mesure vingt mètres de long.

Le candidat effectue cet exercice le plus rapidement possible.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de points attribués en fonction du temps (t) :

<u>Temps.....</u>	<u>Points</u>
t > 60 s.....	élimination
60s ≥ t > 11s.....	-1
11s ≥ t > 9s.....	0
9s ≥ t > 8s.....	1
8s ≥ t > 7s.....	2
7s ≥ t > 6s.....	3
t ≤ 6s.....	4

8. RAMENER UN TUYAU D'INCENDIE

Le candidat saisit le tuyau et le ramène à lui le plus rapidement possible. L'exercice est effectué avec un tuyau non rempli de quarante cinq millimètres, avec une lance type 'lance-robinet' et d'une longueur de vingt mètres.

Le candidat effectue cet exercice le plus rapidement possible.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de points attribués en fonction du temps (t) :

<u>Temps.....</u>	<u>Points</u>
t > 60 s.....	élimination
60s ≥ t > 19s.....	-1
19s ≥ t > 18s.....	0
18s ≥ t > 16s.....	1

16s ≥ t > 14s.....	2
14s ≥ t > 12s.....	3
t ≤ 12s.....	4

9. MONTER LES ESCALIERS

Le candidat monte les escaliers le plus rapidement possible, marche par marche, toujours un pied par marche. Les mains doivent rester libres, le candidat ne peut pas s'aider de la balustrade ou de la rampe.

L'exercice est effectué sur des marches d'une hauteur qui varie entre quinze et dix-neuf centimètres, où le nombre de marches est comptabilisé jusqu'à ce que le candidat ait atteint 22 mètres et 60 centimètres :

- 119 marches pour 19 cm ;
- 126 marches pour 18 cm ;
- 133 marches pour 17 cm ;
- 141 marches pour 16 cm ;
- 151 marches pour 15 cm.

Le candidat effectue cet exercice le plus rapidement possible.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre de points attribués en fonction du temps (t) :

<u>Temps.....</u>	<u>Points</u>
t > 60 s.....	élimination
60s ≥ t > 53s.....	-1
53s ≥ t > 51s.....	0
51s ≥ t > 47s.....	1
47s ≥ t > 43s.....	2
43s ≥ t > 40s.....	3
t ≤ 40s.....	4

Partie 2. – Test de l'échelle

Pour l'exécution du test de l'échelle visé au point 2°, une auto-échelle de trente mètres est déployée sans appui à un angle de 70°. Le candidat est sécurisé selon les exigences réglementaires.

Le candidat grimpe au signal de départ, sans aide. Une fois arrivé en haut, le candidat regarde vers le bas et, après un signal non verbal de l'accompagnateur, prononce son nom à haute voix. Le candidat descend ensuite de l'échelle sans aide. Le test dure maximum cinq minutes.

Le candidat qui ne réussit pas ce test, est éliminé des épreuves d'aptitude physique.

Les tests sont organisés pour tous les candidats sur le même terrain ou sur un terrain similaire et dans des conditions météorologiques comparables.

Partie 3. – Test d'endurance

Le test d'endurance visé au point 3° consiste en un test de course. Le candidat parcourt la

distance la plus longue possible en douze minutes, en parcourant les distances minimales suivantes:

Age	Hommes	Femmes
18-29	2400 m	2200 m
30-39	2300 m	2000 m
40-49	2100 m	1900 m
50-59	2000 m	1700 m

Le candidat qui ne réussit pas ce test, est éliminé des épreuves d'aptitude physique.

Les tests sont organisés pour tous les candidats sur le même terrain ou sur un terrain similaire et dans des conditions météorologiques comparables.

Partie 4. - Détention d'un brevet de natation de minimum cent mètres

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours

PHILIPPE

Par le Roi,

Le Ministre de l'Intérieur,

Joëlle MILQUET

ANNEXE 2

Certificat médical

1. A remplir par le membre du personnel (à remplir avant la consultation du médecin)

Numéro registre national :	Date de naissance :
Nom (carte d'identité) :	
Prénom :	
Rue :	N°/Bte :
Code postal : Commune :	
Le cas échéant, résidence temporaire (hôpital, institution, autre résidence pendant la maladie) :	
Dénomination institution :	
Rue :	N°/Bte :
Code postal : Commune :	
Données employeur	
Dénomination et adresse de la zone de secours :	

2. A remplir par le médecin

Je soussigné, Docteur en médecine, certifie avoir examiné personnellement ce jour :		
Mr ou Mme :	Prénom :	
et l'avoir reconnu(e) incapable de travailler du..... au inclus.		
Diagnostic :		
Cette incapacité de travail est consécutive à :		
<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Une maladie<input type="radio"/> Une hospitalisation<input type="radio"/> Une prolongation d'une maladie<input type="radio"/> Un accident du travail survenu le.....<input type="radio"/> La prolongation d'un accident du travail<input type="radio"/> Une maladie professionnelle<input type="radio"/> La grossesse	Date et signature Cachet du médecin	
Sortie :		
<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> autorisée<input type="radio"/> interdite		

Conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractères personnel, tant le membre du personnel que le médecin traitant ont le droit d'obtenir la communication des données du traitement qui les concernent et d'en demander la rectification. Des informations complémentaires au sujet de ces traitements peuvent être obtenues auprès du Registre public que tient la Commission de protection de la vie privée.

A affranchir et à envoyer au centre médical qui gère votre dossier.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours

PHILIPPE

Par le Roi,
Le Ministre de l'Intérieur,

Joëlle MILQUET

ANNEXE 3

Grade actuel	Détenteur de diplôme de niveau A	Brevets obtenus et ancienneté	Nouveau grade
Sous- Lieutenant	Oui		Capitaine *
Sous- Lieutenant	Non	Officier	Lieutenant
Sous- Lieutenant	Non	Officier - Prévention	Lieutenant
Sous- Lieutenant	Non	Officier – Prévention - Gestion de situation de crise et moins de 10 années d'ancienneté comme officier	Lieutenant
Sous- Lieutenant	Non	Officier – Prévention - Gestion de situation de crise et plus de 10 années d'ancienneté comme officier	Capitaine
Lieutenant	Oui		Capitaine **
Lieutenant	Non	Pas de gestion de situation de crise	Lieutenant
Lieutenant	Non	Gestion de situation de crise et moins de 7 années d'ancienneté comme officier	Lieutenant
Lieutenant	Non	Gestion de situation de crise et plus de 7 années d'ancienneté comme officier	Capitaine
Lieutenant Chef de service	Moins de 5 années d'expérience utile dans la fonction de chef de service		Lieutenant
	Plus de 5 années d'expérience utile dans la fonction de chef de service		Capitaine
Capitaine	Oui	Pas gestion de situation de crise	Capitaine
Capitaine	Oui	Gestion de situation de crise	Capitaine
Capitaine	Oui	Gestion de situation de crise et Chef de service	Major
Capitaine	Non	Pas gestion de situation de crise	Capitaine
Capitaine	Non	Gestion de situation de crise	Capitaine
Capitaine	Non	Gestion de situation de crise et chef de service et moins de 10 années d'ancienneté comme officier	Capitaine
Capitaine	Non	Gestion de situation de crise et chef de service et plus de 10 années d'ancienneté comme officier	Major
Capitaine Chef de service	Pas de gestion de situation de crise		Capitaine
	Gestion de situation de crise et moins de 3 années d'expérience utile dans la fonction de chef de service		Capitaine
	Gestion de situation de crise et plus de 3 années d'expérience utile dans la fonction de chef de service		Major

Capitaine-Commandant	Oui	Major
	Non	Major
	Oui	Colonel
Capitaine-Commandant chef de service		
Major	Non	Pas le Gestion de situation de crise
Major	Non	Gestion de situation de crise
Major	Oui	Gestion de situation de crise et Chef de service
Lieutenant-Colonel	Oui	Chef de service

*Le membre du personnel qui n'est pas en possession du module « prévention » du brevet OFF2 et du module « gestion de crise » du brevet OFF 2 devra obtenir ceux-ci pour pouvoir être promu au grade Major.

** Le membre du personnel qui n'est pas en possession du module « gestion de crise » du brevet OFF2 devra obtenir celui-ci pour pouvoir être promu au grade Major.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours

PHILIPPE

Par le Roi,
Le Ministre de l'Intérieur,

Joëlle MILQUET