

[S - C - 98/00178]

3 MAART 1998. — Omzendbrief POL 60 betreffende de aanwerving en de selectie van de aspirant-politieagenten of aspirant-veldwachters. — Koninklijk besluit van 22 december 1997 houdende de algemene bepalingen aangaande de aanwerving en de benoeming in de graad van politieagent en van veldwachter

Aan mevrouw en de heren Provinciegouverneurs,

Ter informatie :

Aan de dames en heren Arrondissementscommissarissen,

Aan de dames en heren Burgemeesters en Schepenen,

Aan de heren Directeurs van de trainings- en opleidingscentra,

Mevrouw, Mijnheer de Gouverneur,

Het koninklijk besluit van 27 oktober 1986 houdende de algemene bepalingen aangaande de aanwerving en de benoeming in de graad van politieagent en van veldwachter deed diverse interpretatie- en toepassingsproblemen rijzen.

Er werd dan ook geoordeeld dat het nuttig zou zijn een nieuw koninklijk besluit op te stellen teneinde de toe te passen teksten te verduidelijken en te actualiseren.

Tevens werden er diverse begrippen verduidelijkt en andere zullen door deze omzendbrief nog verduidelijkt worden. De omzendbrief POL 39 van 18 september 1991 betreffende de bovenlokale wervingsreserve van de gemeentepolitie, de omzendbrief van 23 maart 1992 tot aanvulling van de omzendbrief POL 39, de omzendbrief POL 39bis van 21 mei 1993 houdende maatregelen om de aanwerving van politiepersoneel te bevorderen en de omzendbrief POL 53 betreffende de leeftijdsvoorwaarde voor de aanwerving van aspirant-politieagenten worden opgeheven.

I. De aanwervingsvoorwaarden

1. Van onberispelijk gedrag zijn

Artikel 2, 3° van het koninklijk besluit heeft de termen « van onberispelijk gedrag zijn » overgenomen. Er moet wel vastgesteld worden dat dit begrip als dusdanig subjectief is. Er dient dan ook minstens verwezen te worden naar het attest van goed zedelijk gedrag. Dit zal dus gedeeltelijk objectiever zijn. Er moet eveneens worden opgemerkt dat wanneer een kandidaat zijn kandidatuur bij een gemeente indient, deze laatste zal moeten nagaan of de betrokkene al dan niet van onberispelijk gedrag is, en dat, zelfs als de kandidaat reeds deel uitmaakt van een bovenlokale reserve omdat dat niet betekent dat de kandidaat aan die voorwaarde voldoet.

2. De vereiste minimumleeftijd

De minimumleeftijd waarover sprake in het koninklijk besluit is die welke vereist is voor de toelating binnen de gemeente als aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter. Het gaat dus niet meer om de vereiste leeftijd voor de indiensttreding. Hierdoor kan het in overeenstemming gebracht worden met de vervolgens in het koninklijk besluit gebruikte termen. Bovendien was het begrip indiensttreding niet duidelijk afgelijnd (ogenblik van de aanwerving, ogenblik van de eedaflegging, enz.)

Met deze formulering kunnen de studenten die het laatste jaar van de hogere cyclus van het middelbaar onderwijs aanvangen, dus steeds deelnemen aan de bekwaamheids- en selectieproeven en moeten ze niet meer wachten op het volgende jaar om te mogen deel uitmaken van de bovenlokale reserve. Het zou nochtans opportuun zijn dat de politie-scholen de aandacht van de gemeenten vestigen op het feit dat zij niet de diplomaverreikte konden nagaan op het ogenblik van de inschrijving vermits de betrokkenen a fortiori nog geen titularis waren van hun diploma.

Het klopt dat de gemeentebesturen een hogere minimumleeftijd mogen opleggen, hetgeen zich vaak voordoet.

Om de werving te vergemakkelijken dring ik er nochtans op aan dat de gemeentelijke overheden de minimumleeftijd vaststellen op 18 jaar. De werving op die leeftijd biedt het voordeel dat ze de studenten van het laatste jaar middelbaar onderwijs betreft. De mogelijkheid bestaat ook om deel te nemen aan jobbeurzen waar een groot aantal potentiële kandidaten kan bereikt worden; deze manifestaties worden vooral bezocht door laatstejaarsstudenten die zich wensen een idee te vormen over hun beroepsloopbaan.

3. De maximumleeftijd

Artikel 3, § 1, 2°, handelt over de maximumleeftijdsgrens voor de toelating als aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter binnen de gemeenten; deze toelating moet plaatsvinden voor de 35e verjaardag.

[S - C - 98/00178]

3 MARS 1998. — Circulaire POL 60 relative au recrutement et à la sélection des aspirants agents de police ou aspirants gardes champêtres. — Arrêté royal du 22 décembre 1997 portant les dispositions générales relatives au recrutement et à la nomination au grade d'agent de police et de garde champêtre

Madame et Messieurs les Gouverneurs de Province,

Pour information :

A Mesdames et Messieurs les Commissaires d'Arrondissement,

Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins,

Messieurs les Directeurs des Centres d'Entraînement et de Formation,

Madame, Monsieur le Gouverneur,

L'arrêté royal du 27 octobre 1986 portant les dispositions générales relatives au recrutement et à la nomination au grade d'agent de police et de garde champêtre, avait posé divers problèmes quant à son interprétation et quant à son application.

Aussi fut-il jugé opportun de rédiger un nouvel arrêté royal afin de clarifier et d'actualiser les textes à appliquer.

En outre, diverses notions ont été précisées, d'autres le seront par la présente circulaire. Sont abrogées, la circulaire POL 39 du 18 septembre 1991 relative à la réserve de recrutement supra-locale de la police communale, la circulaire du 23 mars 1992 complémentaire à la circulaire POL 39, la circulaire POL 39bis du 21 mai 1993 portant les mesures nécessaires afin d'encourager le recrutement du personnel de police et la circulaire POL 53 relative à la condition d'âge quant au recrutement d'aspirants agents de police.

I. Les conditions de recrutement

1. Etre de conduite irréprochable

L'article 2, 3° de l'arrêté royal a repris les termes « être de conduite irréprochable ». Force est de constater que telle quelle, cette notion est subjective. Aussi conviendra-t-il de faire référence au moins au certificat de bonnes conduite, vie et moeurs. Cela sera donc partiellement plus objectif. Il est à noter également que lorsqu'un candidat introduit sa candidature dans une commune, celle-ci aura à vérifier si l'intéressé est ou non de conduite irréprochable, et ce, même si le candidat fait déjà partie d'une réserve supra-locale parce que cela ne signifie pas que le candidat remplit cette condition.

2. L'âge minimum requis

Quant à l'âge minimum dont il est question dans l'arrêté royal, c'est celui requis pour l'admission comme aspirant agent de police ou aspirant garde champêtre au sein de la commune. Il ne s'agit donc plus de l'âge requis pour l'entrée en service. Ceci permet de s'aligner aux termes utilisés par la suite dans l'arrêté royal. En outre, la notion d'entrée en service n'était pas clairement définie (moment du recrutement, moment de la prestation de serment, etc.).

Ainsi, cette formulation permet toujours aux étudiants entamant la dernière année du cycle supérieur de l'enseignement secondaire, de participer aux épreuves d'aptitude et de sélection et de ne pas avoir à attendre l'année suivante avant de pouvoir faire partie de la réserve supra-locale. Il serait opportun cependant que les écoles de police attirent l'attention des communes sur le fait que ces premières n'ont pas pu vérifier la condition de diplôme au moment de l'inscription, puisque les intéressés n'étaient a fortiori pas encore titulaires de leur diplôme.

Il est vrai que les administrations communales peuvent fixer un âge minimum plus élevé, ce qui se produit fréquemment.

Cependant, en vue de faciliter le recrutement, j'insiste pour que les autorités communales fixent l'âge minimum à 18 ans. Le recrutement à cet âge-là présente l'avantage qu'il concerne les étudiants de la dernière année du secondaire. En outre, la possibilité existe en participant à des foires à l'emploi de pouvoir informer un grand nombre de candidats potentiels, ces manifestations étant principalement destinées aux étudiants de dernière année qui souhaitent se forger une idée de leur carrière professionnelle.

3. L'âge maximum

L'article 3, § 1^{er}, 2°, traite de la limite d'âge maximum pour l'admission comme aspirant agent de police ou aspirant garde champêtre au sein de la commune, cette admission devant intervenir avant le jour du 35e anniversaire.

In het koninklijk besluit van 27 oktober 1986 was er sprake van de « leeftijdsgrens voor het indienen van de kandidaturen die niet hoger mag zijn dan vijfendertig jaar ». Dit was een bron van diverse interpretatieproblemen : mocht men zijn kandidatuur indienen wanneer men reeds 35 jaar was of was dit enkel mogelijk voor de 35e verjaardag ? Om geen enkele twijfel meer te laten bestaan heb ik de interpretatie van de Raad van State overgenomen, waarbij de limiet de dag vóór de 35e verjaardag is.

Bovendien werd de gebruikte formulering gewijzigd : er wordt voortaan verwezen naar de toelating als aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter binnen de gemeente. Daardoor kan het verschil weggewerkt worden tussen de kandidaten die zich rechtstreeks inschrijven in een trainings- en opleidingscentrum om de bekwaamheids- en selectieproeven af te leggen en die welke zich in een gemeente hebben aangeboden vooraleer zich tot de school te wenden. Tot hiertoe mochten deze laatsten zich kandidaat stellen in de gemeente vóór hun 35 jaar, de bekwaamheids- en selectieproeven afleggen en vervolgens toegelaten worden als aspirant-politieagenten of aspirant-veldwachters hoewel ze ouder waren dan 35 jaar. De leeftijd van indiening van de kandidaturen bij de gemeente was inderdaad van belang, hetgeen degenen die zich rechtstreeks hadden ingeschreven in een politie school benadeelde.

Er is nog een ander probleem dat dank zij de nieuwe tekst een oplossing krijgt. De wervingsreserve binnen de gemeente kon immers niet enkel kandidaten bevatten die ouder waren dan 35 maar misschien zelfs ouder dan 38 jaar. Immers, de datum van indiening van de kandidaturen bij de gemeente was van belang en de gemeente kon een wervingsreserve voorzien waarvan de geldigheid, indien uitzonderlijke omstandigheden zulks verantwoordden, drie jaar kon overtreffen; een kandidaat die aldus gepostuleerd had net vóór zijn 35, kon dit eventueel blijven tot net na zijn 38. Zoals ze voorheen was opgelegd, werd de leeftijdsgrens op 35 jaar dus niet op dezelfde wijze toegepast hetgeen tot ongelijkheden leidde.

Ook andere punten lijken te moeten worden verduidelijkt : sommige scholen kennen zich immers een ruimere appreciatiebevoegdheid toe dan andere. Er moet dus gepreciseerd worden dat een school, vooraleer de inschrijving van een kandidaat te aanvaarden, zal nagaan of deze laatste de bij koninklijk besluit van 22 december 1997 vastgestelde minimumvoorwaarden vervult, met uitzondering van het onberispelijk karakter van zijn gedrag, zoals ik voorheen reeds heb benadrukt.

Zo ook, indien een school vaststelt dat een kandidaat de benoemingsvoorwaarden vervult op de datum van zijn inschrijving maar dat hij deze niet meer zal vervullen op het einde van de aanwervingsproeven (bv. wanneer een kandidaat de leeftijd van 35 jaar zal bereiken in de loop van de sessie), zal de school de inschrijving van betrokkene weigeren omdat hij hoedanook niet meer zal kunnen aangeworven worden. Evenzo, indien de kandidaat nog maar weinig tijd heeft om aangeworven te worden, eens de sessie beëindigd (bv. het geval van een kandidaat die 35 zal worden twee of drie maanden na het einde van de sessie), zal de school hem hier op wijzen.

4. In aanmerking te nemen datum

Er dient eveneens te worden opgemerkt dat artikel 3, § 1 in fine bepaalt dat de datum van de gemeenteraadsbeslissing waardoor de kandidaten toegelaten worden als aspirant-politieagenten of aspirant-veldwachters, in aanmerking zal genomen worden als referentiepunt voor de toepassing van de punten 1° en 2° van § 1 van artikel 3 (minimum- en maximumleeftijd). Deze precisering heeft als doel uiteenlopende interpretaties te vermijden.

5. Vereiste minimumgestalte

De vereiste gestalte bedraagt nog steeds 1m63.

De gemeentebesturen mogen niettemin nog steeds een grotere minimumgestalte vereisen maar ik dring er evenwel op aan dat ze zich zouden houden aan de norm van 1m63.

6. De woonplaatsverplichting

Wat de woonplaatsverplichting betreft, bepaalt artikel 225 van de nieuwe gemeentewet dat de gemeenteraad kan beslissen dat de leden van de gemeentepolitie effectief op het grondgebied van de gemeente moeten wonen. De gemeente zou aldus een woonplaatsverplichting kunnen opleggen, maar ze is daartoe geenszins verplicht.

Gelet op het beperkend karakter van een dergelijke verplichting voor het politiepersoneel, ben ik de mening toegedaan dat ze doorgaans niet aangewezen is.

Bovendien heeft de Raad van State in verschillende arresten geoordeeld dat de gemeenteraad slechts aan de gemeenteamtbanen kan opleggen om in de gemeente te wonen in het belang van de dienst, daar waar de afstand verantwoordelijk zou kunnen zijn voor vertragingen wanneer de ambtenaar een betrekking uitoefent waarbij hij dringend naar de werkplaats zou kunnen teruggeroepen worden.

Dans l'arrêté royal du 27 octobre 1986, il était question de « la limite d'âge pour l'introduction des candidatures, celle-ci ne pouvant excéder trente-cinq ans ». Cela fut la source de divers problèmes d'interprétation : pouvait-on introduire sa candidature alors qu'on était déjà âgé de 35 ans ou était-ce seulement possible avant le 35e anniversaire ? Afin de ne laisser subsister aucune équivoque, j'ai repris l'interprétation du Conseil d'Etat, à savoir que la limite était la veille du 35e anniversaire.

En outre, la formulation utilisée a été modifiée : il est désormais fait référence à l'admission comme aspirant agent de police ou garde champêtre au sein de la commune. Cela permettra d'effacer la différence existant entre les candidats s'inscrivant directement dans un centre d'entraînement et d'instruction pour présenter les épreuves d'aptitude et de sélection et ceux ayant postulé dans une commune avant de se présenter à l'école. Jusqu'à présent, ces derniers pouvaient postuler dans une commune avant leurs 35 ans, présenter les épreuves d'aptitude et de sélection et puis, pouvaient être admis comme aspirants agents de police ou aspirants gardes champêtres alors qu'ils avaient plus de 35 ans. C'était, en effet, l'âge d'introduction des candidatures au sein de la commune qui importait, ce qui désavantageait ceux qui s'étaient inscrits directement dans une école de police.

En outre, un autre problème trouve une issue grâce au nouveau texte. En effet, la réserve de recrutement au sein de la commune pouvait comprendre des candidats âgés non seulement de plus de 35 ans, mais peut-être aussi de plus de 38 ans. Puisque ce qui importait était la date d'introduction des candidatures au sein de la commune et que cette dernière pouvait prévoir une réserve de recrutement dont la validité pouvait, si des circonstances exceptionnelles le justifiaient, excéder trois ans : un candidat qui postulait juste avant ses 35 ans allait peut-être être recruté au lendemain de ses 38 ans. Dès lors, la limite d'âge à 35 ans, telle qu'imposée précédemment n'était pas appliquée de la même manière et cela menait à des inégalités.

D'autres points semblent devoir être précisés : en effet, il appert que certaines écoles de police s'octroient un pouvoir d'appréciation plus large que d'autres. Il convient donc de préciser qu'une école vérifiera, avant d'accepter l'inscription d'un candidat, s'il remplit les conditions minimales fixées par l'arrêté royal du 22 décembre 1997, excepté le caractère irréprochable ou non de sa conduite, comme je l'ai souligné précédemment.

Dans le même ordre d'idées, si une école constate qu'un candidat remplit les conditions de nomination à la date de son inscription, mais qu'il ne remplira plus les conditions lorsque la session des épreuves de recrutement se terminera (imaginons le cas d'un candidat qui atteindra l'âge de 35 ans en cours de session), l'école refusera l'inscription de l'intéressé parce que ce dernier n'aura de toutes manières pas l'occasion de se faire recruter. De même, l'école attirera l'attention d'un candidat à qui il ne restera pas beaucoup de temps pour se faire recruter, une fois la session terminée (voyons le cas d'un candidat qui atteindra l'âge de 35 ans deux ou trois mois après la fin de la session, par exemple).

4. Date à prendre en considération

Il est à remarquer également que l'article 3, § 1^{er} in fine prévoit que c'est la date de la décision du conseil communal par laquelle les candidats sont admis comme aspirants agents de police ou aspirants gardes champêtres, qui sera prise en considération comme point de référence pour l'application des points 1° et 2° du § 1^{er} de l'article 3 (âge minimum et âge maximum). Cette précision a pour but d'éviter des interprétations divergentes.

5. Taille minimale requise

La taille requise est toujours d'1m63.

Les administrations communales peuvent néanmoins, encore exiger une taille minimum supérieure mais j'insiste toutefois pour qu'elles s'en tiennent à la norme de 1m63.

6. L'obligation de résidence

En ce qui concerne l'obligation de résidence, l'article 225 de la nouvelle loi communale dispose que le conseil communal peut prévoir que les membres de la police communale soient effectivement domiciliés sur le territoire de ladite commune. La commune pourrait ainsi imposer une obligation de résidence mais elle n'y est aucunement obligée.

Vu le caractère limitatif d'une telle obligation pour le personnel de police, j'estime qu'elle n'est généralement pas indiquée.

En outre, le Conseil d'Etat a estimé dans plusieurs arrêts que le conseil communal ne pouvait imposer aux agents de la commune de résider dans la commune que dans l'intérêt du service, au sens où l'éloignement pouvait causer un retard si l'agent occupait un emploi qui pouvait exiger son rappel d'urgence au lieu de travail.

Het zal hier dus niet gaan om een algemene verplichting, maar louter in te stellen in specifieke gevallen met een ter zake doende aangepaste motivering. Indien de gemeenteraad aldus deze verplichting noodzakelijk acht, wordt er ten stelligste aangeraden dat ze zou beschouwd worden als beschikbaarheidsverplichting d.w.z., hetzij uitgedrukt in kilometers, hetzij in termen van de tijd die nodig is om zich terug naar de werkplaats te begeven. Desgevallend zou het gemeentebestuur zich kunnen inspireren op de door de rijkswacht toegepaste normen, d.w.z. een straal van 25 à 30 kilometer van de werkplaats en/of een maximumtijd van ongeveer 30 minuten om zich naar het werk te begeven. In elk geval moet de toepassing van een eventuele woonplaatsverplichting met de nodige soepelheid gebeuren.

II. De geldigheidsduur van de selectieproeven

Artikel 3, § 1, 6°, schrijft voor dat de bekwaamheids- en selectieproeven een geldigheidsduur hebben van drie jaar (zoals nu het geval is) : er wordt nochtans gepreciseerd dat de referentiedatum de datum zal zijn van het proces-verbaal dat geldt als bewijs voor het slagen voor de laatste selectieproef. Dat betekent dat de kandidaat aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter toegelaten zal moeten worden in de hoedanigheid van aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter binnen de 3 jaar na de datum van dit proces-verbaal.

III. De toegang voor hulpagenten tot de graad van aspirant-politieagent

1. De maximumleeftijd

Artikel 3, § 2, 1°, werd eveneens gewijzigd teneinde in overeenstemming te zijn met de in § 1 gebruikte termen. Het betreft de « leeftijdsgrens voor de toelating als aspirant-politieagent, toelating die met geschieden vóór de dag van de 40e verjaardag ». Dit vergt geen bijzondere commentaar. Het gaat om een uniformering van de gebruikte terminologie.

2. Toegang voor hulpagenten tot de graad van aspirant-politieagent binnen zijn eigen korps

Het is van belang te herinneren dat een hulpagent van politie in toepassing van dit artikel 3, § 2, slechts als aspirant-politieagent kan worden toegelaten in zijn eigen korps waar hij oorspronkelijk aangekomen werd als hulpagent van politie.

3. De vereiste anciënniteit

Er wordt in artikel 3, § 2, 4°, eveneens gepreciseerd dat de anciënniteit die ten minste 3 jaar moet bedragen, moet berekend worden vanaf de vaste benoeming als hulpagent van politie in de gemeente, dit om nog duidelijker de bedoeling van deze bepaling te bevestigen : zijnde de uniformering. Zodoende zullen er immers geen interpretatieverschillen zijn en de berekening zal voor iedereen op dezelfde manier gebeuren.

4. Toegang tot de wervings- en selectieproeven

Elke vastbenoemde hulpagent mag deelnemen aan de wervings- en selectieproeven, ongeacht zijn anciënniteit, maar slechts na drie jaar dienstanciënniteit kan hij toegelaten worden als aspirant-politieagent binnen zijn gemeente, in toepassing van artikel 3, § 2, 4°.

IV. Het met redenen omkleed advies van de korpschef

Artikel 3, § 2, in fine werd lichtjes ingekort. De modaliteiten betreffende het gemotiveerd advies van de korpschef worden aangehaald in artikel 12 en dit om alles te groeperen wat betrekking heeft op het gemotiveerd advies dat moet verstrekt worden op het einde van de stage (cfr artikel 11).

V. De bekwaamheids- en selectieproeven

1. Volgorde van de proeven

Voortaan bestaat er een hoofdstuk III dat over de bekwaamheids- en selectieproeven handelt. Artikel 4 voorziet in de organisatie van de selectieproeven volgens een welgedefinieerde volgorde.

2. Gebruikte terminologie

Met het oog op een betere lezing van het besluit worden in de artikelen 5 en 6 de termen lichamelijke, mondelinge en schriftelijke proeven gebruikt evenals psychotechnisch onderzoek. Het is dus niet meer nodig artikel 4 te herlezen om te weten over welke proef het gaat.

3. Maximum aantal keren dat het psychotechnisch onderzoek kan afgelegd worden.

Er wordt in artikel 4, 6de lid, gepreciseerd dat geen enkel kandidaat zich in totaal meer dan 4 maal mag aanbieden voor het psychotechnisch onderzoek. Een kandidaat die niet is geslaagd kan het onmiddellijk opnieuw afleggen, maar vervolgens moet hij telkens een jaar wachten.

Het was noodzakelijk in die zin te reglementeren om het aantal deelnemingen aan deze proef te beperken : sommige kandidaten boden zich tot vier of vijfmaal per jaar aan voor deze proef. Dit kort tijdsbestek stelt hen niet in staat voldoende te evolueren en aldus

Il ne s'agira donc pas d'une obligation générale, mais prévue seulement dans des cas spécifiques, en prévoyant une motivation appropriée. Si le conseil communal juge ainsi cette obligation indispensable, il est fortement à conseiller qu'elle soit considérée en tant qu'obligation de disponibilité, c'est-à-dire exprimée soit en termes de kilomètres, soit en termes de temps nécessaire pour rejoindre le lieu de travail. Le cas échéant, l'administration communale pourrait s'inspirer des normes appliquées par la gendarmerie, c'est-à-dire un rayon de 25 à 30 kilomètres du lieu de travail et/ou un temps maximal d'environ 30 minutes pour se rendre sur les lieux de travail. En tout cas, l'application d'une éventuelle obligation de résidence doit se faire avec la souplesse requise.

II. La durée de validité des épreuves de sélection

L'article 3, § 1^{er}, 6°, prévoit que les épreuves d'aptitude et de sélection ont une durée de validité de trois ans (comme c'est le cas actuellement) : il est cependant précisé que la date de référence sera celle du procès-verbal attestant de la réussite de la dernière épreuve de sélection. Cela signifie que le candidat aspirant agent de police ou aspirant garde champêtre devra être admis en qualité d'aspirant agent de police ou aspirant garde champêtre dans les trois ans suivant la date de ce procès-verbal.

III. L'accès au grade d'aspirant agent de police. des agents auxiliaires de police

1. L'âge maximum

L'article 3, § 2, 1°, a également été modifié afin de s'aligner sur les termes employés au § 1^{er}. Aussi, traite-t-il de « la limite d'âge pour l'admission en qualité d'aspirant agent de police, celle-ci devant intervenir avant le jour du 40e anniversaire ». Ceci n'appelle pas de commentaire particulier. Il s'agit d'une uniformisation quant aux termes employés.

2. Accès au grade d'aspirant agent de police seulement au sein de son propre corps

Il est important de rappeler qu'un agent auxiliaire de police ne peut être admis en qualité d'aspirant agent de police en application de cet article 3, § 2, qu'au sein du corps de police où il a été recruté initialement comme agent auxiliaire de police.

3. L'ancienneté requise

Il est également précisé à l'article 3, § 2, 4°, que l'ancienneté qui doit être de trois ans minimum, se calculera à dater de la nomination définitive en qualité d'agent auxiliaire de police au sein de la commune, ceci afin d'affirmer encore plus clairement la finalité de cette disposition qui est l'uniformisation. En effet, de cette manière, il n'y aura plus de divergence d'interprétation et le calcul se fera de la même manière pour tous.

4. Accès aux épreuves de recrutement et de sélection

Notons que tout agent auxiliaire de police nommé à titre définitif peut participer aux épreuves de recrutement et de sélection, quelle que soit son ancienneté, mais ce n'est évidemment qu'après ses trois ans d'ancienneté de service qu'il pourra être admis en qualité d'aspirant agent de police au sein de sa commune, conformément à l'article 3, § 2, 4°.

IV. L'avis motivé du chef de corps

L'article 3, § 2, in fine est légèrement écourté. Les modalités relatives à l'avis motivé du chef de corps sont envisagées à l'article 12, et ce, afin de grouper cela avec ce qui doit être dit à propos de l'avis motivé donné à l'issue du stage (cfr article 11).

V. Les épreuves d'aptitude et de sélection

1. Ordre des épreuves

Il existe désormais un chapitre III qui traite des épreuves d'aptitude et de sélection. L'article 4 prévoit l'organisation des épreuves de sélection selon un ordre bien défini.

2. Terminologie employée

Dans le but d'une lecture plus aisée de l'arrêté, dans les articles 5 et 6, sont utilisés les termes d'épreuves physique, orale et écrite et ceux d'examen psychotechnique. Il n'est donc plus nécessaire de relire l'article 4 pour savoir de quelle épreuve il est question.

3. Nombre maximum de présentations de l'examen psychotechnique

Il est précisé à l'article 4, alinéa 6, que nul candidat ne pourra présenter l'examen psychotechnique plus de quatre fois au total. Le candidat ayant échoué audit examen pourra le représenter une fois sans délai, mais ensuite, il devra attendre chaque fois un an.

Il était indispensable de réglementer en ce sens afin de limiter le nombre de participations audit examen : en effet, certains candidats se présentaient quatre ou cinq fois par année à cette épreuve. Ces courtes périodes ne leur permettaient pas d'évoluer suffisamment et ils

faalden ze verschillende malen per jaar. Hieraan moest een einde gesteld worden, waarbij dus voorzien wordt dat hen onmiddellijk een tweede kans toegekend wordt indien ze dit wensen, maar dat ze daarna minstens 1 jaar moeten wachten om zich voor bedoeld examen opnieuw aan te bieden.

4. De vier proeven als geheel beschouwd

Er wordt in artikel 4, 3de lid, gepreciseerd dat de vier proeven moeten afgelegd worden in hetzelfde trainings- en opleidingscentrum, behalve de tweede en volgende pogingen voor de psychotechnische proef die in een ander centrum mogen plaatsvinden.

Dit heeft als doel « à la carte » programma's te vermijden : het is inderdaad niet aanvaardbaar om een proef af te leggen in een centrum, en de andere in een tweede of zelfs in een derde. De vier proeven vormen een sessie en deze moet ook beëindigd worden waar ze aangevat werd.

5. Verplichting om vrijgesteld te worden van de proeven waarvoor men in het centrum geslaagd was.

Deze verplichting zit vervat in artikel 4, 4de lid. De laureaat van een proef mag deze laatste niet opnieuw afleggen in de hoop beter te scoren.

Dit geldt vanzelfsprekend slechts binnen eenzelfde centrum aangezien de vier proeven als één sessie beschouwd worden die in hetzelfde centrum moeten afgelegd worden.

6. Geldigheidsduur van de proeven

Er wordt een termijn van een jaar voorzien voor de geldigheid van de vrijstellingen voor de selectieproeven opdat er geen te lange tijd zou verstrijken tussen het slagen voor sommige selectieproeven en de aanwerving binnen de gemeente (cfr artikel 47, 5de lid).

7. Subsidiëring

Hoewel een trainings- en opleidingscentrum kan aanvaarden dat een kandidaat de selectieproeven meer dan tweemaal aflegt, zal de subsidie slechts toegekend worden voor twee pogingen per proef, zoals dit reeds voorheen voorzien was.

VII. De wervingsreserve

1. Geldigheidsduur

Artikel 7 bevestigt dat het gemeentereglement kan voorzien in een wervingsreserve waarvan de geldigheidsduur niet meer dan drie jaar mag bedragen, maar voortaan zal dit zijn vanaf de datum van het proces-verbaal dat geldt als bewijs van het slagen voor de laatste selectieproef, en dit in overeenstemming met hetgeen voorzien is voor de geldigheidsduur van de selectieproeven. Er moet opgemerkt worden dat deze mogelijkheid geenszins afbreuk doet aan de verplichting waarbij de kandidaten aan alle in de artikelen 2 en 3 van het nieuwe koninklijk besluit bepaalde voorwaarden moeten voldoen, en dit op de datum van hun toelaatbaarheid in de hoedanigheid van aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter.

2. Onmogelijkheid tot verlenging

In artikel 7 wordt de mogelijkheid die geboden werd om de geldigheidsduur van de wervingsreserve te verlengen indien uitzonderlijke omstandigheden het verantwoorden, afgeschaft. Dit heeft inderdaad geen reden van bestaan meer in de mate waarin de geldigheid van de bekwaamheids- en selectieproeven beperkt is tot drie jaar.

3. Officialisering van de supralokale wervingsreserves

Artikel 9 heeft als doel het bestaan van de supralokale reserves te officialiseren. Hoewel er voor de scholen geen verplichting bestaat om dergelijke supralokale reserves te creëren, wens ik nochtans het belang ervan te benadrukken zodat de gemeenten officieel de organisatie van de 4 proeven zouden kunnen toevertrouwen aan de centra en rechtstreeks uit de wervingsreserve van die centra putten.

Omzendbrief POL 39 van 18 september 1991 betreffende de supralokale wervingsreserve van de gemeentepolitie waarvan de inhoud hierna gedeeltelijk is weergegeven voorzigt in de mogelijkheid voor de gemeenten om rechtstreeks uit een wervingsreserve van kandidaten te putten, samengesteld door een trainings- of opleidingscentrum voor politieagenten en veldwachters en dit, om een tweevoudige problematiek op te lossen : enerzijds een betrekkelijk lange wervingsprocedure op niveau van de gemeente en anderzijds, een onvoldoende aantal kandidaten die postuleren binnen elke gemeente.

De toekomstige kandidaat-politieagenten en kandidaat-veldwachters hebben aldus de mogelijkheid om zich rechtstreeks te wenden tot het trainings- en opleidingscentrum dat de 4 proeven organiseert, teneinde de 4 bekwaamheids- en selectieproeven af te leggen waarin voorzien wordt in artikel 4 van het desbetreffend koninklijk besluit.

Ze moeten vanzelfsprekend alle toegangs- en aanwervingsvoorwaarden vervullen voorzien in de artikelen 2 en 3 van dit koninklijk besluit voor zover deze voorwaarden op het ogenblik van de inschrijving in het trainings- en opleidingscentrum nagegaan kunnen worden en zonder uit het oog te verliezen dat ze vervuld zullen moeten worden vanaf de aanwerving binnen een gemeente.

échoaient ainsi plusieurs fois par année. Il convenait de mettre un terme à ces pratiques et de prévoir qu'une deuxième chance leur était immédiatement accordée s'ils le désiraient, mais qu'ils devraient ensuite attendre au moins 1 an avant de représenter ledit examen.

4. Les quatre épreuves envisagées comme un tout

Il est précisé à l'article 4, alinéa 3, que les quatre épreuves doivent être présentées dans le même centre d'entraînement et d'instruction, excepté le deuxième essai de l'examen psychotechnique, de même que les suivants, qui peuvent avoir lieu dans un autre centre.

Cela a pour but d'éviter les programmes à la carte : il n'est, en effet, pas concevable de présenter une épreuve dans un centre et les autres dans un deuxième, voire même un troisième. Les quatre épreuves constituent une session et il convient de la mener à terme là où on l'a entamée.

5. Obligation d'être dispensé des épreuves réussies dans le centre

Cette obligation est contenue à l'article 4 alinéa 4. Ainsi, le lauréat d'une épreuve ne peut représenter celle-ci dans l'espoir d'améliorer sa cote.

Ceci ne vaut évidemment qu'au sein d'un même centre d'entraînement et d'instruction, puisque les quatre épreuves sont considérées comme une session devant se dérouler dans un même centre.

6. Durée de validité des épreuves

Un délai d'un an est prévu pour la validité des dispenses aux épreuves de sélection, ceci afin de ne pas voir s'écouler un trop long délai entre la réussite de certaines des épreuves de sélection et l'engagement au sein de la commune (cfr article 4, alinéa 5).

7. Subsidiation

Il est à noter que bien qu'un centre d'entraînement et d'instruction puisse accepter qu'un candidat présente les épreuves de sélection plus de deux fois, la subsidiation ne sera accordée que pour deux tentatives par épreuve, comme cela est déjà prévu précédemment.

VII. La réserve de recrutement

1. Durée de validité

L'article 7 confirme que le règlement communal peut prévoir une réserve de recrutement dont la durée de validité ne peut excéder trois ans, mais désormais, ce sera à dater du procès-verbal attestant de la réussite de la dernière épreuve de sélection, et ce, pour s'aligner sur ce qui est dit concernant la durée de validité des épreuves de sélection. Il est à noter que cette possibilité n'enlève en rien l'obligation pour les candidats de remplir toutes les conditions fixées aux articles 2 et 3 du présent arrêté royal, et ce, à la date de leur admissibilité en qualité d'aspirant agent de police ou d'aspirant garde champêtre.

2. Impossibilité de prolongation

À l'article 7, la possibilité qui était offerte de prolonger la durée de validité de la réserve de recrutement si des conditions exceptionnelles le justifiaient, est supprimée. Cela n'a, en effet plus lieu d'être dans la mesure où la validité des épreuves d'aptitude et de sélection est limitée à trois ans.

3. Officialisation des réserves de recrutement supra-locales

L'article 9 a pour but d'officialiser l'existence des réserves supra-locales. Ainsi, bien qu'il n'existe pas d'obligation pour les écoles de créer de telles réserves supra-locales, j'insiste quand-même sur l'importance d'une telle organisation afin que les communes puissent officiellement confier l'organisation des 4 épreuves aux centres et puiser directement dans la réserve de recrutement de ces centres.

La circulaire POL 39 du 18 septembre 1991 relative à la réserve de recrutement supra-locale de la police communale, dont le contenu est partiellement repris ci-après, prévoyait la possibilité pour les communes de puiser directement au sein d'une réserve de candidats constituée par un centre d'entraînement et d'instruction pour policiers communaux et gardes champêtres, et ce, afin de pallier à une double difficulté : d'une part, une procédure relativement longue de recrutement se déroulant au niveau de la commune et d'autre part, un nombre insuffisant de candidats postulant au sein de chaque commune.

Ainsi, les futurs candidats agents de police et candidats gardes champêtres ont la possibilité de se présenter directement au centre d'entraînement et d'instruction qui organise les quatre épreuves, afin de présenter les quatre épreuves d'aptitude et de sélection prévues à l'article 4 de l'arrêté royal dont objet.

Ils doivent, bien entendu, réunir les conditions d'admissibilité et de recrutement prévues aux articles 2 et 3 de cet arrêté royal pour autant que ces conditions soient vérifiables au moment de l'inscription dans le centre d'entraînement et d'instruction, et sans perdre de vue que c'est à dater de l'engagement au sein de la commune qu'elles devront être remplies.

Wanneer een gegadigde zich nochtans rechtstreeks inschrijft in een trainings- en opleidingscentrum om de wervings- en selectieproeven af te leggen, zal het centrum hem niet weigeren met het motief dat hij niet van onberispelijk gedrag is. Aangezien dit begrip niet nauwkeurig is omschreven zou een gemeente genoeg kunnen nemen met het gedrag van betrokkene hoewel de school zijn gedrag niet onberispelijk acht. Eventueel zal de school de kandidaat waarschuwen voor het risico dat hij loopt niet aangeworven te worden omwille van elementen die zijn onberispelijk gedrag zouden kunnen in vraag stellen.

De laureaten van deze proeven kunnen zich vervolgens aanbieden bij het gemeentebestuur dat politieagenten of veldwachters wenst aan te werven. Er dient hier te worden onderstreept dat de laureaten van bedoelde proeven over een periode van drie jaar beschikken om hun kandidatuur bij een gemeente te laten gelden.

De keuze van de gemeente uit de door het centrum verstrekte kandidatenlijst is volledig vrij; de gemeente kan dus hoegenaamd geen kandidaten opgelegd krijgen die haar niet geschikt lijken.

4. Lijst van laureaten

De gemeente die beslist tot aanwerving, kan zich wenden tot het centrum ad hoc om een lijst van kandidaten te bekomen die reeds in het bezit zouden zijn van een getuigschrift dat geldt als bewijs voor het slagen voor de 4 voormelde bekwaamheids- en selectieproeven.

Deze lijst zal verschillende inlichtingen bevatten waaronder de identiteit van de kandidaten, hun geboortedatum, de datum van het slagen voor de verschillende proeven, zodat de gemeenten onmiddellijk kunnen weten of de kandidaten nog steeds de leeftijdsvoorwaarden vervullen en of ze voor de proeven geslaagd zijn binnen de gewenste termijn (cfr geldigheidstermijn van drie jaar)

5. Beroep op één of meerdere supralokale reserves

Een gemeente die opteert voor dit soort selectie heeft er belang bij een beroep te doen op meerdere supralokale reserves en moet zich niet noodzakelijk beperken tot slechts één enkele.

Verschillende gemeentebesturen hadden tegen het nieuwe systeem van supralokale werfreserve destijds opgeworpen dat, wanneer de wervingsreserve bij het centrum van hun keuze zou uitgeput zijn, ze uiteindelijk zouden benadeeld zijn omdat ze op geen enkele andere manier van selecteren een beroep zouden kunnen doen. Het is echter uit de praktijk gebleken dat er geen reden voor zo'n bezwaar is : het is nooit gebeurd dat een supralokale reserve uitgeput wordt.

Daarbij, in de mate waarin de voorwaarde om door een gemeente geldig aangeworven te worden erin bestaat om, zonder verdere precisering, geslaagd te zijn voor de vier bekwaamheids- en selectieproeven, is het nochtans vanzelfsprekend dat een gemeente algemeen gezien elke laureaat van bedoelde proeven mag aanvaarden, ongeacht het centrum waar hij ze heeft afgelegd.

Bijgevolg kan de gemeente die voor dit selectiesysteem opteert, ervan uitgaan dat niet enkel één, maar twee of drie supralokale wervingsreserves aangelegd bij sommige welbepaalde centra, in aanmerking te nemen zijn.

In dit geval moet het gemeentereglement de modaliteiten preciseren waarbinnen op deze reserves een beroep wordt gedaan : ofwel put de gemeente willekeurig uit deze reserves, ofwel maakt ze een volgorde van voorrang op en doet slechts een beroep op een bepaalde « bijkomende » reserve indien de « prioritaire » reserve uitgeput is.

6. Al dan niet een beroep doen op de supralokale wervingsreserve

A. Selectiesysteem waarbij er geen beroep wordt gedaan op de supralokale wervingsreserve

In deze hypothese zijn er twee opties mogelijk :

a) De gemeente vertrouwt de organisatie van de 4 selectieproeven toe aan een erkend centrum.

* ofwel put de gemeente uit de bestaande wervingsreserve (eigen of gemeenschappelijk met meerdere andere gemeentebesturen). De openbare oproep vond al eerder plaats en de betrokkenen hadden reeds hun kandidatuur bij de gemeente ingediend en hadden met goed gevolg de 4 selectieproeven afgelegd (reden waarvoor ze in de genoemde reserve ingelijfd werden).

* ofwel gaat ze over tot een openbare oproep; dienen in aanmerking te worden genomen, de personen die hun kandidatuur stellen, en die :

— opgenomen zijn in de bestaande wervingsreserve;

— reeds geslaagd zijn voor de 4 selectieproeven, hetzij in een erkend centrum, hetzij gedeeltelijk in een gemeente en gedeeltelijk in een erkend centrum. Voor zover een termijn van drie jaar niet is verstreken sedert het slagen voor de proeven, worden deze kandidaten bijgevolg vrijgesteld van alle met succes in een erkend centrum afgelegde proeven. Ze moeten vanzelfsprekend bij het door de gemeente gekozen centrum de vooraf geslaagde maar door een andere gemeente georganiseerde proef(ven) opnieuw afleggen;

Cependant, lorsqu'un candidat s'inscrit directement dans un centre d'entraînement et d'instruction pour présenter les épreuves de recrutement et de sélection, le centre ne le refusera pas au motif qu'il n'est pas de conduite irréprochable. En effet, cette notion n'étant pas précisément définie, une commune pourrait se satisfaire de la conduite de l'intéressé, bien que l'école ne juge pas sa conduite irréprochable. Le cas échéant, l'école mettra en garde le candidat sur le risque qu'il encourt de ne pas se voir recruté en raison des éléments qui pourraient mettre en doute sa conduite irréprochable.

Les lauréats de ces épreuves pourront ensuite se présenter auprès de l'administration communale qui souhaite engager des agents de police ou des gardes champêtres. Il faut souligner ici que les lauréats des dites épreuves bénéficient d'une période de trois ans pour faire valoir leur candidature auprès d'une commune.

Il est à noter que le choix que les communes pourront opérer sur la liste de candidats fournie par le centre est total; la commune ne peut donc nullement se voir imposer des candidats qui pourraient ne pas lui convenir.

4. Liste de lauréats

La commune qui décide de procéder au recrutement peut s'adresser au centre ad hoc afin d'obtenir une liste de candidats qui seraient déjà en possession d'un certificat attestant de la réussite des 4 épreuves d'aptitude et de sélection susmentionnées.

Cette liste comprendra divers renseignements, dont l'identité des candidats, leur date de naissance, la date de réussite des diverses épreuves, de manière à ce que les communes puissent immédiatement savoir si les candidats remplissent toujours les conditions d'âge et s'ils ont réussi les épreuves endéans le délai voulu (cfr le délai de validité de trois ans).

5. Recours à une ou plusieurs réserves supra-locales

Il faut noter l'intérêt pour une commune optant pour ce type de sélection de faire appel à plusieurs réserves supra-locales, et à ne pas obligatoirement se limiter à une seule.

A l'époque, plusieurs administrations communales avaient objecté, à l'encontre de ce nouveau système de réserve supra-locale, qu'au cas où la réserve de recrutement constituée auprès du centre de leur choix serait épuisée, ces communes seraient finalement désavantagées puisqu'elles ne pourraient faire appel à aucun autre mode de sélection de candidats. La pratique a prouvé que cette objection n'avait cependant pas lieu d'être : il n'est jamais arrivé qu'une réserve supra-locale soit épuisée.

En outre, dans la mesure où la condition pour être valablement recruté par une commune est d'avoir réussi les quatre épreuves d'aptitude et de sélection, sans autre précision, il est évident qu'une commune peut de façon générale accepter tout candidat lauréat des dites épreuves, quel que soit le centre où il les a effectuées.

Dès lors, la commune qui opte pour ce système de sélection peut considérer que ce sera non seulement une, mais deux ou trois réserves de recrutement supra-locales, constituées auprès de certains centres déterminés, qui sont à prendre en considération.

Il convient dans ce cas que le règlement communal précise les modalités de recours à ces réserves : soit la commune puise indifféremment dans ces réserves, soit elle établit un ordre de priorité, et n'a recours à quelque réserve « subsidiaire » que si la réserve « prioritaire » est épuisée.

6. Recours ou non au système de la réserve de recrutement supra-locale

A. Système de sélection où il n'y a pas de recours à la réserve de recrutement supra-locale.

Dans cette hypothèse, deux options peuvent se présenter :

a) La commune confie l'organisation des 4 épreuves de sélection à un centre agréé.

* soit la commune puise dans la réserve de recrutement existante (propre ou commune à plusieurs autorités communales). L'appel public avait eu lieu précédemment et les intéressés avaient déjà introduit leur candidature au sein de la commune et avaient présenté avec fruit les 4 épreuves de sélection (raison pour laquelle ils avaient été versés dans ladite réserve).

* soit elle procède à un appel public. Dès lors, doivent être prises en considération les personnes qui posent leur candidature et qui :

— sont reprises dans la réserve de recrutement existante;

— ont déjà réussi les 4 épreuves de sélection, soit dans un centre agréé, soit partiellement dans une commune et partiellement dans un centre agréé. Pour autant qu'un délai de trois ans ne se soit pas écoulé depuis la réussite des épreuves, ces candidats sont dès lors dispensés de toutes les épreuves subies avec succès dans un centre agréé. Ils doivent évidemment représenter auprès du centre choisi par la commune la ou les épreuves préalablement réussies, mais organisées par une autre commune;

— voor de eerste maal nog alle selectieproeven moeten ondergaan.

De voormelde kandidaten die niet aangeworven werden kunnen, desgevallend, nog steeds in de gemeentelijke wervingsreserve opgenomen worden.

b) De gemeente organiseert zelf een selectieproef.

De te volgen procedure is identiek met die welke onder punt a) hiervoren vermeld werd. Er moet nochtans een onderscheid gemaakt worden voor de vrijstellingen van de selectieproeven.

De kandidaat wordt vrijgesteld voor de selectieproeven waarvoor hij voorheen geslaagd was in een erkend centrum of in bedoelde gemeente, mits een termijn van drie jaar nog niet verstreken is bij zijn toelating in de hoedanigheid van aspirant-politieagent of aspirant-veldwachter (artikel 3, 6°, van voormeld koninklijk besluit).

Ongeacht de door de gemeente gekozen optie, moet deze laatste zich aan deze procedure houden en mag in geen geval bijkomend een beroep doen op een supralokale wervingsreserve.

B. Selectiesysteem waarbij een beroep wordt gedaan op de supralokale wervingsreserve.

In deze hypothese vaardigt de gemeente een reglement uit dat de modaliteiten preciseerd waarbij een beroep kan gedaan worden op de supralokale wervingsreserve(s).

De gemeente dient in dit systeem steeds over te gaan tot een publieke oproep tot de kandidaten. Ze zal vervolgens de kandidaten van haar keuze die in de desbetreffende supralokale wervingsreserve(s) ingeschreven zijn, uitnodigen om zich kandidaat te stellen indien ze dit niet spontaan hebben gedaan.

7. Mogelijke bijkomende proef

Ongeacht het selectiesysteem waarvoor de gemeente opteert, kan deze laatste steeds een bijkomende proef voorzien voor de vier selectieproeven zoals beschreven in artikel 4 van dit koninklijk besluit; in dat geval, moet ze dit opnemen in haar gemeentereglement.

Er moet benadrukt worden dat deze bijkomende proef als enig nut heeft dat de gemeente die aanwerft een keuze kan maken onder de verschillende kandidaten die laureaat zijn van de verplichte selectieproeven; de kandidaten die aan deze laatste proef niet voldoen behouden de mogelijkheid om zich aan te bieden bij elke andere gemeente die aanwerft en blijven, in dat geval, ingeschreven in de supralokale wervingsreserve.

8. Automatische inschrijving in de supralokale reserve

De inschrijving in de supralokale wervingsreserve die bij een centrum wordt aangelegd, gebeurt automatisch voor alle laureaten van de vier proeven binnen bedoeld centrum, ongeacht of ze zich spontaan hebben aangeboden, dan wel verstuurd werden door een welbepaalde gemeente om de proeven af te leggen.

In dat laatste geval kunnen de kandidaten van een gemeente die uiteindelijk niet door deze laatste worden aangeworven, later door een andere gemeente gekozen worden die een beroep doet op deze supralokale reserve.

De mogelijkheden voor deze laureaten om aangeworven te worden, worden dus uitgebreid vermits hun kandidatuur dan geldig door elke gemeente kan in aanmerking genomen worden, ongeacht het selectiesysteem van die kandidaten.

VIII. Mobiliteit

Artikel 10, § 2, voorziet voor de politieagenten en veldwachters met een dienstanciënniteit van minstens 5 jaar, de mogelijkheid om aangeworven te worden in een ander politiekorps in de hoedanigheid van stagedoend politieagent of stagedoend veldwachter zonder hun bekwaamheids- en selectieproeven opnieuw te moeten afleggen, en zelfs indien ze de maximumleeftijd hebben overschreden, doch voor zover ze de andere voorwaarden vervullen. Hierdoor zal de laterale mobiliteit vergemakkelijkt kunnen worden. Het komt de gemeenten die deze bepaling toepasselijk willen maken toe om deze mogelijkheid op te nemen in hun reglement.

IX. De stage

Artikel 11 behandelt de stage en voorziet de mogelijkheid een deel (maximum 150 uren) te presteren in een ander korps dan datgene dat de aanwerving verricht heeft.

Hierdoor kan een ruimere werkevaluatie gebeuren en kan er verscheidenheid gebracht worden in de praktische opleiding. Daartoe sluiten de betrokken gemeenten een onderling akkoord zodat deze regeling geofficialiseerd wordt.

In het geval waarin deze mogelijkheid overwogen wordt, dient minstens één van de twee gemeenten (deze welke aangeworven heeft of deze welke de betrokkenen gedurende maximum 150 uren opneemt) een permanentie te verzekeren van 24 uren op 24, opdat de politieagent-stagiair zich rekenschap kan geven van de dagelijkse werking van een dergelijke dienst.

— doivent encore subir pour la première fois toutes les épreuves de sélection.

Les candidats précités non recrutés peuvent toujours être versés, le cas échéant, dans la réserve de recrutement communale.

b) La commune organise elle-même une épreuve de sélection.

La procédure à suivre est identique à celle citée au point a) ci-dessus. Une distinction doit cependant être faite en ce qui concerne les dispenses des épreuves de sélection.

Le candidat se voit dispensé de représenter les épreuves de sélection préalablement réussies dans un centre agréé ou dans ladite commune, pourvu qu'un délai de trois ans ne se soit pas écoulé lors de son admission en qualité d'aspirant agent de police ou d'aspirant garde champêtre (article 3, 6°, de l'arrêté royal précité).

Quelle que soit l'option choisie par la commune, celle-ci doit s'en tenir à cette procédure, et ne peut en aucun cas faire appel subsidiairement à une réserve de recrutement supra-locale.

B. Système de sélection où il y a recours à la réserve de recrutement supra-locale

Dans cette hypothèse, la commune prend un règlement qui précise les modalités du recours à la (aux) réserve(s) de recrutement supra-locale(s).

La commune est toujours tenue, dans ce système, de procéder à un appel public aux candidats. Elle invitera ensuite les candidats de son choix, inscrits dans la ou les réserves supra-locales concernées, à présenter leur candidature s'ils ne l'ont pas déjà fait spontanément.

7. Epreuve complémentaire possible

Quel que soit le système de sélection pour lequel opte la commune, celle-ci peut toujours prévoir une épreuve complémentaire aux quatre épreuves de sélection telles que prévues à l'article 4 de cet arrêté royal; elle doit, dans ce cas, le prévoir dans son règlement communal.

Il faut bien souligner que cette épreuve complémentaire a pour seule utilité de permettre à la commune qui recrute de faire un choix parmi les divers candidats, lauréats des épreuves de sélection obligatoires; les candidats qui ne satisfont pas à cette dernière épreuve conservent la possibilité de se présenter auprès de toute autre commune qui recrute et restent, le cas échéant, inscrits dans la réserve de recrutement supra-locale.

8. Inscription automatique dans la réserve supra-locale

L'inscription dans la réserve de recrutement supra-locale constituée auprès d'un centre est automatique pour tous les lauréats des quatre épreuves au sein dudit centre, qu'ils se soient présentés spontanément ou qu'ils aient été envoyés par une commune déterminée pour subir les épreuves.

Dans ce dernier cas, en effet, on permet aux candidats d'une commune qui ne sont pas, en fin de compte, recrutés par cette dernière, d'être choisis ultérieurement par une autre commune qui a recours à cette réserve supra-locale.

Les possibilités pour ces lauréats des épreuves de sélection d'être recrutés sont donc élargies puisque leur candidature peut alors être valablement retenue par toute commune, quel que soit le système de sélection des candidats retenus.

VIII. Mobilité

L'article 10, § 2, prévoit pour les agents de police et gardes champêtres disposant d'une ancienneté de service d'au moins 5 ans, la possibilité d'être recrutés en qualité d'agent de police stagiaire ou de garde champêtre stagiaire dans un autre corps de police, sans devoir représenter leurs épreuves d'aptitude et de sélection, même s'ils ont dépassé l'âge maximum, mais pourvu qu'ils remplissent les autres conditions. Cela permettra de faciliter la mobilité latérale. Il appartient aux communes qui souhaitent faire application de cette disposition de prévoir cette faculté dans leur règlement.

IX. Le stage

L'article 11 traite du stage et prévoit la possibilité de prester une partie (150 heures maximum) dans un autre corps de police que celui qui a procédé au recrutement.

Cela a pour but d'évaluer un travail plus large et de diversifier la formation pratique. Il convient qu'à cette fin, les communes intéressées concluent un accord entre elles, de manière à officialiser cette manière de faire.

Au cas où cette possibilité est envisagée, il convient qu'au moins une des deux communes (celle qui a recruté ou celle qui accueille l'intéressé durant 150 heures maximum) fonctionne en 24 heures sur 24, ceci afin que l'agent de police stagiaire puisse se rendre compte du fonctionnement journalier d'un tel service.

Het gedeelte van de stage dat in een ander korps volbracht wordt gebeurt bij voorkeur in een ononderbroken periode : het is inderdaad niet opportuun dat een stagiair zich bijvoorbeeld enkele uren per dag of een dag per week in dat ander korps begeeft. Daardoor kan betrokkene zich beter integreren in het leven van dat ander korps. De duur van bedoeld stagegedeelte zal vooraf vastgesteld worden evenals de periode gedurende welke ze zal plaatsvinden, zodanig dat eenieder zijn werk kan organiseren.

Ik verzoek U, Mevrouw de Gouverneur, Mijnheer de Gouverneur, in het Bestuursmemoriaal de datum te willen aangeven waarop deze omzendbrief in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd werd.

De Minister,
J. Vande Lanotte.

La partie de stage effectuée dans un autre corps sera prestée dans une période ininterrompue de préférence : il n'est, en effet, pas opportun qu'un stagiaire se rende, par exemple, quelques heures par jour ou un jour par semaine dans cet autre corps. Cela permettra à l'intéressé de mieux s'intégrer dans la vie de cet autre corps. La durée de ladite partie de stage sera déterminée à l'avance, de même que la période durant laquelle elle aura lieu, de manière à ce que chacun puisse organiser son travail en conséquence.

Je vous prie, Madame, Monsieur le Gouverneur, de bien vouloir indiquer au Mémorial Administratif la date à laquelle la présente circulaire a été publiée au *Moniteur belge*.

Le Ministre,
J. Vande Lanotte.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

[98/12122]

Arbeidsgerechten. — Bericht aan de representatieve organisaties van werkgevers. — Openstaande plaats van een werkend rechter in sociale zaken, als werkgever, bij de arbeidsrechtbank te Brussel, ter vervanging van Mevr. Hofman, Nadine

De betrokken organisaties worden verzocht de kandidaturen voor te dragen overeenkomstig de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 7 april 1970 en uiterlijk binnen de drie maanden na de bekendmaking van dit bericht.

De voordrachten van de kandidaten moeten worden gericht aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Dienst Arbeidsgerechten, Belliardstraat 51, 1040 Brussel.

Bij de lijsten wordt voor elk der voorgedragen kandidaten een uittreksel van de geboorteakte gevoegd.

[98/12123]

Arbeidsgerechten. — Bericht aan de representatieve organisaties van werknemers. — Openstaande plaats van een werkend rechter in sociale zaken, als werknemer-bediende, bij de arbeidsrechtbank te Brussel, ter vervanging van de heer Jorissen, Henri

De betrokken organisaties worden verzocht de kandidaturen voor te dragen overeenkomstig de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 7 april 1970 en uiterlijk binnen de drie maanden na de bekendmaking van dit bericht.

De voordrachten van de kandidaten moeten worden gericht aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Dienst Arbeidsgerechten, Belliardstraat 51, 1040 Brussel.

Bij de lijsten wordt voor elk der voorgedragen kandidaten een uittreksel van de geboorteakte gevoegd.

[98/12124]

Arbeidsgerechten. — Bericht aan de representatieve organisaties van werknemers. — Openstaande plaats van een werkend raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende, bij het arbeidshof te Luik, ter vervanging van de heer Barreau, André

De betrokken organisaties worden verzocht de kandidaturen voor te dragen overeenkomstig de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 7 april 1970 en uiterlijk binnen de drie maanden na de bekendmaking van dit bericht.

De voordrachten van de kandidaten moeten worden gericht aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Dienst Arbeidsgerechten, Belliardstraat 51, 1040 Brussel.

Bij de lijsten wordt voor elk der voorgedragen kandidaten een uittreksel van de geboorteakte gevoegd.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

[98/12122]

Juridictions du travail. — Avis aux organisations représentatives d'employeurs. — Place vacante d'un juge social effectif au titre d'employeur au tribunal du travail de Bruxelles, en remplacement de Mme Hofman, Nadine

Les organisations représentatives intéressées sont invitées à présenter les candidatures à cette fonction conformément aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 7 avril 1970 et au plus tard dans les trois mois qui suivent la publication du présent avis.

Ces présentations doivent être adressées au Ministère de l'Emploi et du Travail, Service des Juridictions du travail, rue Belliard 51, à 1040 Bruxelles.

Les listes seront accompagnées d'un extrait d'acte de naissance pour chacun des candidats présentés.

[98/12123]

Juridictions du travail. — Avis aux organisations représentatives de travailleurs. — Place vacante d'un juge social effectif au titre de travailleur employé au tribunal du travail de Bruxelles, en remplacement de M. Jorissen, Henri

Les organisations représentatives intéressées sont invitées à présenter les candidatures à cette fonction conformément aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 7 avril 1970 et au plus tard dans les trois mois qui suivent la publication du présent avis.

Ces présentations doivent être adressées au Ministère de l'Emploi et du Travail, Service des Juridictions du travail, rue Belliard 51, à 1040 Bruxelles.

Les listes seront accompagnées d'un extrait d'acte de naissance pour chacun des candidats présentés.

[98/12124]

Juridictions du travail. — Avis aux organisations représentatives de travailleurs. — Place vacante d'un conseiller social effectif au titre de travailleur employé à la cour du travail de Liège, en remplacement de M. Barreau, André

Les organisations représentatives intéressées sont invitées à présenter les candidatures à cette fonction conformément aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 7 avril 1970 et au plus tard dans les trois mois qui suivent la publication du présent avis.

Ces présentations doivent être adressées au Ministère de l'Emploi et du Travail, Service des Juridictions du travail, rue Belliard 51, à 1040 Bruxelles.

Les listes seront accompagnées d'un extrait d'acte de naissance pour chacun des candidats présentés.