

## REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2017/13133]

**24 AOUT 2017. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente**

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu l'ordonnance du 19 juillet 1990 portant création d'un Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, l'article 8, alinéa 2;

Vu l'ordonnance du 9 juillet 2015 modifiant l'ordonnance du 19 juillet 1990 portant création d'un Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, l'article 9;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 2002 portant le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel du SIAMU;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique donné le 17 janvier 2017;

Vu l'accord du Ministre du Budget donné le 17 janvier 2017;

Vu le protocole n° 2017/02 du Comité du secteur XV du 20 mars 2017;

Vu l'avis de l'inspection des Finances donné le 29 mars 2017;

Vu l'association de l'autorité fédérale en application de l'article 16, alinéa 2 de l'accord de coopération exécutant l'article 306§ 2 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, réalisée le 1 juin 2017;

Vu l'avis n°61.330/2 du Conseil d'Etat, donné le 26 juin 2017, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1, 2° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Vu la neutralité de la présente réglementation sur la situation respective des femmes et des hommes découlant de l'évaluation de son impact, réalisée le 3 juillet 2017, conformément à l'article 3 de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale;

Considérant que les articles 17 et 106 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile rendent en partie applicable au Service d'Incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (ci-après « SIAMU ») l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours (ci-après « statut fédéral ») en tant que principes généraux;

Considérant que le statut fédéral détermine dans son article 306 les dispositions qui s'appliquent au SIAMU en tant que principes généraux ainsi que les matières qui doivent faire l'objet d'un accord de coopération entre l'autorité fédérale et la Région de Bruxelles-Capitale pour régler leur application à Bruxelles;

Considérant qu'il revient à la Région de Bruxelles-Capitale de compléter, d'appliquer ou d'adapter les principes généraux au moyen de la compétence qu'elle détient en matière de statut applicable au personnel des organismes d'intérêt public qu'elle a créés;

Considérant que la majorité des principes généraux a été transposée sans adaptation dans le présent statut;

Considérant que certains principes généraux du statut fédéral sont adaptés aux particularités du SIAMU et aux spécificités de la Région de Bruxelles-Capitale sans toutefois porter atteinte à la substance des principes généraux. Tel est le cas lorsque les adaptations précisent les organes compétents de la Région de Bruxelles-Capitale ou du SIAMU, lorsque le SIAMU souhaite préserver des standards plus élevés que dans les zones de secours comme en matière de formation – tout en respectant les minima du statut fédéral – ou encore lorsque les principes généraux prévoient la possibilité de compléter le régime prévu comme en matière de réaffectation;

Considérant qu'un accord de coopération exécutant l'article 306§ 2 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours a été conclu entre l'autorité fédérale et la Région de Bruxelles-Capitale pour régler leur application à Bruxelles;

## BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2017/13133]

**24 AUGUSTUS 2017. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp**

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Gelet op de ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, artikel 8, tweede lid;

Gelet op de ordonnantie van 9 juli 2015 tot wijziging van de ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp artikel 9;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 juni 2002 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de DBDMH;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken gegeven op 17 januari 2017;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting gegeven op 17 januari 2017;

Gelet op het protocol nr. 2017/02 van het Comité van sector XV van 20 maart 2017;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën gegeven op 29 maart 2017;

Gelet op de betrokkenheid van de federale overheid in toepassing van artikel 16, tweede lid van het samenwerkingsakkoord tot uitvoering van artikel 306§ 2 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, verwezenlijkt op 1 juni 2017.

Gelet op het advies nr. 61.330/2 van de Raad van State, gegeven op 26 juni 2017 in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Gelet op de neutraliteit van deze regelgeving voor de respectieve toestand van vrouwen en mannen die blijkt uit de beoordeling van de impact ervan, verwezenlijkt op 8 mei 2017 conform artikel 3 van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Overwegende dat de artikelen 17 en 106 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid het koninklijk besluit van 19 april 2017 houdende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones (hierna "federaal statuut" gedeeltelijk als algemene principes van toepassing maken op de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (hierna "DBDMH"));

Overwegende dat het federaal statuut in haar artikel 306 de bepalingen vastlegt die als algemene principes van toepassing zijn op de DBDMH evenals de aangelegenheden die moeten worden opgenomen in een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om de toepassing ervan in Brussel te regelen;

Overwegende dat het toekomt aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om de algemene principes te 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;

Overwegende dat de meeste algemene principes zonder aanpassing werd omgezet in voorliggend statuut;

Overwegende dat sommige algemene principes van het federaal statuut aangepast zijn aan de bijzonderheden van de DBDMH en aan de specifieke eigenschappen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zonder echter afbreuk te doen aan de inhoud van de algemene principes. Dit is het geval wanneer de aanpassingen de bevoegde organen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest of van de DBDMH bepalen, wanneer de DBDMH hogere standaarden wenst te behouden dan in de hulpverleningszones zoals inzake opleiding – met inachtneming van de minima van het federaal statuut – of nog wanneer de algemene principes de mogelijkheid voorzien om het geplande regime aan te vullen zoals inzake wedertewerkstelling;

Overwegende dat een samenwerkingsakkoord tot uitvoering van artikel 306§ 2 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones werd gesloten tussen de federale overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om de toepassing ervan in Brussel te regelen;

Considérant qu'il est fait régulièrement référence à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale afin de préserver une cohérence à la fonction publique bruxelloise;

Sur la proposition du Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Economie, de l'Emploi et de la lutte contre l'incendie de l'aide médicale urgente;

Après délibération,

Arrête :

## LIVRE I<sup>er</sup>. – DU STATUT ADMINISTRATIF

### TITRE I<sup>er</sup>. — *Des dispositions générales*

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

1° le SIAMU : le Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;

2° le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

3° le ministre : le Ministre ou le Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique;

4° le ministre fonctionnellement compétent : le ministre ou le secrétaire d'état dont relève l'organisme d'intérêt public, en fonction des compétences qu'il exerce;

5° le directeur général et le directeur général adjoint : les agents des rangs A5+ et A5 prévus à l'article 6 de l'ordonnance du 19 juillet 1990 portant création d'un Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, exerçant la fonction d'officier-chef de service et d'officier-commandant en second;

6° l'autorité investie du pouvoir de nomination :

1. le ministre fonctionnellement compétent pour les grades du niveau A;

2. le directeur général ou le directeur général adjoint pour les grades des niveaux C et D;

7° la chambre de recours régionale : la chambre de recours régionale telle que prévue dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale;

8° organisations syndicales : les organisations syndicales représentatives qui siègent au comité de secteur XV en exécution de l'article 8, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

9° le statut général : l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale ou toutes autres dispositions réglementaires qui viendraient à le remplacer;

10° la loi du 15 mai 2007 : la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile;

11° l'arrêté déterminant les délégations : l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2017 déterminant, au Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, les délégations de compétences et de signatures accordées au directeur général et au directeur général adjoint et les modalités d'exercice de l'avis du coordinateur administratif dans les matières relevant de sa compétence et portant dispositions diverses;

12° GRH : service au sein du SIAMU assurant la gestion du personnel;

13° le responsable GRH : le membre du personnel de rang A3 au moins ayant la gestion des ressources humaines dans ses attributions;

14° le responsable GRH opérationnel : un membre du personnel opérationnel du cadre supérieur en charge de la gestion du personnel opérationnel au sein du SIAMU;

15° l'arrêté royal formation : l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux;

16° le statut fédéral : l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours;

Overwegende dat regelmatig wordt verwezen naar het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om de samenhang met het Brussels openbaar ambt te handhaven;

Op voorstel van de Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Economie, Tewerkstelling en Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp en Huisvesting;

Na beraadslaging,

Besluit :

## BOEK I. – HET ADMINISTRATIEF STATUUT

### TITEL I. — *Algemene bepalingen.*

**Artikel 1.** § 1<sup>er</sup>. Voor de toepassing van dit besluit dient te worden verstaan onder :

1° de DBDMH : de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;

2° de Regering : de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

3° de minister : de Minister of de Staatssecretaris bevoegd voor Ambtenarenzaken;

4° de functioneel bevoegde minister : de minister of staatssecretaris waarvan de instelling van openbaar nut afhangt krachtens de bevoegdheden die hij uitoefent;

5° de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal : de ambtenaren van rang A5+ en A5 voorzien in artikel 6 van de ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp, die de functie van officier-dienstchef en officier-tweede in bevel uitoefenen;

6° de benoemende overheid :

1. de functioneel bevoegde minister voor de graden van niveau A;

2. de directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal voor de graden van niveau C en D;

7° de gewestelijke kamer van beroep : de gewestelijke kamer van beroep zoals voorzien in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2017 tot vaststelling van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de Instellingen van Openbaar Nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

8° vakorganisaties : de representatieve vakorganisaties die zetelen in Sectorcomité XV in uitvoering van artikel 8, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

9° het algemeen statuut : het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of elke andere reglementaire bepaling die het zou vervangen;

10° de wet van 15 mei 2007 : de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid;

11° het besluit tot vaststelling van de delegaties : het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2017 tot bepaling van, voor de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Medische Hulp, de delegaties van bevoegdheden en de ondertekeningvolmachten aan de directeur-generaal en aan de adjunct-directeur-generaal en de modaliteiten van het advies van de administratieve coördinator in de materies die onder zijn bevoegdheid vallen en houdende diverse bepalingen;

12° HRM : dienst binnen de DBDMH belast met het personeelsbeheer;

13° de HRM-verantwoordelijke : het personeelslid van rang A3 ten minste bevoegd voor het personeelsbeheer;

14° operationeel HRM-verantwoordelijke : een operationeel personeelslid van het hoger kader belast met het beheer van het operationeel personeel bij de DBDMH

15° koninklijk besluit opleiding : het koninklijk besluit van 18 november 2015 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten en tot wijziging van diverse koninklijke besluiten;

16° het federaal statuut : het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

17° le Badge AMU : l'insigne distinctif d'aide médicale urgente en vertu de l'arrêté royal du 13 février 1998 relatif aux centres de formation et de perfectionnement des secouristes-ambulanciers;

18° le règlement d'ordre intérieur : le Règlement d'ordre intérieur du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;

19° le jour ouvrable : le jour de la semaine du lundi au vendredi, excepté les jours fériés;

20° les jours fériés : les jours fériés visés à l'article 1<sup>er</sup> 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;

21° 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<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

§ 2. Lorsque le présent arrêté prévoit un délai, celui-ci est compté en jours, sauf dispositions contraires.

Le délai comprend tous les jours, même le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Le jour de l'échéance est compris dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable. Lorsque ce jour tombe entre Noël et Nouvel An, il est reporté au premier jour ouvrable après le Nouvel An.

§ 3. Lorsque le présent arrêté prévoit une notification, il faut entendre :

1° soit la remise d'une pièce contre accusé de réception daté et signé. Dans ce cas, le délai est calculé à partir du lendemain de la remise de la pièce, sauf dispositions contraires.

2° soit l'envoi par lettre recommandée. Dans ce cas, le délai est calculé à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi par lettre recommandée, la date de la poste faisant foi, sauf preuve contraire du destinataire.

3° soit toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. L'envoi suivant une procédure électronique qui, de façon démontrable et adaptée aux circonstances, garantit l'authenticité et l'intégrité du contenu de la communication est considéré comme équivalent au courrier recommandé. L'utilisation de la carte d'identité électronique ou de la carte d'étranger électronique peut être rendue obligatoire. Dans ce cas, le délai est calculé à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi suivant une procédure électronique, le moment où la communication a quitté le système de traitement de données contrôlé par le SIAMU faisant foi, sauf preuve contraire du destinataire.

§ 4. L'emploi dans le présent arrêté des noms masculins est épicène en vue d'assurer la lisibilité du texte.

**Art. 2.** § 1. Le présent arrêté est applicable aux agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente.

§ 2. 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.

## TITRE II. — De l'organisation du SIAMU.

### CHAPITRE I. — Des agents.

**Art. 3.** Les dispositions du statut général relatives à la définition des agents sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

17° de badge DGH : het onderscheidingsteken voor dringende geneeskundige hulpverlening krachtens het koninklijk besluit van 13 februari 1998 betreffende de opleidings- en vervolmakingscentra voor hulpverleners-ambulanciers;

18° het huishoudelijk reglement : het Huishoudelijk Reglement van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp;

19° de werkdag : de weekdag van maandag tot vrijdag, met uitzondering van feestdagen :

20° de feestdagen : de feestdagen bedoeld 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;

21° diploma van niveau A : diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot functies van niveau A binnen de federale overheid zoals bedoeld in bijlage 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

§ 2. Wanneer dit besluit voorziet in een termijn wordt deze berekend in dagen, tenzij anders voorzien.

De termijn omvat alle dagen, zelfs zaterdagen, zondagen en de feestdagen.

De vervalddag wordt inbegrepen in de termijn. Wanneer deze dag evenwel valt op een zaterdag, een zondag of een feestdag, wordt de vervalddag verplaatst naar de eerstvolgende werkdag. Als deze dag valt tussen Kerstmis en Nieuwjaar, wordt hij verplaatst naar de eerstvolgende werkdag na Nieuwjaar.

§ 3. Wanneer dit besluit voorziet in een betekening, dient te worden verstaan :

1° hetzij de afgifte van een stuk tegen een gedateerd en getekend ontvangstbewijs. In dit geval wordt de termijn berekend vanaf de dag volgend op de afgifte van het stuk, behoudens andersluidende bepalingen.

2° hetzij een aangetekende verzending. In dit geval wordt de termijn berekend vanaf de derde werkdag volgend op de aangetekende verzending, postdatum ter staving, behoudens tegenbewijs van de verzender.

3° hetzij elke andere drager met bewijskracht en vaste datum verstuurd aan het personeelslid. De verzending volgens een elektronische procedure die, op een weerlegbare wijze en aangepast aan de omstandigheden, de authenticiteit en de integriteit van de inhoud van de communicatie waarborgt, beschouwd als equivalent. Het gebruik van de elektronische identiteitskaart of de elektronische vreemdelingenkaart kan verplicht worden opgelegd. In dit geval wordt de termijn berekend vanaf de derde werkdag volgend op de verzending volgens een elektronische procedure, het moment waarop de communicatie het systeem voor gegevensverwerking gecontroleerd door de DBDMH verlaten heeft ter staving, behoudens tegenbewijs van de ontvanger.

§ 3. Het gebruik in dit besluit van mannelijke woorden is gemeenschappelijk met het oog op het waarborgen van de leesbaarheid van de tekst.

**Art. 2.** § 1. Dit besluit is van toepassing op de ambtenaren van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp.

§ 2. 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.

## TITEL II. — De organisatie van de DBDMH.

### HOOFDSTUK I. — De ambtenaren.

**Art. 3.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de definitie van het begrip ambtenaren.

CHAPITRE II. — *Des grades.*

**Art. 4.** § 1. Le grade est le titre qui situe l'agent à un rang et qui l'habilite à occuper un des emplois qui correspondent à ce grade.

Les grades sont classés par niveau et par rang.

Le niveau d'un grade détermine la place de celui-ci dans la hiérarchie, selon la qualification de la formation et des aptitudes qui doivent être attestées pour que ce grade puisse être attribué.

Le rang détermine l'importance relative d'un grade dans son niveau.

§ 2. Les différentes fonctions à remplir au sein du SIAMU sont assurées par le cadre de base, le cadre moyen et le cadre supérieur :

- 1° les grades de niveau A constituent le cadre supérieur;
- 2° les grades de niveau C constituent le cadre moyen;
- 3° les grades de niveau D constituent le cadre de base.

§ 3. Sans préjudice des prérogatives des mandataires, en cas d'égalité de grades, l'autorité est exercée par le membre du personnel ayant le plus d'ancienneté dans ce grade.

**Art. 5.** Chaque rang est désigné par une lettre suivie d'un chiffre; la lettre renvoie au niveau; le chiffre situe le rang dans le niveau, le plus haut chiffre correspondant au rang le plus élevé.

Les rangs sont répartis entre les niveaux comme suit :

- 1° au niveau A, six rangs, à savoir les rangs A1, A2, A3, A4, A5 et A5+;
- 2° au niveau C, deux rangs, à savoir les rangs C1 et C2;
- 3° au niveau D, deux rangs, à savoir les rangs D1 et D2;

Le niveau A est le niveau le plus élevé.

**Art. 6.** Les grades suivants sont créés :

- au rang A3 : colonel;
- au rang A2 : major;
- au rang A1 : capitaine; lieutenant;
- au rang C2 : adjudant;
- au rang C1 : sergent-major; sergent;
- au rang D2 : caporal;
- au rang D1 : sapeur-pompier qualifié; sapeur-pompier.

CHAPITRE III. — *Du plan du personnel et de l'organigramme.*

**Art. 7.** Les dispositions du statut général relatives au plan du personnel et à l'organigramme sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

CHAPITRE IV. — *Des fonctionnaires dirigeants.*

**Art. 8.** § 1. L'officier-chef de service, désigné par mandat conformément aux dispositions du Livre IV, est le fonctionnaire dirigeant du SIAMU.

§ 2. L'officier-commandant en second, désigné par mandat conformément aux dispositions du Livre IV, est le fonctionnaire dirigeant adjoint du SIAMU.

§ 3. Les fonctionnaire dirigeant et dirigeant adjoint sont respectivement directeur général et directeur général adjoint au sens de la loi du 16 juin 1989 portant diverses réformes institutionnelles, du statut général, de l'arrêté déterminant les délégations et de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant règlementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. Les dispositions du statut général relatives aux fonctionnaires dirigeants sont applicables aux membres du personnel opérationnel, excepté pour le Livre IV de ce statut général qui ne leur est pas applicable.

§ 5. Le directeur général peut déléguer toutes les décisions qui lui sont conférées par le statut général et le présent statut au directeur général adjoint et au coordinateur administratif. En ce cas, la délégation de compétence doit être approuvée par le conseil de direction. La fin de la délégation doit être actée par le conseil de direction.

HOOFDSTUK II. — *De graden.*

**Art. 4.** § 1. De graad is de titel op grond waarvan de ambtenaar met een rang bekleed is en waardoor hij gemachtigd is een betrekking in te nemen die met deze graad overeenstemt.

De graden worden gerangschikt per niveau en per rang.

Het niveau van een graad bepaalt de plaats van die graad in de hiërarchie volgens de kwalificatie van de vorming en de geschiktheid waarvan blijkt moet gegeven opdat die graad kan worden toegekend.

De rang bepaalt de betrekkelijke waarde van een graad in zijn niveau.

§ 2. De verschillende functies binnen de DBDMH worden ingevuld door het basiskader, het middenkader en het hoger kader :

- 1° Het hoger kader omvat de graden van niveau A;
- 2° Het middenkader omvat de graden van niveau C;
- 3° Het basiskader omvat de graden van niveau D.

§ 3. Onverminderd de voorrechten van de mandaathouders, wordt, bij gelijkheid in graad, het gezag uitgeoefend door het personeelslid met de grootste anciënniteit in dezelfde graad.

**Art. 5.** Elke rang wordt aangeduid met een letter gevolgd door een cijfer; de letter verwijst naar het niveau; het cijfer plaatst de rang binnen het niveau. Het hoogste cijfer stemt overeen met de hoogste rang.

De rangen worden als volgt verdeeld onder de niveaus :

- 1° in niveau A, zes rangen, nl. de rangen A1, A2 en A3, A4, A5 en A5+;
- 2° in niveau C, twee rangen, nl. de rangen C1 en C2;
- 3° in niveau D, twee rangen, nl. de rangen D1 en D2;

Het niveau A is het hoogste niveau.

**Art. 6.** De volgende graden worden gecreëerd :

- in rang A3 : kolonel;
- in rang A2 : majoor;
- in rang A1 : kapitein, luitenant;
- in rang C2 : adjudant;
- in rang C1 : sergeant-majoor; sergeant;
- in rang D2 : korporaal;
- in rang D1 : eerste brandweerman; brandweerman.

HOOFDSTUK III. — *Het personeelsplan en het organigram.*

**Art. 7.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake het personeelsplan en het organigram.

HOOFDSTUK IV. — *De leidende ambtenaren.*

**Art. 8.** § 1. De officier-dienstchef, aangewezen bij mandaat overeenkomstig de bepalingen van Boek IV, is de leidend ambtenaar van de DBDMH.

§ 2. De officier-tweede in bevel, aangewezen bij mandaat overeenkomstig de bepalingen van Boek IV, is de adjunct-leidend ambtenaar van de DBDMH.

§ 3. De leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar zijn respectievelijk directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal in de zin van de wet van 16 juni 1989 houdende diverse institutionele hervormingen, van het algemeen statuut, van het besluit tot vaststelling van de delegaties en van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 tot bepaling van de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

§ 4. De bepalingen van het algemeen statuut betreffende de leidende ambtenaren zijn van toepassing op de leden van het operationeel personeel, met uitzondering voor boek IV van dit algemeen statuut, dat niet voor hen van toepassing is.

§ 5. De directeur-generaal kan alle beslissingen die hem door het algemeen statuut en dit statuut worden verleend delegeren aan de adjunct-directeur-generaal en aan de administratieve coördinator. In dat geval dient de bevoegdheidsdelegatie goedgekeurd te worden door de directieraad. Het einde van de delegatie dient opgetekend te worden door de directieraad.

§ 6. L'officier-chef de service du SIAMU est le commandant de zone au sens de la loi du 15 mai 2007.

#### CHAPITRE V. — *Du conseil de direction.*

**Art. 9.** Les dispositions du statut général relatives au conseil de direction sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

Sans préjudice de l'article 23 du statut général, font également partie du conseil de direction le coordinateur administratif de rang A5 qui a une voix délibérative, le fonctionnaire dirigeant de « Bruxelles Prévention-Sécurité » et le Ministre fonctionnellement compétent ou son représentant, qui ont chacun une voix consultative.

Le conseil de direction exerce les compétences qui lui sont conférées par le statut général et le présent arrêté.

#### CHAPITRE VI. — *De la chambre de recours régionale.*

**Art. 10.** Les dispositions du statut général relatives à la chambre de recours régionale sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

### TITRE III. — *Du recrutement, du stage de recrutement et de la nomination.*

#### CHAPITRE I. — *Recrutement.*

##### *Section I. — disposition générale*

**Art. 11.** 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.

##### *Section II. — Certificat d'aptitude fédéral*

**Art. 12.** § 1. Le Centre de formation des pompiers de Bruxelles organise selon les besoins du SIAMU, des épreuves d'aptitude spécifiques préalables au recrutement, pour le cadre de base et le cadre supérieur visés à l'article 5 du statut fédéral, à la demande du ministre fonctionnellement compétent.

Le contenu et les modalités d'organisation qui concernent les épreuves d'aptitude spécifiques sont réglées par le statut fédéral et la réglementation prise en application de celui-ci.

Le SIAMU informe le Ministre de l'Intérieur de l'organisation des épreuves d'aptitude spécifiques au moins un mois avant le début des épreuves.

§ 2. L'organisation des épreuves spécifiques est publiée au moins dans le *Moniteur belge*, sur le site de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF intérieur et sur le site d'ACTIRIS, 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.

##### *Section III. — De l'appel aux candidats*

**Art. 13.** Lors d'une vacance d'emploi aux grades de sapeur-pompier ou de capitaine, le ministre fonctionnellement compétent lance un appel aux candidats, ou fait appel aux lauréats de la réserve de recrutement visée à l'article 17, dans l'ordre du classement.

L'appel est publié au moins au *Moniteur belge*, sur le site de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF intérieur et sur le site d'ACTIRIS. Ces publications sont obligatoires sous peine de nullité de la procédure.

L'appel mentionne au moins un profil de fonction succinct de l'emploi vacant, les conditions à remplir, et la date à laquelle elles doivent être remplies, les épreuves imposées et leur contenu, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction et la constitution éventuelle d'une réserve des lauréats. Le cas échéant, il précise la durée et l'importance de cette réserve ainsi que la possibilité d'exiger la réussite d'épreuves physiques comparables aux épreuves d'aptitude spécifiques pour les stagiaires qui débutent leur stage après plus de six mois de réserve.

§ 6. De officier-dienstchef van de DBDMH is de zonecommandant in de zin van de wet van 15 mei 2007.

#### HOOFDSTUK V. — *De directieraad.*

**Art. 9.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de directieraad.

Onverminderd artikel 23 van het algemeen statuut, maken eveneens deel uit van de directieraad de administratieve coördinator van rang A5 die stemgerechtigd is, de leidend-ambtenaar van "Brussel Preventie-veiligheid" en de functioneel bevoegde Minister of zijn of haar vertegenwoordiger die elk een adviserende stem hebben.

De directieraad oefent de bevoegdheden uit die het algemeen statuut en dit besluit hen toekennen.

#### HOOFDSTUK VI. — *De gewestelijke kamer van beroep.*

**Art. 10.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de gewestelijke kamer van beroep.

### TITEL III. — *De aanwerving, de aanwervingsstage en de benoeming.*

#### HOOFDSTUK I. — *De aanwerving.*

##### *Afdeling I. — algemene bepaling*

**Art. 11.** De aanwerving van het personeel gebeurt hetzij in de graad van brandweerman, voor wat betreft het basiskader, hetzij in de graad van kapitein, voor wat betreft het hoger kader.

##### *Afdeling II. — Het federaal geschiktheidsattest*

**Art. 12.** § 1. Het Opleidingscentrum van de Brandweer van Brussel organiseert, naargelang de noden van de DBDMH, specifieke geschiktheidsproeven voorafgaand aan de aanwerving, voor het basiskader en het hoger kader bedoeld in artikel 5 van het federaal statuut, op vraag van de functioneel bevoegde minister.

De inhoud en de modaliteiten voor de organisatie van de specifieke geschiktheidsproeven worden geregeld door het federaal statuut en de regelgeving genomen in toepassing hiervan.

De DBDMH informeert de Minister van Binnenlandse Zaken van de organisatie van de specifieke geschiktheidsproeven ten minste een maand voor aanvang van de proeven.

§ 2. De organisatie van de specifieke proeven wordt bekendgemaakt, minstens in het *Belgisch Staatsblad*, via de website van de algemene directie civiele veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken en via de website van ACTIRIS, ten laatste twintig dagen voor de uiterlijke 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.

##### *Afdeling III. — De oproep tot kandidaten*

**Art. 13.** Bij een vacante betrekking in de graad van brandweerman of kapitein, richt de functioneel bevoegde minister een oproep tot kandidaten, of richt een oproep tot de geslaagde kandidaten van de wervingsreserve bedoeld in artikel 17, in de volgorde van rangschikking.

De oproep wordt minstens bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*, via de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken en via de website van ACTIRIS. Deze bekendmakingen zijn verplicht op straffe van nietigheid van de procedure.

De oproep vermeldt minstens een beknopt functieprofiel van de vacante betrekking, de te vervullen voorwaarden, en de dag waarop ze vervuld moeten worden, de opgelegde proeven, en de inhoud ervan, de uiterste datum voor de kandidaatstelling evenals de praktische modaliteiten voor de indiening ervan en de eventuele samenstelling van een reserve van geslaagden. In voorkomend geval wordt de duur en de omvang van deze reserve meegedeeld, alsook de mogelijkheid om het slagen in fysieke proeven vergelijkbaar met de specifieke geschiktheidsproeven voor de stagiaires die hun stage aanvangen na meer dan zes maanden reserve te vereisen.

*Section IV. — Du recrutement du personnel du cadre de base et du cadre supérieur.*

**Art. 14. § 1.** Les candidats à un emploi de sapeur-pompier remplissent les conditions suivantes :

1° être Belge ou citoyen d'un autre État faisant partie de l'Espace Économique Européen ou de la Suisse;

2° être âgé de 18 ans minimum;

3° avoir une conduite conforme aux exigences de la fonction visée. Le candidat fournit un extrait de casier judiciaire visé à l'article 596 alinéa 2 du code d'instruction criminelle 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° 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 du statut fédéral.

§ 2. 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 visé à l'article 596 alinéa 2 du code d'instruction criminelle 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 du statut fédéral.

§ 3. Le membre du personnel d'une zone de secours du cadre de base ou cadre moyen est réputé avoir satisfait à la condition visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, 7°.

Le membre du personnel d'une zone de secours du cadre supérieur est réputé avoir satisfait à la condition visée au paragraphe 2, 7°.

Le membre du personnel d'une zone de secours qui n'est pas officier est exempté du test d'habileté manuelle et des épreuves d'aptitude physique prévus à l'article 35, § 3, 2° et 3° du statut fédéral dans le cadre de l'obtention du certificat d'aptitude fédéral du cadre supérieur.

**Art. 15.** Le recrutement est subordonné à la réussite d'un concours de recrutement et d'un examen médical éliminatoire, tel que défini par l'article 26 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

**Art. 16.** Le contenu et les modalités du concours de recrutement, destiné à tester la motivation, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction, sont fixés par le ministre fonctionnellement compétent. L'organisation pratique du concours peut être confiée par le ministre fonctionnellement compétent au SIAMU et/ou au centre de formation des pompiers de Bruxelles et/ou au SELOR et/ou à Service Public Régional Bruxelles Fonction publique.

Les candidats disposent d'au moins vingt jours, à partir des publications visées à l'article 13, pour se porter candidat.

Le résultat du concours est notifié à l'intéressé.

**Art. 17.** Le ministre fonctionnellement compétent décide si une réserve de lauréats doit être constituée.

Si une réserve est constituée, les lauréats qui n'ont pas pu être admis y sont versés.

*Afdeling IV. — De aanwerving van het personeel van het basiskader en van het hoger kader.*

**Art. 14. § 1.** De 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 bedoeld in artikel 596 tweede lid van het Wetboek van Strafvordering 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;

6° houder zijn van rijbewijs B;

7° houder zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het basiskader of het hoger kader, zoals bedoeld in artikel 35 van het federaal statuut.

§ 2. De 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 bedoeld in artikel 596 tweede lid van het Wetboek van Strafvordering 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 geschiktheidsattest voor het basiskader of het hoger kader, zoals bedoeld in artikel 35 van het federaal statuut.

§ 3. Het personeelslid van een hulpverleningszone van het basiskader of middenkader wordt geacht te hebben voldaan aan de in paragraaf 1, 7° bedoelde voorwaarde.

Het personeelslid van een hulpverleningszone van het hoger kader wordt geacht te hebben voldaan aan de in paragraaf 2, 7° bedoelde voorwaarde.

Het personeelslid van een hulpverleningszone doe geen officier is wordt vrijgesteld van de operationele handvaardigheidstest en de lichamelijke geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 35, § 3, 2° en 3° van het federaal statuut in het kader van het behalen van het federaal geschiktheidsattest van het hoger kader

**Art. 15.** De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend wervingsexamen en een eliminerend medisch onderzoek, als vermeld in artikel 26 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

**Art. 16.** De inhoud en de modaliteiten van het vergelijkend examen, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving te testen, worden vastgelegd door de functioneel bevoegde minister. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de minister toevertrouwd worden aan het Opleidingscentrum van de Brussel Brandweer en/of aan SELOR en/of aan Gewestelijke Overheidsdienst Brussel - Brussel Openbaar Ambt.

De kandidaten beschikken over ten minste twintig dagen vanaf de in artikel 13 bedoelde bekendmakingen om zich kandidaat te stellen.

Het resultaat van het examen wordt betekend aan de betrokkene.

**Art. 17.** De functioneel bevoegde Minister bepaalt of er al dan niet een reserve van geslaagden wordt aangelegd.

Als er een reserve aangelegd wordt, worden de laureaten die niet toegelaten konden daarin opgenomen.

La réserve a une durée de validité de deux ans. Cette validité peut être prolongée de maximum deux fois deux ans. Le ministre fonctionnellement compétent en informe les lauréats. Le ministre fonctionnellement compétent peut déterminer préalablement à la constitution d'une réserve, sur base du nombre de vacances d'emplois prévisibles au sein du SIAMU, le nombre de lauréats admis dans cette réserve.

## CHAPITRE II. — *Du stage de recrutement.*

### Section I. — Dispositions générales.

**Art. 18.** Le candidat à un emploi au SIAMU est admis au stage par l'officier-chef de service dans l'ordre du classement résultant du concours de recrutement.

**Art. 19.** Le stagiaire n'a pas la qualité d'agent au sens du présent arrêté.

Sont applicables au stagiaire les dispositions reprises dans le présent arrêté et relatives :

1. aux droits, devoirs, incompatibilités et cumuls d'activités;
2. au régime disciplinaire;
3. aux positions administratives;
4. au statut pécuniaire;
5. à la perte d'office de la qualité d'agent et à la cessation définitive des fonctions;
6. à la durée moyenne maximum du temps de travail.

Le stagiaire bénéficie :

- 1° des congés de vacances annuelles;
- 2° des jours fériés;
- 3° des jours de congé de circonstances;
- 4° du congé de maladie ou invalidité;
- 5° du congé de maternité;
- 6° de la disponibilité pour maladie ou infirmité,
- 7° des congés pour prendre soin d'une personne gravement malade ou accidentée habitant sous son toit;
- 8° du congé pour détachement auprès d'un cabinet ministériel de la région de Bruxelles-Capitale;
- 9° du congé pour exercer un mandat politique;
- 10° du congé pour interruption de la carrière pour soins palliatifs et du congé pour interruption de la carrière pour congé parental;
- 11° du congé pour rappel à l'armée en tant que réserviste;
- 12° du congé pour participer à un jury de Cour d'Assises;
- 13° du congé pour mission.

Pour l'application du présent article, le stagiaire est considéré comme étant titulaire du grade auquel il s'est porté candidat.

**Art. 20.** Le conseil de direction peut organiser des épreuves physiques comparables aux épreuves d'aptitude spécifiques visées à l'article 12 pour les stagiaires qui débutent leur stage après plus de six mois de réserve. Si le stagiaire ne satisfait pas aux conditions d'aptitudes, il est démis d'office. Au plus tard à la date de cette démission d'office, il est conclu avec l'intéressé un contrat de travail à durée déterminée, celle-ci étant égale à la durée minimale exigée dans son cas pour bénéficier des allocations de chômage. Lorsqu'il est dans l'incapacité de travailler à la date à laquelle prend cours ce contrat ou lorsqu'il le devient pendant l'exécution de celui-ci, un traitement lui est payé dans le premier cas durant six mois et dans le deuxième cas durant la période nécessaire pour couvrir le stage prévu dans le cadre de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des indemnités.

De reserve heeft een geldigheidsduur van twee jaar. Deze geldigheidsduur kan maximaal twee keer met twee jaar verlengd worden. De functioneel bevoegde minister brengt de kandidaten hiervan op de hoogte. Voorafgaand aan de vorming van een wervingsreserve, kan de functioneel bevoegde minister, op basis van het aantal voorzienbare vacante betrekkingen in de DBDMH het aantal toelaatbare geslaagden in deze reserve bepalen.

## HOOFDSTUK II. — *De aanwervingsstage.*

### Afdeling I. — Algemene bepalingen.

**Art. 18.** De kandidaat voor een betrekking bij de DBDMH wordt door de officier-dienstchef tot de stage toegelaten in orde van rangschikking resulterend uit het vergelijkend wervingsexamen.

**Art. 19.** De stagiair is geen ambtenaar in de zin van dit besluit.

De volgende in dit besluit opgenomen bepalingen zijn op de stagiair van toepassing :

1. de rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten;
2. de tuchtregeling;
3. de administratieve standen;
4. het geldelijk statuut;
5. het ambtshalve verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en de definitieve ambtsneerlegging;
6. de gemiddelde maximum arbeidsduur.

De stagiair geniet van :

- 1° de jaarlijkse vakantie;
- 2° de feestdagen;
- 3° het omstandigheidsverlof;
- 4° het verlof wegens ziekte of invaliditeit.
- 5° het bevallingsverlof;
- 6° de beschikbaarheid wegens ziekte of gebrekkigheid,
- 7° verloven om in geval van ernstige ziekte of ongeval een persoon bij te staan die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;
- 8° het verlof voor detachering bij een ministerieel kabinet van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 9° het verlof om een politiek mandaat.

10° verlof voor loopbaanonderbreking, voor palliatieve verzorging en verlof voor loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof;

11° verlof voor een wederoproeping als reservist;

12° verlof om deel uit te maken van de jury van het Hof van Assisen

Voor de toepassing van dit artikel wordt de stagiair geacht de graad te bezitten waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

13° verlof voor opdracht. Voor de toepassing van dit artikel wordt de stagiair geacht de graad te bezitten waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

**Art. 20.** De directieraad kan fysieke proeven organiseren die vergelijkbaar zijn met de specifieke geschiktheidsproeven bedoeld in artikel 12 voor de stagiairs die hun stage aanvangen na meer dan zes maanden in de reserve. Indien de stagiair niet aan de geschiktheidsvoorwaarden voldoet, wordt hij ambtshalve ontslagen. Ten laatste op de datum van dit ontslag van ambtswege wordt met de betrokkene een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur afgesloten. Deze duur is gelijk aan de minimumduur die in zijn geval wordt opgelegd om het voordeel van werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten. Wanneer hij op de datum waarop deze overeenkomst begint te lopen arbeidsongeschikt is of wanneer hij dat wordt tijdens de uitvoering ervan, wordt hem in het eerste geval een wedde uitbetaald gedurende zes maanden en in het tweede geval gedurende de periode nodig om de wachttijd te dekken voor de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen.

**Art. 21.** § 1. Le stage de recrutement débute le jour de l'entrée en service. Il commence par la formation nécessaire à l'obtention du brevet visé à l'article 39, alinéa 3 du statut fédéral et l'obtention du badge AMU.

Le stage de recrutement se termine un an après l'obtention du brevet visée à l'article 39, alinéa 3, du statut fédéral. Sous réserve du paragraphe 3, la période de stage complète ne peut excéder trois ans à compter du jour de l'entrée en service.

§ 2. 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.

§ 3. Le stage est suspendu dès que le stagiaire compte, en dehors des congés visés à l'article 19, alinéa 3, 1° à 3° et 7° et des absences résultant des articles 81, § 1<sup>er</sup> 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, l'équivalent de 10 jours ouvrables d'absence dûment justifiés.

Pendant la suspension du stage, l'intéressé conserve sa qualité de stagiaire.

Il conserve également celle-ci jusqu'à la date où une décision définitive de nomination ou de licenciement est prise.

**Art. 22.** § 1<sup>er</sup>. Le conseil de direction détermine la formation théorique et pratique suivie par le stagiaire dans le service.

§ 2. A tout le moins, le stagiaire professionnel candidat à un emploi de sapeur-pompier suit la formation utile à l'obtention du brevet BO1, du badge AMU et du permis de conduire du type C, s'il a plus de 21 ans, ou C1, s'il a moins de 21 ans. Le SIAMU prend en charge les coûts liés à la formation du stagiaire et à l'obtention du permis de conduire C ou C1.

§ 3. A tout le moins, le stagiaire professionnel candidat à un emploi de capitaine suit la formation utile à l'obtention du brevet OFF2 et du badge AMU. Le SIAMU prend en charge les coûts liés à la formation du stagiaire.

**Art. 23.** La formation du stagiaire a lieu sous la responsabilité du maître de stage, en collaboration avec le supérieur hiérarchique habilité et l'officier-chef de service.

**Art. 24.** § 1<sup>er</sup>. L'officier-chef de service affecte provisoirement le stagiaire à un emploi vacant dans le service où ce dernier accomplira son stage.

Il peut modifier cette affectation :

1° dans l'intérêt du service;

2° à la demande du stagiaire.

§ 2. L'officier-chef de service, en accord avec le maître de stage, peut décider de faire suivre au stagiaire des formations complémentaires.

§ 3. Pour les besoins de sa formation, et sur proposition de l'officier-chef de service, le stagiaire peut être détaché dans une zone de secours pour une durée qui au total n'excède pas deux mois ou faire une partie de son stage de recrutement dans une zone de secours moyennant l'accord du commandant de la zone dans laquelle le stagiaire est placé ou son délégué. En ce cas, le stagiaire est placé sous la responsabilité du commandant de la zone dans laquelle le stagiaire a été 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. 25.** § 1<sup>er</sup>. Le maître de stage est un officier de rang A1 au moins, comptant au minimum six années d'ancienneté, désigné par l'officier-chef de service, selon le rôle linguistique du stagiaire.

§ 2. Le supérieur hiérarchique habilité s'occupe de la formation portant sur la matière traitée par son service. Il informe le stagiaire des activités des autres services du SIAMU.

Il note dans un journal de bord les observations relatives au déroulement du stage.

**Art. 21.** § 1. De aanwervingsstage begint de dag van de indiensttreding. Hij start met het volgen van de opleiding nodig voor het brevet bedoeld in artikel 39, derde lid van het federaal statuut en het behalen van de badge DGH.

De aanwervingsstage eindigt één jaar na het behalen van het brevet bedoeld in artikel 39, derde lid, van het federaal statuut. Onverminderd paragraaf 3, kan de totale stageperiode niet langer zijn dan drie jaar beginnend vanaf de dag van indiensttreding.

§ 2. Om de duur van de periode van de aanwervingsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen

§ 3. De stage wordt opgeschort zodra de stagiair, behalve de verloven bedoeld in artikel 19, derde lid, 1° tot 3° en 7° en 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, het equivalent van 10 werkdagen gewettigde afwezigheid.

Tijdens de schorsing van de stage behoudt de betrokkene zijn hoedanigheid van stagiair.

Hij behoudt deze eveneens tot de datum waarop een definitieve beslissing omtrent zijn benoeming of afdanking wordt genomen.

**Art. 22.** § 1. De directieraad bepaalt de theoretische en praktische opleiding gevolgd door de stagiair in de dienst.

§ 2. In ieder geval volgt de beroepsstagiair kandidaat voor een betrekking van brandweerman de opleiding nodig voor het behalen van het brevet B01, van de badge DGH en van het rijbewijs van type C, indien hij meer dan 21 jaar is, of C1, indien hij minder dan 21 jaar is. De DBDMH neemt de kosten voor de opleiding van de stagiair en voor het behalen van het rijbewijs C of C1 voor zijn rekening.

§ 3. In ieder geval volgt de beroepsstagiair kandidaat voor een betrekking van kapitein de opleiding nodig voor het behalen van het brevet OFF2 en van de badge DGH. De DBDMH neemt de kosten voor de opleiding van de stagiair voor zijn rekening.

**Art. 23.** De opleiding van de stagiair gebeurt onder de verantwoordelijkheid van de stagemester, in samenwerking met de bevoegde hiërarchische meerdere en de officier-dienstchef.

**Art. 24.** § 1. De officier-dienstchef wijst de stagiair voorlopig toe in een vacante betrekking bij de dienst waar deze laatste zijn stage zal volbrengen.

Hij kan deze aanwijzing veranderen :

1° in het belang van de dienst;

2° op aanvraag van de stagiair.

§ 2. De officier-dienstchef kan, in overeenstemming met de stagemester, beslissen de stagiair bijkomende vormingsactiviteiten te laten volgen.

§ 3. Met het oog op zijn vorming, en op voorstel van de officier-dienstchef, kan de stagiair bij een hulpverleningszone worden gedetacheerd voor een duurtijd die in het geheel de twee maanden niet overschrijdt of kan hij een deel van zijn aanwervingsstage in een hulpverleningszone volbrengen mits het akkoord van de commandant van de zone waaraan de stagiair toegewezen is of zijn afgevaardigde. In dat geval wordt de stagiair geplaatst onder de verantwoordelijkheid van de commandant van de zone waaraan de stagiair werd toegewezen, 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. 25.** § 1. De stagemester is een officier van ten minste rang A1, met minstens zes jaar anciënniteit, aangeduid door de officier-dienstchef, naargelang van de taalrol van de stagiair.

§ 2. De bevoegde hiërarchische meerdere zorgt voor de opleiding in de materie die door zijn dienst wordt behandeld. Hij leert de stagiair de activiteiten kennen van de andere diensten van de DBDMH.

Hij noteert in een logboek de opmerkingen met betrekking tot het verloop van de stage.



*Section II. — De l'évaluation pendant le stage de recrutement.*

**Art. 26.** L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction. Afin de s'assurer que le stagiaire connaisse les objectifs à atteindre et les éléments sur lesquels il sera évalué durant le stage, le stage débute par un entretien de fonction.

**Art. 27.** § 1. Le maître de stage établit des rapports de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après un entretien d'évaluation avec le stagiaire relatif au déroulement du stage, notamment au sujet :

- 1° des activités de formation et de leurs résultats;
- 2° de la façon dont le stagiaire s'intègre dans le service;
- 3° de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

§ 2. Les rapports de stages 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 de stage sont versés au dossier personnel du stagiaire.

§ 3. Dans les rapports intermédiaires de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation « très bien », « bien », « 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.

*Section III. — La fin du stage de recrutement.*

**Art. 28.** A la fin du stage de recrutement, le maître de stage rédige le rapport final du stage avant l'établissement duquel il entend le stagiaire.

Le rapport doit mentionner les diplômes et les brevets obtenus par le candidat au cours du stage ainsi qu'une des propositions visées à l'article 29.

Le rapport final est notifié au stagiaire. L'intéressé dispose de 14 jours pour notifier ses observations.

Le conseil de direction arrête le modèle du rapport final de stage.

**Art. 29.** Le maître de stage communique les rapports de stage au responsable GRH opérationnel. Sur la base de ces rapports et des observations éventuelles du stagiaire, le responsable GRH opérationnel propose selon le cas :

- 1° soit de nommer le stagiaire;
- 2° soit de prolonger le stage pour une durée d'un an au maximum;
- 3° soit de licencier le stagiaire.

La proposition est notifiée au stagiaire.

Si le responsable GRH opérationnel propose la nomination du stagiaire, la proposition est communiquée pour suite à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination. La décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination est notifiée au stagiaire.

*Section IV. — De la procédure en matière de recours.*

**Art. 30.** Au sein du SIAMU, il est constitué une commission de stage pour les recours relatifs aux évaluations des stagiaires.

La commission de stage est composée :

1° d'un officier revêtu au moins du rang A2, autre qu'un responsable GRH opérationnel, désigné par l'officier-chef de service, qui préside la commission;

2° trois membres du personnel, revêtus d'un grade au moins équivalent à celui du stagiaire et du même rôle linguistique que le stagiaire, désignés par l'officier-chef de service.

Un délégué par organisation syndicale représentative au SIAMU 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 ne peut pas siéger au sein de la commission.

La commission ne peut rendre un avis 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.

*Afdeling II. — De evaluatie tijdens de aanwervingsstage.*

**Art. 26.** De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair doorlopend te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving. Om zich ervan te vergewissen dat de stagiair de te behalen doelstellingen kent alsook de elementen waarop hij geëvalueerd zal worden tijdens de stage, begint de stage met een functiesprek.

**Art. 27.** § 1. De stage meester maakt stageverslagen op, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na een evaluatiegesprek met de stagiair over het verloop van de stage, met name betreffende :

- 1° de vormingsactiviteiten en de resultaten ervan;
- 2° de wijze waarop de stagiair zich in de dienst integreert;
- 3° de uitvoering van de opdrachten die hem worden toevertrouwd.

§ 2. 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.

§ 3. In de tussentijdse stageverslagen wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'zeer goed', 'goed of '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.

*Afdeling III. — Het einde van de aanwervingsstage.*

**Art. 28.** Op het einde van de aanwervingsstage stelt de stage meester na de stagiaire gehoord te hebben, het eindverslag van de stage op.

Het verslag moet de diploma's en brevetten vermelden die de kandidaat tijdens de stageperiode heeft behaald, evenals een van de voorstellen zoals bedoeld in artikel 29.

Het eindverslag wordt betekend aan de stagiair. De betrokkene beschikt over 14 dagen om zijn opmerkingen te betekenen.

De directieraad legt het model van het stageverslag vast.

**Art. 29.** De stage meester deelt de verslagen van de stage mede aan de operationeel HRM-verantwoordelijke. Op basis van deze verslagen en van de eventuele opmerkingen van de stagiair, stelt de operationeel HRM-verantwoordelijke, afhankelijk van het geval voor om :

- 1° hetzij de stagiair te benoemen;
- 2° hetzij de stage te verlengen voor een periode van ten hoogste één jaar;
- 3° hetzij de stagiair te ontslaan.

Het voorstel wordt betekend aan de stagiair.

Indien de operationeel HRM-verantwoordelijke de benoeming van de stagiair voorstelt, wordt de beslissing voor verdere afhandeling medegegeeld aan de benoemende overheid. De beslissing van de benoemende overheid wordt betekend aan de stagiair.

*Afdeling IV. — De procedure van beroep.*

**Art. 30.** Binnen de DBDMH wordt een stagecommissie opgericht voor de beroepen met betrekking tot de evaluaties van de stagiairs.

De stagecommissie bestaat uit :

1° een officier die ten minste rang A2 bekleedt, geen operationeel HRM-verantwoordelijke is en aangeduid is door de officier-dienstchef die de commissie voorziet;

2° drie door de officier-dienstchef aangeduide personeelsleden bekleed met een graad die minstens gelijkwaardig is aan die van de stagiair en van dezelfde taalrol als de stagiair.

Een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie in de DBDMH mag als waarnemer zeten.

Geen enkel lid van de commissie mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat.

De stage meester mag niet zeten in de commissie.

De commissie kan slechts een advies uitbrengen 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.

**Art. 31.** Si le responsable GRH opérationnel propose de prolonger la période de stage ou de licencier le stagiaire, ce dernier peut saisir la commission de stage dans les trente jours qui suivent l'envoi de la proposition en s'adressant, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, à l'officier-chef de service.

Si le stagiaire ne saisit pas la commission de stage dans ce délai, la proposition est transmise pour suite à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination. La décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination est notifiée au stagiaire.

**Art. 32.** Le président de la commission convoque le stagiaire au moins sept jours avant l'audition soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ce dernier a accès au dossier et comparait en personne, il peut se faire assister d'une 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 formule un avis.

Si le stagiaire présente une excuse valable, l'audition est reportée et le stagiaire est convoqué pour une deuxième audience selon les formes de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

La commission émet un avis sur la base du rapport final de stage, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que cette affaire fait l'objet de la deuxième audience.

**Art. 33.** La commission de stage peut entendre le maître de stage et le supérieur hiérarchique à propos du déroulement du stage.

**Art. 34.** La commission notifie un avis motivé au Conseil de direction dans les deux mois de l'audition ou de la date de l'audition à laquelle le stagiaire aurait dû comparaître. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

**Art. 35.** Le conseil de direction 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. Il transmet ensuite sa proposition pour suite à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui suit la proposition du conseil de direction.

A défaut de proposition rendue dans le délai, une proposition de nomination est communiquée à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

La proposition est spécialement motivée si le conseil de direction s'écarte de l'avis de la commission.

La décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination est également notifiée à l'intéressé.

**Art. 36.** En cas de prolongation du stage, le stagiaire est évalué selon les règles du stage initial.

Les articles 28 et 29 sont d'application étant entendu que le responsable GRH opérationnel ne peut pas proposer une deuxième prolongation du stage.

**Art. 37.** Le licenciement pour cause d'évaluation négative prend effet à la date de la notification de la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le stagiaire licencié pour cause d'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.

#### Section V. — De la fin de stage anticipée.

**Art. 38.** A l'issue de deux rapports intermédiaires de stage qui concluent par une appréciation défavorable, le responsable GRH opérationnel notifie au stagiaire une proposition de licenciement.

Le stagiaire peut introduire un recours contre la proposition de licenciement selon les délais et modalités de la section IV du présent chapitre.

Si le stagiaire ne saisit pas la commission dans le délai imparti, la proposition de licenciement est communiquée pour suite à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

**Art. 39.** Si au cours du stage, le stagiaire commet une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'autorité et le stagiaire, le maître de stage, ou, en l'absence de celui-ci, le supérieur hiérarchique habilité, dans les cinq jours ouvrables endéans lesquels il prend connaissance de l'acte constitutif de la faute grave convoque le stagiaire pour être entendu en ses moyens de défense.

**Art. 31.** Als de operationeel HRM-verantwoordelijke voorstelt om de stagiair te ontslaan of om de periode van de aanwervingsstage te verlengen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie binnen de dertig dagen na de verzending van het voorstel door, per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, zich te richten tot de officier-dienstchef.

Indien de stagiair dit niet voorlegt aan de stagecommissie binnen deze termijn, wordt het voorstel voor verdere afhandeling overgemaakt aan de benoemende overheid. De beslissing van de benoemende overheid wordt betekend aan de stagiair.

**Art. 32.** De voorzitter van de commissie roept de stagiair op, minstens zeven dagen voor de hoorzitting per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum. Deze laatste heeft toegang tot het dossier en verschijnt in persoon, hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze. Deze persoon mag geen deel uitmaken van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, formuleert de commissie een advies.

Indien de stagiair een geldig excuus voorlegt, wordt de zitting uitgesteld en wordt de stagiair opgeroepen voor een tweede hoorzitting volgens de voorschriften van het eerste lid.

De commissie brengt een advies uit op basis van het eindverslag van de stage, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

**Art. 33.** De stagecommissie kan de stagemeeester en de hiërarchische meerdere horen over het verloop van de stage.

**Art. 34.** De commissie betekent een gemotiveerd advies aan de Directieraad binnen twee maanden na de hoorzitting of na de datum van de hoorzitting waarop de stagiair moest verschijnen. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.

**Art. 35.** De directieraad beslist op basis van het verslag van de stagemeeester en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Hij maakt vervolgens zijn voorstel voor verdere afhandeling over aan de benoemende overheid die het voorstel van de directieraad volgt.

Bij gebrek aan een voorstel uitgebracht binnen deze termijn, wordt een voorstel van benoeming meegedeeld aan de benoemende overheid.

Het voorstel wordt bijzonder gemotiveerd indien de directieraad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing van de benoemende overheid wordt ook betekend aan de betrokkene.

**Art. 36.** In geval van verlenging van de stage wordt de stagiair geëvalueerd zoals tijdens de initiële stage.

De artikelen 28 en 29 zijn toepasselijk, met dien verstande dat de operationeel HRM-verantwoordelijke geen tweede verlenging van de stage kan voorstellen.

**Art. 37.** De afdanking wegens negatieve beoordeling gaat in op de datum van de betekening van de beslissing van de benoemende overheid. De stagiair die afgedankt werd wegens negatieve beoordeling 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.

#### Afdeling V. — Voortijdige beëindiging van de stage.

**Art. 38.** Na de twee tussentijdse stageverslagen die afgesloten worden met een ongunstige beoordeling, betekent de operationeel HRM-verantwoordelijke een voorstel tot afdanking aan de stagiair.

De stagiair kan in beroep gaan tegen het voorstel tot afdanking volgens de termijnen en modaliteiten van afdeling IV van dit hoofdstuk.

Indien de stagiair dit niet voorlegt aan de commissie binnen de gestelde termijn, wordt het voorstel tot afdanking voor verdere afhandeling medegedeeld aan de benoemende overheid.

**Art. 39.** Indien, in de loop van de stage, de stagiair een zware fout begaat die elke beroepsmedewerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt tussen de overheid en de stagiair, roept de stagemeeester, of in diens afwezigheid, de gemachtigde hiërarchische meerdere, binnen de vijf werkdagen binnen dewelke hij kennis neemt van de handeling die een ernstige tekortkoming uitmaakt, de stagiair om gehoord te worden over zijn middelen tot verdediging.

La convocation mentionne les faits qui sont reprochés au stagiaire, les normes auxquelles ces faits contreviennent, le fait qu'il est envisagé de mettre fin anticipativement à son stage, le droit pour le stagiaire de se faire assister par un défenseur de son choix, à l'exception de toute personne appelée à se prononcer sur les faits mis à charge et le droit pour le stagiaire de solliciter l'accomplissement de mesures d'instruction complémentaires

Un procès-verbal est rédigé et signé contradictoirement.

À l'issue de l'audition, le maître de stage rédige un rapport. Ce rapport peut proposer la fin anticipée du stage. Si ce rapport concerne un stagiaire de niveau A, il ne peut être rédigé qu'avec l'assentiment de l'officier-chef de service ou de l'officier-commandant en second.

La décision définitive revient à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Celle-ci est tenue de statuer dans les cinq jours ouvrables qui suivent l'audition.

Le stagiaire peut introduire un recours contre la décision selon les délais et modalités de la section IV du présent chapitre.

En ce cas, l'autorité investie du pouvoir de nomination est à nouveau saisie après l'avis de la commission de stage.

Le recours n'est pas suspensif de la décision.

### CHAPITRE III. — *De la nomination.*

**Art. 40.** Le ministre fonctionnellement compétent nomme les stagiaires du niveau A et l'officier-chef de service nomme les stagiaires du niveau D.

**Art. 41.** Pour être nommés à titre définitif au grade de sapeur-pompier, les stagiaires de niveau D doivent être porteurs :

- 1° du brevet BO1;
- 2° du badge AMU;
- 3° du permis de conduire du type C, s'ils ont plus de 21 ans, ou C1, s'ils ont moins de 21 ans.

**Art. 42.** Pour être nommés à titre définitif au grade de capitaine, les stagiaires de niveau A doivent être porteurs :

- 1° du brevet OFF2;
- 2° du badge AMU.

**Art. 43.** La qualité d'agent est sanctionnée par le serment prêté dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831 concernant le serment à la mise en vigueur de la monarchie constitutionnelle représentative.

Les agents prêtent serment entre les mains du ministre fonctionnellement compétent ou de l'agent désigné par lui.

**Art. 44.** L'officier-chef de service affecte l'agent nouvellement nommé à un emploi de son grade.

### TITRE IV. — *De la carrière.*

#### CHAPITRE I. — *De la carrière hiérarchique.*

##### Section I. — Dispositions générales.

**Art. 45.** La carrière hiérarchique est la carrière que l'agent peut poursuivre par avancement en grade.

Tout emploi non occupé est déclaré vacant par l'autorité ayant le pouvoir de nomination, avant qu'il ne puisse être conféré.

**Art. 46.** Par dérogation à l'article 45, les promotions au sein d'un même groupe contingenté, sont accordées dès que les conditions de promotion ont été remplies, sans déclaration de vacance d'emploi explicite.

Les grades suivants constituent à chaque fois un groupe contingenté :

- 1° sapeur-pompier, sapeur-pompier qualifié;
- 2° sergent, sergent-major.

**Art. 47.** § 1<sup>er</sup>. Exception faite pour les promotions dans un même groupe contingenté et les promotions pour lesquelles une réserve de promotion est constituée d'un nombre de candidats suffisant, la vacance des emplois est portée par note de service à la connaissance des agents du SIAMU susceptibles de remplir les conditions de promotion.

Les intéressés accusent réception de la note de service dans un délai de 14 jours. Un exemplaire de la note est envoyé par lettre recommandée à la poste, au domicile de l'agent qui n'a pas visé la note dans ce délai ou qui est temporairement éloigné du service pour quelque motif que ce soit.

De oproeping vermeldt de feiten die de stagiair ten laste worden gelegd, de normen waarop deze feiten inbreuk plegen, het feit dat overwogen wordt voortijdig zijn stage te beëindigen, het recht voor de stagiair om zich te laten bijstaan door een verdediger van zijn keuze, met uitzondering van elke persoon die gevraagd wordt zich uit te spreken over de ten laste gelegde feiten en het recht voor de stagiair om te verzoeken bijkomende onderzoeksmaatregelen te verrichten.

Een proces-verbaal wordt opgesteld en ondertekend op tegenspraak.

Na afloop van de hoorzitting stelt de stagemester een verslag op. Dit verslag kan de voortijdige beëindiging van de stage voorstellen. Indien dit verslag betrekking heeft op een stagiair van niveau A, kan deze enkel opgesteld worden met toestemming van de officier-dienstchef of de officier-tweede in bevel.

De definitieve beslissing komt toe aan de benoemende overheid. Deze moet binnen de vijf werkdagen na de hoorzitting een uitspraak doen.

De stagiair kan in beroep gaan tegen de beslissing volgens de termijnen en modaliteiten van afdeling IV van dit hoofdstuk.

In dat geval wordt dit opnieuw voorgelegd aan de benoemende overheid na het advies van de stagecommissie.

Het beroep schort de beslissing niet op.

### HOOFDSTUK III. — *De benoeming.*

**Art. 40.** De functioneel bevoegde minister benoemt de stagiairs van niveau A en officier-dienstchef de stagiairs van niveau D.

**Art. 41.** Om in vast verband benoemd te worden tot de graad van brandweerman, moeten de stagiairs van niveau D houder zijn van :

- 1° het brevet BO1;
- 2° de badge DGH;
- 3° het rijbewijs type C, indien ze ouder zijn dan 21jaar, of C1, indien ze jonger zijn dan 21 jaar.

**Art. 42.** Om in vast verband benoemd te worden tot de graad van kapitein, moeten de stagiairs van niveau A houder zijn van :

- 1° het brevet OFF2;
- 2° de badge DGH.

**Art. 43.** De hoedanigheid van ambtenaar wordt bekrachtigd door de eed die wordt afgelegd in de termen bepaald bij artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831 betreffende de eedaflegging bij de aanvang der grondwettelijke vertegenwoordigende monarchie.

De ambtenaren leggen de eed af in handen van de functioneel bevoegde minister of de door hem aangewezen ambtenaar.

**Art. 44.** De officier-dienstchef wijst de pas benoemde ambtenaar een betrekking van zijn graad toe.

### TITEL IV. — *De loopbaan.*

#### HOOFDSTUK I. — *De hiërarchische loopbaan.*

##### Afdeling I. — Algemene bepalingen.

**Art. 45.** De hiërarchische loopbaan is de loopbaan die de ambtenaar kan doorlopen door verhoging in graad.

Iedere open betrekking wordt door de benoemende overheid vacant verklaard alvorens zij kan worden bevestigd.

**Art. 46.** In afwijking van artikel 45, worden de bevorderingen binnen eenzelfde gecontingenteerde groep, toegekend zodra aan de bevorderingsvoorwaarden voldaan is, zonder expliciete vacantverklaring van betrekkingen.

De volgende graden vormen telkens een gecontingenteerde groep :

- 1° brandweerman, eerste brandweerman;
- 2° sergeant, sergeant-majoor.

**Art. 47.** § 1. Behalve voor de bevorderingen binnen eenzelfde gecontingenteerde groep en voor de bevorderingen waarvoor een bevorderingsreserve wordt samengesteld uit voldoende kandidaten, worden de vacante betrekkingen per dienstnota ter kennis gebracht van de ambtenaren van de DBDMH die de bevorderingsvoorwaarden kunnen vervullen.

De betrokkenen bevestigen de ontvangst van de dienstnota binnen een termijn van 14 dagen. Een exemplaar van de nota wordt bij een ter post aangetekende brief gestuurd naar de woonplaats van de ambtenaar die binnen deze termijn zijn visum niet heeft aangebracht op deze nota of die om welke reden ook tijdelijk uit de dienst is verwijderd.

§ 2. Sont seules prises en considération, les candidatures des agents du SIAMU qui ont été adressées par lettre recommandée au président du conseil de direction, dans un délai de 15 jours. Ce délai commence à courir, soit le jour où l'agent a visé la note de service, soit le jour où le pli recommandé contenant la note de service a été présenté par la poste au domicile de l'agent.

§ 3. Tout acte de candidature à un emploi de promotion doit comporter un exposé des éléments qui soutiennent la candidature.

§ 4. Les agents sont autorisés à solliciter par anticipation tout emploi qui serait déclaré vacant pendant leur absence. La validité d'une telle candidature est limitée à deux mois. Elle doit être introduite par lettre recommandée adressée au président du conseil de direction.

**Art. 48.** Les promotions dans la carrière hiérarchique sont conférées par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le niveau concerné.

#### Section II. — Des conditions de promotion.

**Art. 49.** Les conditions que doit réunir l'agent pour être promu au grade de sapeur-pompier qualifié sont les suivantes :

- 1° compter une ancienneté de grade de sapeur-pompier de 3 ans au moins;
- 2° être porteur du badge AMU;
- 3° avoir obtenu au moins la mention d'évaluation « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;
- 4° satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du titre X;
- 5° satisfaire aux tests physiques bisannuels.

**Art. 50.** § 1. Les conditions que doit réunir l'agent pour être promu au grade de caporal sont fixées à l'article 56, 1° du statut fédéral.

En outre, l'agent doit, pour être promu au grade de caporal, réunir les conditions suivantes :

- 1° avoir une ancienneté au grade de sapeur-pompier d'au moins trois ans;
- 2° être porteur du badge AMU;
- 3° satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du titre X;
- 4° satisfaire aux tests physiques bisannuels.

§ 2. A défaut de candidats répondant aux conditions exigées au paragraphe 1<sup>er</sup>, le conseil de direction ouvre la procédure de promotion au grade de caporal aux agents qui répondent aux seules conditions de l'article 56, 1° du statut fédéral. Le cas échéant, le conseil de direction peut faire simultanément appel à la promotion par mobilité.

**Art. 51.** § 1<sup>er</sup>. Les conditions que doit réunir l'agent pour être promu au grade de sergent sont fixées à l'article 56, 2° du statut fédéral.

En outre, l'agent doit, pour être promu au grade de sergent, réunir les conditions suivantes :

- 1° avoir une ancienneté de service d'au moins six ans;
- 2° être porteur du badge AMU;
- 3° satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du titre X;
- 4° satisfaire aux tests physiques bisannuels.

§ 2. A défaut de candidats répondant aux conditions exigées au paragraphe 1<sup>er</sup>, le conseil de direction ouvre la procédure de promotion au grade de sergent aux agents qui répondent aux seules conditions de l'article 56, 2° du statut fédéral. Le cas échéant, le conseil de direction peut faire simultanément appel à la promotion par mobilité.

**Art. 52.** Les conditions que doit réunir l'agent pour être promu au grade de sergent major sont les suivantes :

- 1° avoir une ancienneté au grade de sergent d'au moins six ans;
- 2° être porteur du badge AMU;
- 3° avoir obtenu au moins la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

§ 2. Worden enkel in aanmerking genomen, de candidaturen van de ambtenaren van de DBDMH die per aangetekend schrijven gericht zijn aan de voorzitter van de directieraad, binnen een termijn van 15 dagen. Deze termijn gaat in ofwel de dag waarop de ambtenaar zijn visum aangebracht heeft op de dienstnota, ofwel de dag waarop het aangetekend schrijven met de dienstnota door de post werd aangeboden op de woonplaats van de ambtenaar.

§ 3. Elke kandidatuur voor een bevorderingsbetrekking dient een uiteenzetting te bevatten over de elementen die de kandidatuur staven.

§ 4. Het staat de ambtenaren vrij om voorafgaandelijk te dingen naar elke betrekking die eventueel vacant zou worden verklaard tijdens hun afwezigheid. De geldigheid van een dergelijke kandidatuur is beperkt tot twee maanden. Zij behoort met een aangetekend schrijven ingediend te worden bij de voorzitter van de directieraad.

**Art. 48.** De bevorderingen in de hiërarchische loopbaan worden verleend door de voor het niveau bevoegde benoemende overheid.

#### Afdeling II. — De bevorderingsvoorwaarden.

**Art. 49.** De voorwaarden die de ambtenaar moet vervullen om bevorderd te kunnen worden tot de graad van eerste brandweerman zijn de volgende :

- 1° ten minste 3 jaar anciënniteit in de graad van brandweerman tellen;
- 2° houder zijn van de badge DGH;
- 3° ten minste de evaluatievermelding "voldoende" hebben verkregen bij de laatste evaluatie;
- 4° voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van titel X;
- 5° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.

**Art. 50.** § 1. De voorwaarden die de ambtenaar moet vervullen om bevorderd te kunnen worden tot de graad van korporaal worden vastgelegd in artikel 56, 1° van het federaal statuut.

Bovendien moet de ambtenaar, om bevorderd te worden tot de graad van korporaal, voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° ten minste drie jaar anciënniteit in de graad van brandweerman tellen;
- 2° houder zijn van de badge DGH;
- 3° voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van titel X;
- 4° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.

§ 2. Bij gebrek aan kandidaten die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in de eerste paragraaf, stelt de directieraad de bevorderingsprocedure tot de graad van korporaal open voor de ambtenaren die enkel aan de voorwaarden van het artikel 56, 1° van het federaal statuut voldoen. In voorkomend geval kan de directieraad tegelijk een beroep doen op bevordering per mobiliteit.

**Art. 51.** § 1. De voorwaarden die de ambtenaar moet vervullen om bevorderd te worden tot de graad van sergeant worden vastgelegd in artikel 56, 2° van het federaal statuut.

Bovendien moet de ambtenaar, om bevorderd te worden tot de graad van sergeant, voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° ten minste zes jaar dienstanciënniteit tellen;
- 2° houder zijn van de badge DGH;
- 3° voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van titel X;
- 4° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.

§ 2. Bij gebrek aan kandidaten die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in de eerste paragraaf, stelt de directieraad de bevorderingsprocedure tot de graad van sergeant open voor de ambtenaren die enkel aan de voorwaarden van het artikel 56, 2° van het federaal statuut voldoen. In voorkomend geval kan de directieraad tegelijk een beroep doen op bevordering per mobiliteit.

**Art. 52.** De voorwaarden die de ambtenaar moet vervullen om bevorderd te worden tot de graad van sergeant majoor zijn de volgende :

- 1° ten minste zes jaar anciënniteit in de graad van sergeant tellen;
- 2° houder zijn van de badge DGH;
- 3° ten minste de evaluatievermelding "voldoende" hebben verkregen bij de laatste evaluatie;

4° satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du titre X;

5° satisfaire aux test physiques bisannuels.

**Art. 53.** § 1<sup>er</sup>. Les conditions que doit réunir l'agent pour être promu au grade d'adjudant sont fixées à l'article 56, 3° du statut fédéral.

En outre, l'agent doit, pour être promu au grade d'adjudant, réunir les conditions suivantes :

1° avoir une ancienneté au grade de sergent d'au moins trois ans;

2° satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du titre X;

3° satisfaire aux test physiques bisannuels .

§ 2. A défaut de candidats répondant aux conditions exigées au paragraphe 1<sup>er</sup>, le conseil de direction ouvre la procédure de promotion au grade d'adjudant aux agents qui répondent aux seules conditions de l'article 56,3° du statut fédéral. Le cas échéant, le conseil de direction peut faire simultanément appel à la promotion par mobilité.

**Art. 54.** § 1<sup>er</sup>. Les conditions que doit réunir l'agent pour être promu au grade de lieutenant sont fixées à l'article 56, 4° du statut fédéral.

En outre, l'agent doit, pour être promu au grade de lieutenant, réunir les conditions suivantes :

1° satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du titre X;

2° satisfaire aux tests physiques bisannuels.

§ 2. A défaut de candidats répondant aux conditions exigées au paragraphe 1<sup>er</sup>, le conseil de direction ouvre la procédure de promotion au grade de lieutenant aux agents qui répondent aux seules conditions de l'article 56,4° du statut fédéral. Le cas échéant, le conseil de direction peut faire simultanément appel à la promotion par mobilité.

**Art. 55.** § 1<sup>er</sup>. Les conditions que doit réunir l'agent pour être promu au grade de capitaine sont fixées à l'article 56, 5° du statut fédéral.

En outre, l'agent doit, pour être promu au grade de capitaine, réunir les conditions suivantes :

1° avoir une ancienneté au grade de lieutenant d'au moins trois ans;

2° satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du titre X;

3° satisfaire aux tests physiques bisannuels.

§ 2. A défaut de candidats répondant aux conditions exigées au paragraphe 1<sup>er</sup>, le conseil de direction ouvre la procédure de promotion au grade de capitaine aux agents qui répondent aux seules conditions de l'article 56,5° du statut fédéral. Le cas échéant, le conseil de direction peut faire simultanément appel à la promotion par mobilité.

**Art. 56.** § 1<sup>er</sup>. Les conditions que doit réunir l'agent pour être promu au grade de major sont fixées à l'article 56, 6° du statut fédéral.

En outre, l'agent doit, pour être promu au grade de major, réunir les conditions suivantes :

1° avoir une ancienneté d'au moins six ans dans le cadre supérieur;

2° satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du titre X;

3° satisfaire aux tests physiques bisannuels.

§ 2. A défaut de candidats répondant aux conditions exigées au paragraphe 1<sup>er</sup>, le conseil de direction ouvre la procédure de promotion au grade de major aux agents qui répondent aux seules conditions de l'article 56,6° du statut fédéral. Le cas échéant, le conseil de direction peut faire simultanément appel à la promotion par mobilité.

**Art. 57.** § 1<sup>er</sup>. Les conditions que doit réunir l'agent pour être promu au grade de colonel sont fixées à l'article 56, 7° du statut fédéral.

En outre, l'agent doit, pour être promu au grade de colonel, réunir les conditions suivantes :

1° avoir une ancienneté d'au moins 9 ans dans le cadre supérieur;

4° voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van titel X;

5° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.

**Art. 53.** § 1. De voorwaarden die de ambtenaar moet vervullen om bevorderd te kunnen worden tot de graad van adjudant worden vastgelegd in artikel 56, 3° van het federaal statuut.

Bovendien, moet de ambtenaar, om bevorderd te kunnen worden tot de graad van adjudant, voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° ten minste drie jaar anciënniteit in de graad van sergeant tellen;

2° voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van titel X;

3° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.

§ 2. Bij gebrek aan kandidaten die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in de eerste paragraaf, stelt de directieraad de bevorderingsprocedure tot de graad van adjudant open voor de ambtenaren die enkel aan de voorwaarden van het artikel 56, 3° van het federaal statuut voldoen. In voorkomend geval kan de directieraad tegelijk een beroep doen op bevordering per mobiliteit.

**Art. 54.** § 1. De voorwaarden die de ambtenaar moet vervullen om bevorderd te kunnen worden tot de graad van luitenant worden vastgelegd in artikel 56, 4° van het federaal statuut.

Bovendien moet de ambtenaar, om bevorderd te kunnen worden tot de graad van luitenant, voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van titel X;

2° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.

§ 2. Bij gebrek aan kandidaten die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in de eerste paragraaf, stelt de directieraad de bevorderingsprocedure tot de graad van luitenant open voor de ambtenaren die enkel aan de voorwaarden van het artikel 56, 4° van het federaal statuut voldoen. In voorkomend geval kan de directieraad tegelijk een beroep doen op bevordering per mobiliteit.

**Art. 55.** § 1. De voorwaarden die de ambtenaar moet vervullen om bevorderd te worden tot de graad van kapitein worden vastgelegd in artikel 56, 5° van het federaal statuut.

Bovendien moet de ambtenaar, om bevorderd te worden tot de graad van kapitein, voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° ten minste drie jaar anciënniteit in de graad van luitenant tellen;

2° voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van titel X;

3° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.

§ 2. Bij gebrek aan kandidaten die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in de eerste paragraaf, stelt de directieraad de bevorderingsprocedure tot de graad van kapitein open voor de ambtenaren die enkel aan de voorwaarden van het artikel 56, 5° van het federaal statuut voldoen. In voorkomend geval kan de directieraad tegelijk een beroep doen op bevordering per mobiliteit.

**Art. 56.** § 1. De voorwaarden die de ambtenaar moet vervullen om bevorderd te worden tot de graad van majoor worden vastgelegd in artikel 56, 6° van het federaal statuut.

Bovendien moet de ambtenaar, om bevorderd te worden tot de graad van majoor, voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° ten minste zes jaar anciënniteit hebben in het hoger kader;

2° voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van titel X;

3° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.

§ 2. Bij gebrek aan kandidaten die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in de eerste paragraaf, stelt de directieraad de bevorderingsprocedure tot de graad van majoor open voor de ambtenaren die enkel aan de voorwaarden van het artikel 56, 2° van het federaal statuut voldoen. In voorkomend geval kan de directieraad tegelijk een beroep doen op bevordering per mobiliteit.

**Art. 57.** § 1. De voorwaarden die de ambtenaar moet vervullen om te kunnen solliciteren voor een procedure voor de bevordering tot de graad van kolonel zijn vastgelegd in artikel 56, 7° van het federaal statuut.

Bovendien moet de ambtenaar, om te kunnen solliciteren voor een procedure voor bevordering tot de graad van kolonel, voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° ten minste 9 jaar anciënniteit hebben in het hoger kader;

2° satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du titre X;

3° satisfaire aux tests physiques bisannuels.

§ 2. A défaut de candidats répondant aux conditions exigées au paragraphe 1<sup>er</sup>, le conseil de direction ouvre la procédure de promotion au grade de colonel aux agents qui répondent aux seules conditions de l'article 56,7° du statut fédéral. Le cas échéant, le conseil de direction peut faire simultanément appel à la promotion par mobilité.

**Art. 58.** L'épreuve de promotion visée à l'article 57 du statut fédéral est organisée par le centre de formation des pompiers de Bruxelles. Elle comprend des tests d'aptitude parmi lesquels une épreuve pratique. Le ministre fonctionnellement compétent détermine le contenu et les modalités de ces épreuves de promotion aussi longtemps que le ministre de l'Intérieur n'a pas fixé lui-même le contenu des épreuves de promotion du statut fédéral.

Seuls les membres du personnel répondant aux conditions de promotion établies dans le présent chapitre au plus tard le jour de l'épreuve peuvent y participer.

Le conseil de direction désigne les personnes qui composent le jury d'examen.

Le jury est composé au moins pour moitié d'officiers appartenant au SIAMU. 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 du candidat.

Un délégué par organisation syndicale représentative au SIAMU peut siéger en tant qu'observateur.

Le jury établit un classement des candidats de l'épreuve 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.

### Section III. — De la procédure de promotion.

**Art. 59.** Pour chaque proposition de promotion, le conseil de direction émet un avis motivé.

**Art. 60.** Pour la promotion à un grade qui appartient au même groupe contingenté que celui occupé par l'agent, cet avis porte sur le contrôle des conditions de promotion.

Le conseil de direction formule une proposition de nomination à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

**Art. 61.** Pour la promotion à un grade qui n'appartient pas à un groupe contingenté, le conseil de direction se prononce, dans son avis, sur chaque candidat qui répond aux conditions requises pour occuper l'emploi.

L'avis du conseil de direction prend en considération avant tout autre élément d'appréciation, le classement des candidats à l'épreuve de promotion.

En cas d'égalité des candidats à l'épreuve de promotion, l'avis du conseil de direction prend en considération l'ancienneté de niveau de l'agent au cadre opérationnel du SIAMU et, en cas d'égalité d'ancienneté de niveau, l'ancienneté de service de l'agent au cadre opérationnel du SIAMU. En cas d'égalité d'ancienneté de niveau et de service au cadre opérationnel du SIAMU, l'avis du conseil de direction préfère la candidature de l'agent le plus âgé.

Le fait que l'agent ait débuté au cadre opérationnel du SIAMU dans les liens d'un contrat de travail n'a pas d'incidence sur le calcul de l'ancienneté, qui se calcule de la même façon que celle d'un agent ayant débuté comme statutaire.

Le conseil de direction classe les candidatures dans l'ordre ainsi obtenu et formule une proposition de promotion à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

**Art. 62.** Le conseil de direction peut constituer une réserve de promotion dont la validité ne dépasse pas deux ans.

A deux reprises, le conseil de direction peut prolonger de deux ans la validité de la réserve de promotion.

Les agents sont classés dans la réserve de promotion dans l'ordre défini à l'article 61 et sont promus selon cet ordre.

2° voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van titel X;

3° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.

§ 2. Bij gebrek aan kandidaten die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in de eerste paragraaf, stelt de directieraad de bevorderingsprocedure tot de graad van kolonel open voor de ambtenaren die enkel aan de voorwaarden van het artikel 56, 2° van het federaal statuut voldoen. In voorkomend geval kan de directieraad tegelijk een beroep doen op bevordering per mobiliteit.

**Art. 58.** De bevorderingsproef bedoeld in artikel 57 van het federaal statuut wordt georganiseerd door het Opleidingscentrum van de Brandweer Brussel. Zij omvat geschiktheidstesten waaronder een praktische proef. De functioneel bevoegde minister bepaalt de inhoud en de modaliteiten van deze bevorderingsproeven zolang de minister van Binnenlandse Zaken de inhoud van de bevorderingsproeven van het federaal statuut zelf niet heeft vastgelegd.

Enkel de personeelsleden die ten laatste op de dag van de proef voldoen aan de in dit hoofdstuk bedoelde bevorderingsvoorwaarden, mogen aan deze proef deelnemen.

De directieraad duidt de personen aan die de examenjury uitmaken.

De jury is voor minstens de helft samengesteld uit officieren die tot de DBDMH 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 bij de DBDMH mag als waarnemer zetelen.

De jury stelt een rangschikking van de kandidaten van de bevorderingsproef op.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van hun resultaat bij aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

### Afdeling 3. — De bevorderingsprocedure.

**Art. 59.** Voor ieder voorstel van bevordering, brengt de directieraad een met redenen omkleed advies uit.

**Art. 60.** Voor de bevordering tot een graad die behoort tot dezelfde gecontingenteerde groep als deze die de ambtenaar bekleedt, heeft dit advies betrekking op de controle van de bevorderingsvoorwaarden.

De directieraad formuleert een voorstel van benoeming aan de benoemende overheid.

**Art. 61.** Voor de bevordering tot een graad die niet behoort tot een gecontingenteerde groep, spreekt de directieraad zich in zijn advies uit over iedere kandidaat die voldoet aan de vereisten om de betrekking te bekleden.

Het advies van de directieraad neemt vóór ieder ander beoordelings-element de rangschikking van de kandidaten voor de bevorderingsproef in overweging.

Bij gelijkheid van de kandidaten in de bevorderingsproef, neemt het advies van de directieraad de niveauanciënniteit van de ambtenaar binnen het operationeel kader van de DBDMH in overweging en bij gelijke niveauanciënniteit, de dienstanciënniteit van de ambtenaar binnen het operationeel kader van de DBDMH. Bij gelijkheid in niveau- en dienstanciënniteit binnen het operationeel kader van de DBDMH geeft de directieraad in zijn advies de voorkeur aan de kandidatuur van de oudste ambtenaar.

Het feit dat de ambtenaar binnen het operationeel kader van de DBDMH werd aangeworven op basis van een arbeidscontract heeft geen invloed op de berekening van de anciënniteit, die op dezelfde wijze wordt berekend als voor een ambtenaar die als statutair werd aangeworven.

De directieraad rangschikt de candidaturen in de aldus verkregen volgorde en formuleert een voorstel tot bevordering aan de benoemende overheid.

**Art. 62.** De directieraad kan een bevorderingsreserve aanleggen waarvan de geldigheidsduur de twee jaar niet overschrijdt.

De directieraad kan de geldigheid van de bevorderingsreserve maximum twee keer verlengen met 2 jaar.

De ambtenaren worden in de bevorderingsreserve gerangschikt in de volgorde bepaald in artikel 61 en worden bevorderd volgens deze volgorde.

**Art. 63.** Les propositions visées aux articles 60 et 61 sont portées par note de service à la connaissance des agents qui, respectivement, remplissent les conditions de promotion ou ont posé leur candidature pour occuper l'emploi à conférer.

Les intéressés accusent réception de la note de service dans un délai de 14 jours. Un exemplaire de la note est envoyé par lettre recommandée à la poste, au domicile de l'agent qui n'a pas visé la note dans ce délai ou qui est temporairement éloigné du service pour quelque motif que ce soit.

L'agent qui s'estime lésé peut, dans les 14 jours de la notification, introduire une réclamation auprès du président du conseil de direction par lettre recommandée.

Ce délai commence à courir, soit le jour où l'agent a visé la note de service, soit le jour où le pli recommandé contenant la note de service a été présenté à son domicile par la poste.

A sa demande, l'agent est entendu par le conseil de direction. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

L'agent à charge duquel une sanction disciplinaire autre que le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue de traitement a été prononcée ne peut être promu aussi longtemps que la sanction disciplinaire n'a pas été radiée de son dossier individuel.

**Art. 64.** L'autorité investie du pouvoir de nomination suit la proposition de classement définitif du conseil de direction si elle est émise à l'unanimité.

Si la proposition émise par le conseil de direction n'est pas unanime, l'autorité investie du pouvoir de nomination doit motiver sa décision de manière circonstanciée si elle ne suit pas le classement proposé par le conseil.

**Art. 65.** Les désignations à un emploi de rang A4, A5 ou A5+ sont réglées par le Livre IV.

#### *Section IV. — Du stage de promotion*

##### *Sous-section 1<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

**Art. 66.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel visant une promotion au grade de sergent ou de lieutenant accomplit un stage de promotion d'une durée de six mois. Le candidat à une promotion au grade de sergent ou de lieutenant est admis au stage par l'officier-chef de service.

§ 2. Pour le calcul de la durée de la période de stage de promotion, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le stagiaire est dans la position d'activité de service.

§ 3. Le stage est suspendu dès que le stagiaire compte, en dehors des congés visés à l'article 19, alinéa 3, 1° à 3° et 7° et des absences résultant des articles 81, § 1<sup>er</sup> 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, l'équivalent de 10 jours ouvrables d'absence dûment justifiés.

**Art. 67.** L'officier-chef de service affecte provisoirement le stagiaire à un emploi vacant dans le service où ce dernier accomplira son stage.

Il peut modifier cette affectation :

- 1° dans l'intérêt du service;
- 2° à la demande du stagiaire.

**Art. 68.** Le stage de promotion se déroule sous la responsabilité d'un officier de rang A1 au moins, comptant au minimum six années d'ancienneté, ci-après dénommé maître de stage, désigné par l'officier-chef de service, selon le rôle linguistique du stagiaire.

Le maître de stage note dans un journal de bord les observations relatives au déroulement du stage.

Sous-section 2. — De l'évaluation pendant le stage de promotion.

**Art. 69.** L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction. Afin de s'assurer que le stagiaire connaisse les objectifs à atteindre et les éléments sur lesquels il sera évalué durant le stage, le stage débute par un entretien de fonction.

**Art. 70.** § 1<sup>er</sup>. Le maître de stage établit un rapport de stage intermédiaire à la moitié du stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après un entretien d'évaluation avec le stagiaire relatif au déroulement du stage, notamment au sujet :

- 1° des éventuelles activités de formation et de leurs résultats;
- 2° de la façon dont le stagiaire s'intègre dans le service;

**Art. 63.** De voorstellen bedoeld in de artikelen 60 en 61 worden gedragen door de dienstnota ter kennis gegeven aan de ambtenaren die respectievelijk aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen of zich kandidaat hebben gesteld voor de te begeven betrekking, of

De betrokkenen bevestigen de ontvangst van de dienstnota binnen een termijn van 14 dagen. Een exemplaar van de nota wordt bij een ter post aangetekende brief gestuurd naar de woonplaats van de ambtenaar die binnen deze termijn zijn visum niet heeft aangebracht op deze nota of die om welke reden ook tijdelijk uit de dienst is verwijderd.

De ambtenaar die zich benadeeld acht kan binnen 14 dagen na de kennisgeving bij aangetekende brief bezwaar indienen bij de voorzitter van de directieraad.

Deze termijn gaat in ofwel de dag waarop de ambtenaar zijn visum aangebracht heeft op de dienstnota, ofwel de dag waarop het aangetekend schrijven met de dienstnota door de post werd aangeboden op de woonplaats van de ambtenaar.

De ambtenaar wordt op zijn verzoek door de directieraad gehoord. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

De ambtenaar voor wie een andere tuchtstraf dan de terechtwijzing, de blaam of de inhouding van wedde werd uitgesproken, kan niet bevorderd worden zolang de tuchtstraf niet van zijn persoonlijk dossier werd geschrapt.

**Art. 64.** De benoemende overheid volgt het voorstel van definitieve volgorde van de directieraad indien het éénparig werd uitgebracht.

Indien het voorstel van de directieraad niet éénparig wordt uitgebracht en de benoemende overheid niet instemt met de door de directieraad voorgestelde volgorde, moet zij haar beslissing omstandig met redenen omkleeden.

**Art. 65.** De aanstellingen tot een betrekking van rang A4, A5 of A5+ worden geregeld door Boek IV.

#### *Afdeling IV. — De bevorderingsstage*

##### *Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen*

**Art. 66.** § 1. Het personeelslid dat een bevordering in de graad van sergeant of luitenant beoogt, voltooit een bevorderingsstage met een duur van zes maanden. De officier-dienstchef laat de kandidaat voor een bevordering in de graad van sergeant of luitenant toe tot de stage.

§ 2. Voor de berekening van de duur van de bevorderingsstage worden alle perioden waarin de stagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 3. Wanneer de stagiair buiten de verlopen bedoeld in artikel 19, derde lid, 1° tot 3° en 7° en 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, het equivalent van 10 werkdagen gewettigde afwezigheid overschrijdt, wordt de stage geschorst.

**Art. 67.** De officier-dienstchef wijst de stagiair voorlopig toe in een vacante betrekking bij de dienst waar deze laatste zijn stage zal volbrengen.

Hij kan deze aanwijzing veranderen :

- 1° in het belang van de dienst;
- 2° op aanvraag van de stagiair.

**Art. 68.** De bevorderingsstage gebeurt onder de verantwoordelijkheid van een officier ten minste van rang A1, met minstens zes jaar anciënniteit, hierna stagemester genoemd, aangeduid door de officier-dienstchef, volgens de taalrol van de stagiair.

De stagemester noteert in een logboek de opmerkingen met betrekking tot het verloop van de stage.

Onderafdeling 2. — De evaluatie tijdens de bevorderingsstage.

**Art. 69.** De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair doorlopend te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving. Om zich ervan te vergewissen dat de stagiair de te behalen doelstellingen kent ook de elementen waarop hij geëvalueerd zal worden tijdens de stage, begint de stage met een functiesprek.

**Art. 70.** § 1. De stagemester belast met de leiding van de stage maakt een tussentijds stageverslag op in het midden van de stage, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na een evaluatiegesprek met de stagiair over het verloop van de stage, met name betreffende :

- 1° de eventuele vormingsactiviteiten en de resultaten ervan;
- 2° de wijze waarop de stagiair zich in de dienst integreert;

3° de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

§ 2. Le rapport de stage intermédiaire est signé par le maître de stage et est notifié au stagiaire qui le signe et y joint éventuellement ses observations.

Le rapport de stage est versé au dossier personnel du stagiaire.

**Art. 71.** Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation « très bien », « bien », « 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.

Sous-section 3. — La fin du stage de promotion.

**Art. 72.** A la fin du stage de promotion, le maître de stage rédige le rapport final du stage avant l'établissement duquel il entend le stagiaire.

Le rapport final est notifié au stagiaire.

l'intéressé dispose de 14 jours pour notifier ses observations.

Le ministre arrête le modèle du rapport final de stage.

**Art. 73.** Le maître de stage transmet le rapport final de stage au responsable GRH opérationnel. Sur la base de ce rapport final et des observations éventuelles du stagiaire, le responsable GRH opérationnel propose selon le cas :

1° soit de promouvoir le stagiaire;

2° soit de ne pas promouvoir le stagiaire;

3° soit de prolonger la période de stage pour une durée de six mois au maximum;

Si le responsable GRH opérationnel propose la promotion du stagiaire, la décision est transmise pour suite à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination et est notifiée au stagiaire.

Sous-section 4. — De la procédure en matière de recours.

**Art. 74.** Si le responsable GRH opérationnel propose de prolonger la période de stage ou de ne pas confirmer la promotion du stagiaire, ce dernier peut saisir la commission de stage visée à l'article 30 dans les trente jours qui suivent l'envoi de la proposition en s'adressant, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, à l'officier-chef de service.

Si le stagiaire ne saisit pas la commission de stage dans ce délai, la décision est transmise pour suite à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination et est notifiée au stagiaire.

**Art. 75.** Le président de la commission convoque le stagiaire au moins sept jours avant l'audition soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ce dernier a accès au dossier et comparet en personne, il peut se faire assister d'une 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 formule un avis.

Si le stagiaire présente une excuse valable, l'audition est reportée et le stagiaire est convoqué pour une deuxième audience selon les formes de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

La commission émet un avis, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que cette affaire fait l'objet de la deuxième audience.

**Art. 76.** La commission peut entendre le maître de stage à propos du déroulement du stage.

La commission notifie un avis motivé au Conseil de direction dans les deux mois de l'audition ou de la date de l'audition à laquelle le stagiaire aurait dû comparaître. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

**Art. 77.** Le conseil de direction 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. Il transmet ensuite sa proposition pour suite à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui suit la proposition du conseil de direction.

3° de uitvoering van de opdrachten die hem worden toevertrouwd.

§ 2. Het tussentijds stageverslag wordt door de stagemeeester ondertekend en betekend aan de stagiair, die ze ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt.

Het stageverslag wordt toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.

**Art. 71.** In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'zeer goed', 'goed', 'voldoende', 'te verbeteren' of 'onvoldoende' beoordeling. Deze beoordeling wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagemeeester aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

Onderafdeling 3. — Einde van de bevorderingsstage.

**Art. 72.** Op het einde van de bevorderingsstage stelt de stagemeeester na de stagiaire gehoord te hebben, het eindverslag van de stage op.

Het eindverslag wordt betekend aan de stagiair.

De betrokkene beschikt over 14 dagen om zijn opmerkingen te betekenen.

De minister legt het model van het stageverslag vast.

**Art. 73.** De stagemeeester maakt het eindverslag van de stage over aan de operationeel HRM-verantwoordelijke. Op basis van dit eindverslag van de stage en van de eventuele opmerkingen van de stagiair, stelt de operationeel HRM-verantwoordelijke, afhankelijk van het geval, voor om :

1° hetzij de stagiair te bevorderen;

2° hetzij de stagiair niet te bevorderen;

3° hetzij de stage te verlengen voor een periode van ten hoogste zes maanden;

Indien de operationeel HRM-verantwoordelijke de bevordering van de stagiair voorstelt, wordt de beslissing voor verdere afhandeling overgemaakt aan de benoemende overheid en betekend aan de stagiair.

Onderafdeling 4. — De procedure van beroep.

**Art. 74.** Als de operationeel HRM-verantwoordelijke voorstelt om de periode van de stage te verlengen of de bevordering van de stagiair niet te bevestigen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie bedoeld in artikel 30 binnen de dertig dagen na de verzending van het voorstel door, per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, zich te richten tot de officier-dienstchef.

Indien de stagiair dit niet voorlegt aan de stagecommissie binnen deze termijn, wordt de beslissing voor verdere afhandeling overgemaakt aan de benoemende overheid en betekend aan de stagiair.

**Art. 75.** De voorzitter van de commissie roept de stagiair op minstens zeven dagen voor de hoorzitting per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum. Deze laatste heeft toegang tot het dossier en verschijnt in persoon, hij kan zich laten bijstaan door een 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, formuleert de commissie een advies.

Indien de stagiair een geldig excuus voorlegt, wordt de hoorzitting uitgesteld en wordt de stagiair opgeroepen voor een tweede zitting volgens de voorschriften van het eerste lid.

De commissie brengt een advies uit, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

**Art. 76.** De commissie kan de stagemeeester horen over het verloop van de stage.

De commissie betekent een gemotiveerd advies aan de Directieraad binnen de twee maanden na de hoorzitting of na de datum van de hoorzitting waarop de stagiair moest verschijnen. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.

**Art. 77.** De directieraad beslist op basis van het verslag van de stagemeeester en van het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Hij maakt vervolgens zijn beslissing voor verdere afhandeling over aan de benoemende overheid die het voorstel van de directieraad volgt.



A défaut de proposition rendue dans le délai, une proposition de nomination est transmise à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

La proposition est spécialement motivée si le conseil de direction s'écarte de l'avis de la commission.

La décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination est également notifiée à l'intéressé.

**Art. 78.** En cas de prolongation du stage, le stagiaire est évalué selon les règles du stage initial.

Les articles 72 et 73 sont d'application étant entendu que le responsable GRH opérationnel ne peut pas proposer une deuxième prolongation du stage.

**Art. 79.** Si l'autorité investie du pouvoir de nomination ne confirme pas la promotion du membre du personnel, celui-ci reprend sa fonction dans le grade dont il était revêtu avant le stage de promotion.

#### CHAPITRE II. — *De l'exercice d'une fonction supérieure.*

**Art. 80.** Les dispositions du statut général relatives à l'exercice d'une fonction supérieure sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

#### CHAPITRE III. — *Dispositions spécifiques.*

**Art. 81.** Un agent opérationnel peut être chargé de la fonction de conseiller en prévention. Il fait alors partie du service interne de prévention, au sens de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail

**Art. 82.** Entrent en considération pour la fonction de conseiller en prévention, les agents de niveau A comptant au moins 6 ans d'ancienneté de niveau et disposant des compétences requises se trouvant respectivement dans la description et le profil de fonction, établis par l'officier-chef de service. Le candidat doit également remplir les conditions mentionnées à l'article 22 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail.

**Art. 83.** Le ministre fonctionnellement compétent désigne le conseiller en prévention sur proposition de l'officier-chef de service.

L'accord préalable du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail est requis.

#### TITRE V. — *De l'évaluation.*

##### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Dispositions générales.*

**Art. 84.** 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. 85.** L'agent est évalué par un supérieur hiérarchique habilité dans le respect des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative. S'il n'est pas du même rôle linguistique que l'agent, le supérieur hiérarchique doit posséder une connaissance suffisante de la langue de l'agent évalué, soit parce qu'il est un agent du cadre bilingue qui, en vertu de l'article 43, § 3, alinéa 3, des mêmes lois, a fourni la preuve qu'il connaît suffisamment la seconde langue, soit parce qu'il détient un certificat linguistique attestant de la connaissance suffisante de l'autre langue délivré sur la base des articles 7, 12 ou 11 et 9, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des mêmes lois.

**Art. 86.** Les supérieurs hiérarchiques habilités sont désignés parmi les agents du cadre supérieur ou les agents de garde du cadre moyen par l'officier chef de service. Le règlement d'ordre intérieur décrit la procédure attribuant à chaque supérieur hiérarchique habilité les agents dont il sera chargé de faire l'évaluation.

L'évaluateur doit avoir suivi une évaluation appropriée déterminée dans le plan de formation et doit faire l'objet au moins d'une mention d'évaluation « satisfaisante ».

**Art. 87.** L'évaluation s'effectue sur la base d'un dossier d'évaluation individuel.

Ce dossier comporte notamment :

- 1° la description de fonction de référence;
- 2° le rapport de l'entretien de fonction visé à l'article 91;

Bij gebrek aan een voorstel binnen deze termijn, wordt een voorstel van benoeming overgemaakt aan de benoemende overheid.

Het voorstel wordt bijzonder gemotiveerd indien de directieraad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing van de benoemende overheid wordt ook betekend aan de betrokkene.

**Art. 78.** In geval van verlenging van de stage wordt de stagiair geëvalueerd zoals tijdens de initiële stage.

De artikelen 72 en 73 zijn toepasselijk, met dien verstande dat de operationeel HRM-verantwoordelijke geen tweede verlenging van de stage kan voorstellen.

**Art. 79.** Als de benoemende overheid de bevordering van het personeelslid niet bevestigt, neemt het personeelslid opnieuw zijn functie op in de graad die het bekleedde voor de bevorderingsstage.

#### HOOFDSTUK II. — *De uitoefening van een hoger ambt.*

**Art. 80.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de uitoefening van een hoger ambt.

#### HOOFDSTUK III. — *Bijzondere bepalingen.*

**Art. 81.** Een operationele ambtenaar kan belast worden met de functie van preventieadviseur. Hij maakt dan deel uit van de Interne Dienst voor Preventie in de zin van het Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende de Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

**Art. 82.** Komen in aanmerking voor de functie van preventieadviseur, de ambtenaren van niveau A met ten minste 6 jaar niveau-ancienniteit en die over de vereiste competenties beschikken zoals deze blijken uit de respectievelijke functiebeschrijving en het functieprofiel die vastgesteld worden door de officier-dienstchef. De kandidaat dient eveneens de voorwaarden te vervullen die vermeld zijn in het artikel 22 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en bescherming op het Werk.

**Art. 83.** De functioneel bevoegde minister duidt de preventieadviseur aan op voorstel van de officier-dienstchef.

Het voorafgaandelijk akkoord van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk is vereist.

#### TITEL V. — *De evaluatie.*

##### HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen.*

**Art. 84.** 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. 85.** De ambtenaar wordt geëvalueerd door een functionele meerdere, met eerbiediging van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken. Indien hij niet tot dezelfde taalrol als de ambtenaar behoort, dient de hiërarchische meerdere een voldoende kennis van de taal van de geëvalueerde ambtenaar te bezitten, ofwel omdat hij een ambtenaar behorend tot het tweetalig kader is, die krachtens artikel 43, § 3, derde lid, van dezelfde wetten het bewijs heeft geleverd de tweede taal voldoende te kennen, ofwel omdat hij in het bezit is van een taalbewijs waaruit de voldoende kennis van de andere taal blijkt dat uitgereikt is op grond van de artikelen 7, 12 of 11 en 9, § 1 van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van dezelfde wetten.

**Art. 86.** De gemachtigde hiërarchische meerderen worden gekozen uit de ambtenaren van het hoger kader of de ambtenaren van wacht uit het middenkader, door de officier-dienstchef. Het huishoudelijk reglement beschrijft de procedure waarbij aan iedere gemachtigde hiërarchische meerdere ambtenaren wordt toegewezen van wie hij de beoordeling zal moeten doen.

De beoordelaar moet een geschikte beoordeling hebben gevolgd vastgelegd in het vormingsplan en moet minstens een evaluatievermelding "voldoende" hebben gekregen.

**Art. 87.** De evaluatie gebeurt op basis van een individueel evaluatiedossier.

Dit dossier bevat met name :

- 1° de referentiefunctiebeschrijving;
- 2° het verslag van het functiesprek, vermeld in artikel 91;

3° l'éventuel rapport d'entretien de fonctionnement;

4° les documents portant sur les constatations et appréciations favorables ou défavorables visés à l'article 92;

5° le rapport de l'entretien d'évaluation visé à l'article 95 si l'agent a déjà été évalué.

Le membre du personnel peut consulter son dossier et en reçoit, à sa demande, une copie.

**Art. 88.** Le présent Titre ne s'applique ni aux mandataires, ni aux stagiaires.

#### CHAPITRE II. — Du déroulement de l'évaluation

**Art. 89.** La période d'évaluation du membre du personnel est celle qui s'étend entre l'entretien de fonction et l'entretien d'évaluation. Cette période est d'une durée de six mois au moins.

**Art. 90.** Chaque période d'évaluation débute par un entretien de fonction. 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. 91.** Dans les quatorze jours qui suivent l'entretien de fonction le supérieur hiérarchique habilité rédige un rapport d'entretien de fonction. Le membre du personnel peut formuler des observations. Le rapport d'entretien est visé par le supérieur hiérarchique habilité et le membre du personnel évalué qui peut en recevoir une copie.

**Art. 92.** Dans le courant de chaque période d'évaluation, le supérieur hiérarchique habilité 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 90.

S'il n'est pas le supérieur habilité pour évaluer l'agent en vertu de l'article 86, le supérieur hiérarchique direct, à savoir le chef de poste de l'agent évalué, doit signaler le plus rapidement possible au supérieur hiérarchique habilité les éléments d'appréciation qu'il a constatés afin qu'ils soient ajoutés au dossier.

Ces constatations sont visées par le 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. 93.** 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. 94.** A la fin de chaque période d'évaluation, le supérieur hiérarchique habilité 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 des critères d'évaluation fixés dans le rapport d'évaluation arrêté par le ministre fonctionnellement compétent.

Le membre du personnel évaluateur est également évalué sur sa façon d'évaluer dans le cadre de sa propre évaluation.

**Art. 95.** § 1<sup>er</sup>. L'entretien d'évaluation a lieu pour la première fois au moins dix-huit mois et maximum vingt-quatre mois après la nomination du membre du personnel.

Ensuite, il a lieu soit après au moins dix-huit mois et au maximum vingt-quatre mois à partir de la dernière évaluation en cas d'une mention « très bien », « bien » ou « satisfaisant », soit après au moins neuf mois et au maximum douze mois à partir de la dernière évaluation en cas d'une mention « à améliorer » ou « insatisfaisant ».

3° het eventuele verslag van het functioneringsgesprek;

4° de documenten betreffende de vaststellingen en de gunstige of ongunstige beoordelingen, vermeld in artikel 92;

5° het verslag van het evaluatiegesprek, vermeld in artikel 95 indien de ambtenaar al werd beoordeeld.

Het personeelslid kan zijn dossier raadplegen en krijgt, op zijn vraag, een kopie ervan.

**Art. 88.** Deze Titel is niet van toepassing op de mandaathouders en de stagiaires.

#### HOOFDSTUK II. — Het verloop van de evaluatie

**Art. 89.** De evaluatieperiode van het personeelslid is de periode tussen het functiegesprek en het evaluatiegesprek. Deze periode heeft een minimale duur van zes maanden.

**Art. 90.** In het begin van elke evaluatieperiode vindt een functiegesprek plaats. Het functiegesprek heeft betrekking op de te bereiken doelstellingen en de elementen waarop het personeelslid zal worden geëvalueerd op basis van de functiebeschrijving.

**Art. 91.** Binnen de veertien dagen na het functiegesprek stelt de gemachtigde hiërarchische meerdere hiervan een verslag op. Het personeelslid kan opmerkingen maken. Dit verslag wordt getekend door de gemachtigde hiërarchische meerdere en het geëvalueerde personeelslid dat hiervan een kopie kan ontvangen.

**Art. 92.** In de loop van elke evaluatieperiode kan de gemachtigde hiërarchische gunstige of ongunstige vaststellingen en beoordelingen met betrekking tot de doelstellingen en de evaluatiecriteria vastgelegd in artikel 90 aan het evaluatiedossier toevoegen.

Indien hij niet de gemachtigde meerdere is om de ambtenaar te beoordelen krachtens artikel 86, moet de rechtstreekse hiërarchische meerdere, namelijk het posthoofd van de beoordeelde ambtenaar, zo snel mogelijk aan de gemachtigde hiërarchische meerdere de beoordelingselementen melden die hij heeft vastgesteld opdat ze toegevoegd worden aan het dossier.

Deze vaststellingen worden geïllustreerd door 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. 93.** 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. 94.** Op het einde van elke evaluatieperiode heeft de gemachtigde hiërarchische meerdere een evaluatiegesprek met het personeelslid.

Het evaluatiegesprek handelt over de verwezenlijking van de doelstellingen en vindt plaats op basis van evaluatiecriteria bepaald in het evaluatieverslag besloten door de functioneel bevoegde minister.

Het personeelslid evaluator wordt ook beoordeeld op zijn wijze van evalueren in het kader van zijn eigen beoordeling.

**Art. 95.** § 1. Het evaluatiegesprek vindt voor de eerste keer plaats minimaal achttien maanden en maximaal vierentwintig maanden na de benoeming van het personeelslid.

Vervolgens vindt dit gesprek plaats hetzij na minimaal achttien maanden en maximaal vierentwintig maanden vanaf de laatste evaluatie in geval van een vermelding "zeer goed", "goed" of "voldoende", hetzij na minimaal negen maanden en maximaal twaalf maanden vanaf de laatste evaluatie in geval van een vermelding "te verbeteren" of "onvoldoende".

§ 2. Si le membre du personnel est absent durant plus de la moitié de la période d'évaluation minimale, le supérieur hiérarchique habilité constate qu'il ne peut pas faire d'évaluation. Le membre du personnel conserve le résultat de son évaluation précédente pour cette période. Dans le mois suivant le retour au travail du membre du personnel, un nouvel entretien de fonction est organisé.

**Art. 96.** Dans les quatorze jours qui suivent l'entretien d'évaluation, le supérieur hiérarchique habilité rédige un rapport d'évaluation et attribue la mention « très bien », « bien », « satisfaisant », « à améliorer » ou « insatisfaisant », accompagnée d'une motivation. Le membre du personnel peut formuler des observations. Le rapport d'évaluation est visé par le supérieur hiérarchique habilité et le membre du personnel évalué qui peut en recevoir une copie.

**Art. 97.** Si le membre du personnel obtient deux mentions « insatisfaisant » consécutives dans une période de quatre ans, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce sa démission d'office.

**Art. 98.** 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 90.

### CHAPITRE III. — *De la procédure de recours*

**Art. 99.** Les dispositions du statut général relatives à la procédure de recours suite à l'évaluation sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

### TITRE VI. — *De la mobilité interne.*

#### CHAPITRE I. — *Dispositions générales*

**Art. 100.** La mobilité interne a pour objectif de rendre les agents plus efficaces, en tenant compte aussi bien de leurs compétences, de leur expérience et de leur motivation que des besoins en personnel des services.

La mobilité interne est réalisée par mutation volontaire, mutation d'office ou réaffectation.

**Art. 101.** La mutation est le passage d'un agent dans son grade au sein du service opérationnel dans un autre groupe.

La mutation peut porter sur :

- la désignation dans un autre groupement opérationnel. Par groupement, on entend l'ensemble des groupes ou membres du personnel opérationnel qui sont attachés à un poste, à l'état-major ou au dispatching;

- et/ou la désignation dans une autre compagnie. Par compagnie, on entend l'ensemble des groupes ou membres du personnel opérationnel qui sont de garde simultanément;

- ou le changement de l'activité.

**Art. 102.** La décision de mutation est prise par l'officier-chef de service.

**Art. 103.** L'agent conserve son grade et l'échelle y afférente. Il conserve également les avantages qu'il a obtenus au cours de sa carrière fonctionnelle, dans le respect des dispositions en matière de formation et d'évaluation.

### CHAPITRE II. — *De la mutation volontaire*

**Art. 104.** Chaque agent peut, à tout moment et d'initiative, introduire une demande de mutation.

**Art. 105.** L'agent qui souhaite une mutation, remplit le formulaire que le responsable GRH opérationnel met à sa disposition et l'introduit auprès de cette dernière.

Les demandes de mutation volontaire sont reprises dans une base de données servant uniquement pour les décisions en matière de mobilité. Cette base de données est consultée par le responsable GRH opérationnel à la demande de l'officier-chef de service.

### CHAPITRE III. — *De la mutation d'office*

**Art. 106.** L'officier-chef de service peut décider d'une mutation d'office si des exigences particulières de connaissances ou d'expérience sont requises pour occuper un emploi ou afin d'assurer le fonctionnement d'une compagnie ou d'un groupement opérationnel.

L'officier-chef de service consulte au préalable la base de données reprenant les demandes de mutation volontaire. Faute de candidats adéquats figurant dans cette base de données, la mutation est décidée d'office sur la base des critères suivants :

- le profil nécessaire à la fonction;

§ 2. Indien het personeelslid meer dan de helft van de minimale evaluatieperiode, zoals bepaald in paragraaf 1, afwezig is, stelt de gemachtigde hiërarchische meerdere vast dat er geen evaluatie kan gedaan worden. Het personeelslid behoudt het resultaat van zijn vorige evaluatie voor deze periode. Binnen de maand volgend op de terugkeer op het werk van het personeelslid wordt een nieuw functiesprek georganiseerd.

**Art. 96.** Binnen de veertien dagen na het evaluatiegesprek stelt de gemachtigde hiërarchische meerdere een evaluatieverslag op en kent de vermelding "zeer goed", "goed", "voldoende", "te verbeteren" of "onvoldoende" toe, voorzien van een motivering. Het personeelslid kan opmerkingen maken. Het evaluatieverslag wordt geëvalueerd door de gemachtigde hiërarchische meerdere en het geëvalueerde personeelslid dat hiervan een kopie kan ontvangen.

**Art. 97.** Indien het personeelslid twee opeenvolgende "onvoldoende" vermeldingen krijgt in een periode van vier jaar, spreekt de benoemende overheid zijn ambtshalve ontslag uit.

**Art. 98.** Op het einde van het evaluatiegesprek vindt een nieuw functiesprek plaats over de volgende evaluatieperiode in overeenstemming met artikel 90.

### HOOFDSTUK III. — *De procedure van beroep.*

**Art. 99.** De bepalingen van het algemeen statuut betreffende de beroepsprocedure naar aanleiding van de evaluatie zijn van toepassing op de leden van het operationeel personeel.

### TITEL VI. — *De interne mobiliteit.*

#### HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen.*

**Art. 100.** De interne mobiliteit heeft tot doel de ambtenaren efficiënter te maken, rekening houdend zowel met hun bekwaamheden, ervaring en motivatie als met de personeelsbehoeften van de diensten.

De interne mobiliteit wordt verwezenlijkt door vrijwillige mutatie, ambtshalve mutatie of herplaatsing.

**Art. 101.** De mutatie is de overgang van een ambtenaar in zijn graad binnen de operationele dienst in een andere groep..

De mutatie kan betrekking hebben op :

- de aanwijzing in een andere operationele groepering. Onder groepering verstaat men alle groepen of leden van het operationeel personeel die verbonden zijn aan een post, aan de stafkazerne of aan de dispatching;

- en/of de aanwijzing in een andere compagnie. Onder compagnie verstaat men alle groepen of leden van het operationeel personeel die gelijktijdig van wacht zijn;

- of de wijziging van activiteit.

**Art. 102.** De beslissing tot mutatie wordt genomen door de officier-dienstchef.

**Art. 103.** De ambtenaar behoudt zijn graad en de daaraan verbonden weddeschaal. Hij behoudt tevens de voordelen die hij in zijn functionele loopbaan heeft verkregen, met inachtneming van de bepalingen inzake vorming en evaluatie.

### HOOFDSTUK II. — *De vrijwillige mutatie*

**Art. 104.** Iedere ambtenaar kan op elk ogenblik uit eigen beweging een mutatie aanvragen.

**Art. 105.** De ambtenaar die een mutatie wenst, vult het formulier in dat de operationeel HRM-verantwoordelijke ter beschikking stelt en dient het bij deze laatste in.

De aanvragen voor vrijwillige mutatie worden opgenomen in een databank die enkel dienstig is voor beslissingen inzake interne mobiliteit. Deze databank wordt geraadpleegd door de operationeel HRM-verantwoordelijke op verzoek van de officier-dienstchef.

### HOOFDSTUK III. — *De ambtshalve mutatie*

**Art. 106.** De officier-dienstchef kan tot een ambtshalve mutatie beslissen als voor het bekleden van een betrekking bijzondere eisen inzake kennis of ervaring gelden of teneinde de werking van een compagnie of een operationele groepering te waarborgen.

De officier-dienstchef raadpleegt vooraf de databank met aanvragen voor vrijwillige mutatie. Bij gebrek aan geschikte kandidaten in deze databank, wordt tot de ambtshalve mutatie beslist op basis van volgende criteria :

- het vereiste profiel voor de functie;

- l'ancienneté de service, de manière à ce que la préférence soit donnée aux agents avec l'ancienneté de service la moins élevée;

- le domicile de l'agent;

- les mutations dans le passé.

Il consulte préalablement le supérieur hiérarchique et l'agent concerné.

#### CHAPITRE IV. — *De la réaffectation*

##### Section I. — Dispositions générales

**Art. 107.** La réaffectation peut avoir lieu dans les trois 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.

3° pour cause d'inaptitude professionnelle du membre du personnel, telle que définie dans le règlement d'ordre intérieur.

**Art. 108.** Au sein du SIAMU, il est constitué une commission de réaffectation qui rend un avis sur l'emploi à conférer au membre du personnel réaffecté.

La commission de réaffectation est composée :

1° de deux membres du personnel de rôles linguistiques différents, désignés par l'officier-chef de service;

2° du responsable GRH opérationnel et du responsable GRH;

Un membre par organisation syndicale peut assister en tant qu'observateur.

La commission entend le conseiller en prévention pour les cas de réaffectation pour inaptitude médicale.

La commission peut entendre l'agent si elle l'estime nécessaire.

**Art. 109.** La réaffectation est décidée par le conseil de direction, sur avis de la commission de réaffectation.

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. 110.** La réaffectation dans un emploi est effectuée en tenant compte de la description de fonction de cet emploi. Le conseil de direction 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. 111.** 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 réaffecté suite à un accident de travail conserve les primes et les allocations auxquelles il avait droit dans son régime de travail avant son accident et ce, jusqu'à la date de consolidation.

Le ministre fonctionnellement compétent détermine le pourcentage de l'allocation forfaitaire de garde que les agents réaffectés conservent selon le régime de travail et le type de tâches exercées et par l'agent réaffecté, sans que ce pourcentage puisse être supérieur à 75.

Le membre du personnel réaffecté conserve ses titres à la promotion. Il peut être dispensé de la condition relative aux tests physiques bisannuels.

La période de réaffectation est prise en compte dans l'ancienneté administrative et dans l'ancienneté pécuniaire.

**Art. 112.** Le membre du personnel qui est réaffecté dans un service administratif reste soumis au présent statut.

- de dienstanciënniteit zodanig dat de voorkeur wordt gegeven aan de ambtenaren met de laagste dienstanciënniteit;

- de woonplaats van de ambtenaar;

- de mutaties in het verleden.

Hij raadpleegt vooraf de hiërarchische meerdere en de betrokken ambtenaar.

#### HOOFDSTUK IV. — *De wedertewerkstelling*

##### Afdeling I. — Algemene bepalingen.

**Art. 107.** De wedertewerkstelling kan plaatsvinden in de volgende drie gevallen :

1° indien het personeelslid medisch ongeschikt wordt verklaard voor de uitoefening van zijn ambt, maar geschikt wordt verklaard 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.

3° wegens beroepsongeschiktheid, zoals bepaald in het Huishoudelijk reglement, van het personeelslid.

**Art. 108.** Binnen de DBDMH wordt een wedertewerkstellingscommissie opgericht die een advies uitbrengt over de aan het wedertewerkgestelde personeelslid toe te kennen betrekking.

De wedertewerkstellingscommissie is samengesteld uit :

1° twee personeelsleden van een verschillende taalrol, aangeduid door de officier-dienstchef;

2° de operationeel HRM-verantwoordelijke en de HRM-verantwoordelijke;

Een lid per vakbondsorganisatie kan als waarnemer deelnemen.

De commissie hoort de preventieadviseur bij de gevallen van wedertewerkstellingen om medische onbekwaamheid.

De commissie kan de ambtenaar horen indien zij zulks nodig acht.

**Art. 109.** De wedertewerkstelling wordt besloten door de directieraad, op advies van de wedertewerkstellingscommissie.

Het personeelslid wordt wedertewerkgesteld behalve indien dit technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden verlangd.

**Art. 110.** De wedertewerkstelling in een betrekking gebeurt met inachtneming van de functiebeschrijving van die betrekking. De directieraad kan opleggen dat het personeelslid slaagt in een competentieproef en dat een bijscholing, al dan niet voorafgaand aan de wedertewerkstelling, gevolgd wordt.

**Art. 111.** Het wedertewerkgestelde personeelslid behoudt zijn rechten inzake weddeschaal totdat hij een voordeligere weddeschaal geniet in de functie waarin hij wedertewerkgesteld is.

Het personeelslid wedertewerkgesteld na een arbeidsongeval behoudt zijn premies en de toelagen waarop hij recht had tijdens zijn arbeidsregime voor zijn ongeval tot aan de vastgestelde datum van consolidatie van zijn statuut.

De functioneel bevoegde minister bepaalt het percentage van de forfaitaire wachttoelage die de wedertewerkgestelde ambtenaren behouden volgens het arbeidsregime en de soort taken uitgeoefend door de wedertewerkgestelde ambtenaar, zonder dat dit percentage hoger mag liggen dan 75.

Het wedertewerkgestelde personeelslid behoudt zijn aanspraken op bevordering. Hij kan worden vrijgesteld van de voorwaarde betreffende de tweejaarlijkse fysieke testen.

De wedertewerkstellingsperiode wordt meegerekend voor de administratieve en de geldelijke anciënniteit.

**Art. 112.** Het personeelslid dat wedertewerkgesteld wordt in een administratieve dienst blijft onderworpen aan dit statuut.

*Section II. — De la réaffectation pour raisons médicales.*

**Art. 113.** Dans la mesure du possible, le conseil de direction doit réaffecter le membre du personnel, si ce dernier est déclaré inapte d'un point de vue médical à l'exercice de sa fonction, mais qu'il est déclaré apte à exercer un autre emploi compatible avec son état de santé et son niveau.

*Section III. — De la réaffectation sur requête volontaire.*

**Art. 114.** La réaffectation a lieu dans un des régimes suivants :

1° tâches opérationnelles adaptées plus légères comme membre du personnel;

2° tâches administratives.

**Art. 115.** Le membre du personnel qui souhaite être réaffecté notifie une requête au conseil de direction et indique dans quel régime visé à l'article 114 il souhaite être réaffecté. Le conseil de direction dispose d'un délai de trois mois à dater de la réception de la requête pour demander l'avis de la commission de réaffectation et, le cas échéant, notifier au membre du personnel la description de fonction de l'emploi de réaffectation et les informations nécessaires relatives à la façon dont le statut pécuniaire s'applique à la position proposée.

Le membre du personnel peut, soit :

1° accepter l'emploi proposé;

2° décider de conserver son emploi.

**Art. 116.** § 1. Le membre du personnel qui est réaffecté sur requête volontaire est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il a atteint l'âge auquel il remplit les conditions de la pension anticipée.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, si les nécessités du service l'exigent, le conseil de direction peut maintenir en service l'agent avec accord de celui-ci.

**Art. 117.** 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 direction de prévoir une période d'essai.

**TITRE VII. — De la mobilité externe.**

**CHAPITRE I. — Dispositions communes.**

**Art. 118.** En vue de pourvoir à un emploi vacant le conseil de direction peut faire appel aux agents des zones de secours, pour autant qu'ils soient nommés à titre définitif.

Pour l'application du présent titre, les emplois accessibles par mobilité au sein du SIAMU sont ouverts uniquement aux membres du personnel professionnel.

**Art. 119.** La mobilité externe se fait uniquement sur base volontaire.

**Art. 120.** Les dispositions du chapitre IV de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 fixant le régime de mobilité au sein de certaines institutions de la Région de Bruxelles-Capitale sont applicables aux membres du personnel opérationnel du SIAMU.

**CHAPITRE II. — Mobilité dans le même grade.**

*Section I. — Dispositions générales.*

**Art. 121.** La mobilité dans le même grade est le transfert d'un membre du personnel d'une zone de secours à un emploi déclaré vacant du même grade au sein du SIAMU.

**Art. 122.** Le membre du personnel d'une zone de secours qui est transféré au SIAMU par mobilité dans un autre emploi du même grade est soumis au présent statut, conserve son ancienneté administrative et son ancienneté pécuniaire et est en droit de faire valoir celles-ci au SIAMU.

**Art. 123.** Pour chaque emploi ouvert à la mobilité dans le même grade, le conseil de direction lance un appel à candidature.

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.

Cet appel est publié au moins vingt jours ouvrables avant la date limite d'introduction des candidatures sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur. L'appel à candidature est transmis dans le même délai pour information à toutes

*Afdeling II. — Wedertewerkstelling om medische redenen.*

**Art. 113.** Voor zover mogelijk dient de directieraad het personeelslid 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 en zijn niveau.

*Afdeling III. — Wedertewerkstelling op eigen verzoek.*

**Art. 114.** De wedertewerkstelling gebeurt in één van volgende stelsels :

1° lichtere aangepaste operationele taken als personeelslid;

2° administratieve taken.

**Art. 115.** Het personeelslid dat wedertewerkgesteld wenst te worden, betekent een verzoek aan de directieraad en geeft aan in welk in artikel 114 bedoeld regime hij wedertewerkgesteld wenst te worden. De directieraad beschikt over een termijn van drie maanden vanaf de ontvangst van het verzoek, om het advies van de wedertewerkstellingscommissie te vragen en, om aan het personeelslid desgevallend de functiebeschrijving van de betrekking in wedertewerkstelling en de nodige inlichtingen inzake de manier waarop het geldelijk statuut van toepassing is op de voorgestelde positie te betekenen.

Het personeelslid kan, hetzij :

1° de voorgestelde betrekking aanvaarden;

2° hetzij beslissen zijn betrekking te behouden.

**Art. 116.** § 1. 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.

§ 2. In afwijking van § 1, indien het belang van de dienst zulks vereist, kan de directieraad de ambtenaar met zijn instemming in dienst houden.

**Art. 117.** De wedertewerkstelling op vrijwillig verzoek kan slechts eenmaal toegekend worden en is definitief, onverminderd de mogelijkheid voor de directieraad tot het voorzien in een proefperiode.

**TITEL VII. — De externe mobiliteit.**

**HOOFDSTUK I. — Gemeenschappelijke bepalingen.**

**Art. 118.** Bij de vervulling van een openstaande betrekking kan de directieraad een beroep doen op de ambtenaren van de hulpverleningszones, voor zover zij in vast verband benoemd zijn.

Voor de toepassing van deze titel, staan de door mobiliteit toegankelijke betrekkingen binnen de DBDMH enkel open voor de beroeps-personeelsleden.

**Art. 119.** De externe mobiliteit gebeurt enkel op vrijwillige basis.

**Art. 120.** De bepalingen van hoofdstuk IV van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2004 tot vaststelling van het mobiliteitsregime in bepaalde instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn van toepassing op de leden van het operationeel personeel van de DBDMH.

**HOOFDSTUK II. — Mobiliteit in dezelfde graad.**

*Afdeling I. — Algemene bepalingen.*

**Art. 121.** Mobiliteit in dezelfde graad is de overplaatsing van een personeelslid van een hulpverleningszone naar een vacant verklaarde betrekking van dezelfde graad binnen de DBDMH.

**Art. 122.** Het personeelslid van een hulpverleningszone dat via mobiliteit naar de DBDMH in een andere betrekking in dezelfde graad wordt overgeplaatst is onderworpen aan dit statuut, behoudt zijn administratieve en geldelijke anciënniteit en kan deze doen gelden in de DBDMH.

**Art. 123.** Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor mobiliteit in dezelfde graad, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld door de directieraad.

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 werkdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen gepubliceerd op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken. De oproep tot kandidaatstelling

les autres zones qui emploient du personnel du même rôle linguistique.

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. 124.** Le membre du personnel opérationnel d'une zone de secours entre en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité dans le même grade au sein du SIAMU lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

1° être membre du personnel professionnel dans une position d'activité de service et ne pas être suspendu par mesure disciplinaire. Les stagiaires n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité;

2° répondre à 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, stage de recrutement non compris;

4° disposer de la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien » lors de sa dernière évaluation.

**Art. 125.** Le conseil de direction organise l'épreuve de mobilité. Cette épreuve teste la motivation, l'activation, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction. Le conseil de direction fixe le contenu de l'épreuve et la composition du jury d'examen.

L'autorité investie du pouvoir de nomination décide, après avis du conseil de direction, quel candidat parmi les lauréats est le plus apte à occuper la fonction vacante.

L'autorité investie du pouvoir de nomination motive sa décision en fonction :

1° des candidatures;

2° de la description de fonction;

3° de l'évaluation de l'épreuve de mobilité.

**Art. 126.** La décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination est notifiée au candidat retenu.

Ce dernier dispose de quatorze jours pour notifier au conseil de direction, 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 à dater de la réception de la décision.

#### Section II. — Le stage de mobilité.

**Art. 127.** 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 le SIAMU.

Le candidat à un emploi au SIAMU est admis au stage par l'officier-chef de service ou le commandant en second.

**Art. 128.** § 1. 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.

§ 2. 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.

§ 3. Le stage est suspendu dès que le stagiaire compte, en dehors des congés visés à l'article 19, alinéa 3, 1° à 3° et 7° et des absences résultant des articles 81, § 1<sup>er</sup> 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, l'équivalent de 10 jours ouvrables d'absence dûment justifiés.

wordt binnen dezelfde termijn ter informatie overgemaakt aan alle andere zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen.

Worden enkel in aanmerking genomen, de candidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de candidaturen.

Elke kandidatuur wordt gemotiveerd.

**Art. 124.** Het operationeel personeelslid van een hulpverleningszone komt in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking in dezelfde graad binnen de DBDMH wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° een beroepspersoneelslid zijn in een positie van dienstactiviteit en niet geschorst zijn bij wijze van tuchtmaatregel. De stagiairs komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;

2° beantwoorden aan de functiebeschrijving;

3° beschikken over een graadanciënniteit van minstens twee jaar in de functie die het personeelslid bezet, aanwervingsstage niet inbegrepen;

4° beschikken over een vermelding " voldoende ", " goed " of " zeer goed " bij zijn laatste evaluatie.

**Art. 125.** De directieraad organiseert de mobiliteitsproef. Deze proef test de motivatie, de activering, de beschikbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving. De directieraad legt de inhoud van de proef en de samenstelling van de examenjury vast.

De benoemende overheid beslist, na advies van de directieraad, welke van de geslaagde kandidaten de meest geschikte is voor het bezetten van de vacante functie.

De benoemende overheid motiveert haar beslissing in functie van :

1° de candidaturen;

2° de functiebeschrijving;

3° de evaluatie van de mobiliteitsproef.

**Art. 126.** De beslissing van de benoemende overheid wordt bekend aan de geselecteerde kandidaat.

Deze laatste beschikt over veertien dagen om aan de directieraad 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 dagen vanaf de ontvangst van de beslissing.

#### Afdeling II. — De mobiliteitsstage.

**Art. 127.** 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 DBDMH.

De officier-dienstchef of tweede in bevel laat de kandidaat voor een betrekking bij de DBDMH toe tot de stage.

**Art. 128.** § 1. De mobiliteitsstage duurt drie maanden voor alle graden met uitzondering van de mobiliteitsstage voor de graden sergeant en luitenant, die zes maanden duurt.

§ 2. Om de duur van de periode van de mobiliteitsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 3. De stage wordt opgeschort zodra de stagiair, behalve de verloven bedoeld in artikel 15, derde lid, 1° tot 3° en 7° en 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, het equivalent van 10 werkdagen gewettigde afwezigheid overschrijdt.

**Art. 129.** § 1<sup>er</sup>. L'officier-chef de service affecte provisoirement le stagiaire à un emploi vacant dans le service où ce dernier accomplira son stage.

Il peut modifier cette affectation :

- 1° dans l'intérêt du service;
- 2° à la demande du stagiaire.

§ 2. L'officier-chef de service détermine les éventuelles activités de formation auxquelles le stagiaire est tenu de participer.

**Art. 130.** Le stage de mobilité se déroule sous la responsabilité d'un officier de grade au moins égal au stagiaire, comptant au minimum six années d'ancienneté, ci-après dénommé maître de stage, désigné par l'officier-chef de service, selon le rôle linguistique du stagiaire.

**Art. 131.** § 1<sup>er</sup>. Le maître de stage s'occupe des éventuelles formations portant sur la matière traitée par son service. Il informe le stagiaire des activités des autres services du SIAMU.

Il note dans un journal de bord les observations relatives au déroulement du stage.

#### Section III. — De l'évaluation pendant le stage de mobilité.

**Art. 132.** L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction. Afin de s'assurer que le stagiaire connaisse les objectifs à atteindre et les éléments sur lesquels il sera évalué durant le stage, le stage débute par un entretien de fonction.

**Art. 133.** § 1. A la demande du stagiaire ou à l'initiative du maître de stage, un rapport de stage intermédiaire est établi à la moitié du stage de mobilité après avoir recueilli les informations nécessaires et après un entretien d'évaluation avec le stagiaire relatif au déroulement du stage, notamment au sujet :

- 1° des éventuelles activités de formation et de leurs résultats;
- 2° de la façon dont le stagiaire s'intègre dans le service;
- 3° de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

§ 2. Le rapport de stage intermédiaire est signé par le maître de stage et est notifié au stagiaire qui le signe et y joint éventuellement ses observations.

Le rapport de stage est versé au dossier personnel du stagiaire.

**Art. 134.** Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation « très bien », « bien », « 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 IV. — La fin du stage de mobilité.

**Art. 135.** A la fin du stage de mobilité, le maître de stage rédige le rapport final du stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

Le rapport final est notifié au stagiaire. L'intéressé dispose de 14 jours pour notifier ses observations.

Le ministre arrête le modèle du rapport de stage.

**Art. 136.** Le maître de stage transmet le rapport final de stage au responsable GRH opérationnel.

Sur la base de ce rapport final, le responsable GRH opérationnel propose selon le cas :

- 1° soit de nommer le stagiaire;
- 2° soit de ne pas nommer le stagiaire;
- 3° soit de prolonger la période de stage pour une durée de trois mois au maximum;

Si le responsable GRH opérationnel propose la nomination du stagiaire, la décision est transmise pour suite à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination et est notifiée au stagiaire.

**Art. 129.** § 1. De officier-dienstchef wijst de stagiair voorlopig toe in een vacante betrekking bij de dienst waar deze laatste zijn stage zal volbrengen.

Hij kan deze aanwijzing veranderen :

- 1° in het belang van de dienst;
- 2° op aanvraag van de stagiair.

§ 2. De officier-dienstchef bepaalt de eventuele vormingsactiviteiten waaraan de stagiair verplicht moet deelnemen.

**Art. 130.** De mobiliteitsstage gebeurt onder de verantwoordelijkheid van een officier van een graad ten minste gelijk aan die van de stagiair, met minstens zes jaar anciënniteit, hierna stagemeeester genoemd, benoemd door de officier-dienstchef, naargelang van de taalrol van de stagiair.

**Art. 131.** § 2 De stagemeeester zorgt voor de opleiding in de materie die door zijn dienst wordt behandeld. Hij leert de stagiair de activiteiten kennen van de andere diensten van de DBDMH.

Hij noteert in een logboek de opmerkingen met betrekking tot het verloop van de stage.

#### Afdeling III. — De evaluatie tijdens de mobiliteitsstage.

**Art. 132.** De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair doorlopend te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving. Om zich ervan te vergewissen dat de stagiair de te behalen doelstellingen kent alsook de elementen waarop hij geëvalueerd zal worden tijdens de stage, begint de stage met een functiegelgesprek.

**Art. 133.** § 1. Op vraag van de stagiair of op initiatief van de stagemeeester, wordt een tussentijds stageverslag opgemaakt in de helft van de mobiliteitsstage, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na een evaluatiegesprek met de stagiair over het verloop van de stage, met name betreffende :

- 1° de eventuele vormingsactiviteiten en de resultaten ervan;
- 2° de wijze waarop de stagiair zich in de dienst integreert;
- 3° de uitvoering van de opdrachten die hem worden toevertrouwd.

§ 2. Het tussentijds stageverslag wordt door de stagebegeleider ondertekend en betekend aan de stagiair, die ze ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt.

Het stageverslag wordt toegevoegd bij het persoonlijk dossier van de stagiair.

**Art. 134.** In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'zeer goed', 'goed', 'voldoende', 'te verbeteren' of 'onvoldoende' beoordeling. Deze beoordeling wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagemeeester aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

#### Afdeling IV. — Einde van de mobiliteitsstage.

**Art. 135.** Op het einde van de mobiliteitsstage stelt de stagemeeester na de nodige informatie te hebben verzameld en na overleg met de stagiaire, het eindverslag van de stage op.

Het eindverslag wordt betekend aan de stagiair. De betrokkene beschikt over 14 dagen om er zijn opmerkingen te betekenen.

De minister legt het model van het stageverslag vast.

**Art. 136.** De stagemeeester maakt het eindverslag van de stage over aan de operationeel HRM-verantwoordelijke.

Op basis van dit eindverslag, stelt de operationeel HRM-verantwoordelijke, afhankelijk van het geval, voor om :

- 1° hetzij de stagiair te benoemen;
- 2° hetzij de stagiair niet te benoemen;
- 3° hetzij stage te verlengen voor een periode van ten hoogste drie maand;

Indien de operationeel HRM-verantwoordelijke de benoeming van de stagiair voorstelt, wordt de beslissing voor verdere afhandeling overgemaakt aan de benoemende overheid en betekend aan de stagiair.

## Section V. — De la procédure en matière de recours.

**Art. 137.** Si le responsable GRH opérationnel propose de prolonger la période de stage ou de ne pas confirmer la nomination du stagiaire, ce dernier peut saisir la commission de stage visée à l'article 30 dans les trente jours qui suivent l'envoi de la proposition en s'adressant, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, à l'officier-chef de service.

**Art. 138.** Le président de la commission convoque le stagiaire au moins sept jours avant l'audition soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ce dernier a accès au dossier et comparait en personne, il peut se faire assister d'une 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 formule un avis.

Si le stagiaire présente une excuse valable, l'audition est reportée et le stagiaire est convoqué pour une deuxième audience selon les formes de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

La commission émet un avis, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que cette affaire fait l'objet de la deuxième audience.

**Art. 139.** La commission peut entendre le maître de stage à propos du déroulement du stage.

**Art. 140.** La commission notifie son avis motivé au conseil de direction dans les deux mois de l'audition ou de la date de l'audition à laquelle le stagiaire aurait dû comparaître. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

**Art. 141.** Le conseil de direction 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. Il transmet ensuite sa proposition pour suite à donner à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui suit la proposition du conseil de direction.

A défaut de proposition rendue dans le délai, une proposition de nomination est transmise à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

La proposition est spécialement motivée si le conseil de direction s'écarte de l'avis de la commission.

La décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination est également notifiée à l'intéressé.

**Art. 142.** En cas de prolongation du stage, le stagiaire est évalué selon les règles du stage initial.

Les articles 135 et 136 sont d'application étant entendu que le responsable GRH opérationnel ne peut pas proposer une deuxième prolongation du stage.

**Art. 143.** Si le membre du personnel n'est pas nommé au sein du SIAMU, celui-ci retourne dans sa zone d'origine dans le grade dont il était revêtu avant la mobilité.

## CHAPITRE III. — Promotion par mobilité.

**Art. 144.** La promotion par mobilité est le transfert d'un membre du personnel opérationnel d'une zone de secours dans un emploi déclaré vacant au SIAMU dans un grade supérieur au sien.

**Art. 145.** Le conseil de direction ne peut décider d'ouvrir la fonction aux candidats d'une zone que s'il n'y a pas de candidats qui répondent aux conditions de promotion visées aux articles 50§ 1, 51§ 1, 53§ 1, 54§ 1, 55§ 1, 56§ 1 et 57§ 1 au sein du SIAMU.

**Art. 146.** 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.

Cet appel est publié au moins vingt jours ouvrables avant la date limite d'introduction des candidatures sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur. L'appel à candidature est transmis dans le même délai pour information à toutes les autres zones qui emploient du personnel du même rôle linguistique.

## Afdeling V. — Procedure van beroep.

**Art. 137.** Indien de operationeel HRM-verantwoordelijke voorstelt om de periode van de stage te verlengen of de bevordering van de stagiair niet te bevestigen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie bedoeld in artikel 30 binnen de dertig dagen na verzending van het voorstel door, per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, zich te richten tot de officier-dienstchef

**Art. 138.** De voorzitter van de commissie roept de stagiair op minstens zeven dagen voor de hoorzitting per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum. Deze laatste heeft toegang tot het dossier en verschijnt in persoon, hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze. Deze persoon mag geen deel uitmaken van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, formuleert de commissie een advies.

Indien de stagiair een geldig excuus voorlegt, wordt de zitting uitgesteld en wordt de stagiair opgeroepen voor een tweede hoorzitting volgens de voorschriften van het eerste lid.

De commissie brengt een advies uit zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan invoeren, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

**Art. 139.** De commissie kan de stagemeeester horen over het verloop van de stage.

**Art. 140.** De commissie betekent haar gemotiveerd advies aan de Directieraad binnen de twee maanden na de hoorzitting of na de datum van de hoorzitting waarop de stagiair moest verschijnen. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.

**Art. 141.** De directieraad beslist op basis van het verslag van de stagemeeester en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Hij maakt vervolgens zijn beslissing voor verdere afhandeling over aan de benoemende overheid die het voorstel van de directieraad volgt.

Bij gebrek aan een voorstel uitgebracht binnen deze termijn, wordt een voorstel van benoeming overgemaakt aan de benoemende overheid.

Het voorstel wordt bijzonder gemotiveerd indien de directieraad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing van de benoemende overheid wordt ook aan de betrokkene betekend.

**Art. 142.** In geval van verlenging van de stage wordt de stagiair geëvalueerd zoals tijdens de initiële stage.

De artikelen 135 en 136 zijn toepasselijk, met dien verstande dat de operationeel HRM-verantwoordelijke geen tweede verlenging van de stage kan voorstellen.

**Art. 143.** Als het personeelslid niet benoemd wordt binnen de DBDMH keert deze terug naar de oorspronkelijke zone in de graad die het bekleedde voor de mobiliteit.

## HOOFDSTUK III. — Bevordering door mobiliteit.

**Art. 144.** De bevordering door mobiliteit is de overplaatsing van een operationeel personeelslid van een hulpverleningszone naar een vacant verklaarde betrekking bij de DBDMH in een hogere graad dan de graad waarin hij werd aangesteld.

**Art. 145.** De directieraad kan pas besluiten om de functie open te stellen voor kandidaten van een zone indien er geen kandidaten voldoen aan de in artikelen 50§ 1, 51§ 1, 53§ 1, 54§ 1, 55§ 1, 56§ 1 en 57§ 1 bedoelde bevorderingsvoorwaarden binnen de DBDMH.

**Art. 146.** Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor mobiliteit in dezelfde graad, wordt een oproep tot kandidaatstelling gelanceerd.

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.

Deze oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste twintig werkdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen gepubliceerd op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken. De oproep tot kandidaatstelling wordt binnen dezelfde termijn ter informatie overgemaakt aan alle andere zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen.



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. 147.** 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° être membre du personnel professionnel dans une position d'activité de service et ne pas être suspendu par mesure disciplinaire. Les stagiaires n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité;

2° disposer de la mention « satisfaisant » lors de sa dernière évaluation.

3° remplir les conditions de promotion pour le grade concerné, visées à l'article 56 du statut fédéral.

**Art. 148.** § 1. Pour les emplois de sergent et de lieutenant déclarés vacant par promotion par mobilité, les articles 58 et 65 à 79 sont d'application.

Le stage de promotion visé à l'article 65 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 le SIAMU.

Dans le cas visé à l'article 79, le membre du personnel retourne dans sa zone d'origine.

§ 2. Pour les emplois de caporal, d'adjudant, de capitaine, de major et de colonel déclarés vacant par promotion par mobilité, l'article 58 et les articles 127 à 143 sont d'application.

#### TITRE VIII. — Professionnalisation au sein du SIAMU.

**Art. 149.** La professionnalisation au sein du SIAMU est le passage du membre du personnel volontaire d'une zone de secours à un emploi déclaré vacant de personnel professionnel, dans le même grade au sein du SIAMU.

**Art. 150.** Pour chaque emploi ouvert à la professionnalisation au sein du SIAMU, un appel à candidature est lancé selon les modalités de l'article 13, alinéa 2 et 3.

**Art. 151.** 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 d'au moins deux ans, stage de recrutement non compris;

4° disposer de la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien » lors de sa dernière évaluation.

5° pour la professionnalisation dans le grade de sergent, adjudant ou lieutenant, disposer de la certification de module « Gestion des compétences et évaluation » et des certificats PREV-1 et FOROP-1;

6° pour la professionnalisation dans le grade de capitaine, major ou colonel, disposer de la certification de module « Gestion des compétences et évaluation » et des certificats PREV-1, PREV-2, FOROP-1 et FOROP-2

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, lorsque la description de fonction en tant que professionnel comprend des exigences en matière de permis de conduire ou de brevet d'ambulancier qui ne figurent pas dans la description de fonction du candidat volontaire, ces exigences doivent être remplies au plus tard à la fin du stage de professionnalisation. Dans ce cas, le stage de professionnalisation visé à l'article 152 peut être prolongé trois fois d'une période de trois mois afin de permettre au stagiaire de satisfaire à ces nouvelles exigences.

**Art. 152.** § 1<sup>er</sup>. Le conseil organise l'épreuve de professionnalisation selon les mêmes modalités que l'épreuve de mobilité prévue aux articles 125 et 126.

§ 2. Pour les emplois déclarés vacants par professionnalisation au sein du SIAMU, un stage de professionnalisation est accompli selon les mêmes modalités que le stage de mobilité prévu aux articles 127 à 143.

Worden enkel in aanmerking genomen, de candidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de candidaturen.

Elke kandidatuur wordt gemotiveerd.

**Art. 147.** Een personeelslid komt in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking in een hogere graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° een beroepspersoneelslid zijn in een positie van dienstactiviteit en niet geschorst zijn bij wijze van tuchtmaatregel. De stagiairs komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;

2° beschikken over een vermelding " voldoende " bij zijn laatste evaluatie.

3° de toelatingsvoorwaarden voor de betrokken graad voorzien in artikel 56 van het federaal statuut vervullen.

**Art. 148.** § 1. Voor de via bevordering door mobiliteit vacant verklaarde betrekking van sergeant en luitenant zijn de artikelen 56 en 65 tot 79 van toepassing.

De in artikel 65 bedoelde bevorderingsstage vangt aan begint binnen de drie maanden vanaf de datum van de beslissing. Het begin van de bevorderingsstage kan uitgesteld worden met drie maanden in geval van een akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de DBDMH.

In het in artikel 79 bedoelde geval keert het personeelslid terug naar zijn oorspronkelijke zone.

§ 2. Voor de via bevordering door mobiliteit vacant verklaarde betrekkingen van adjudant en luitenant-kolonel zijn artikel 58 en de artikelen 127 tot 143 van toepassing.

#### TITEL VIII — Professionalisering binnen de DBDMH.

**Art. 149.** Professionalisering binnen de DBDMH is de overgang van het vrijwillig personeelslid van een hulpverleningszone naar een vacant verklaarde betrekking van het beroepspersoneel in dezelfde graad binnen de DBDMH.

**Art. 150.** Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor professionalisering binnen de DBDMH, wordt een oproep tot kandidaatstelling gelanceerd volgens de modaliteiten in artikel 13, tweede en derde lid.

**Art. 151.** Het vrijwillig personeelslid komt in aanmerking voor professionalisering in dezelfde graad wanneer hij aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° aangesteld 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, aanwervingsstage niet inbegrepen;

4° beschikken over de vermelding 'voldoende', 'goed', of 'zeer goed' bij zijn laatste evaluatie;

5° voor de professionalisering in de graad van sergeant, adjudant of luitenant, beschikken over het modulecertificaat "Competentiemanagement en Evaluatie" en van de certificaten PREV-1 en FOROP-1;

6° voor de professionalisering in de graad van kapitein, majoor of kolonel, beschikken over het modulecertificaat "Competentiemanagement en evaluatie" en van de certificaten PREV-1, PREV-2, FOROP-1 en FOROP-2.

In afwijking van het eerste lid, 2°, wanneer de functiebeschrijving als beroepspersoneelslid voorwaarden bevat inzake rijbewijs of brevet van ambulancier die niet vermeld worden in de functiebeschrijving van de vrijwillige kandidaat, moet aan deze voorwaarden voldaan worden ten laatste op het einde van de professionaliseringsstage. In dit geval kan de professionaliseringsstage bedoeld in artikel 152 drie keer verlengd worden met een periode van drie maanden om de stagiair toe te laten te voldoen aan deze nieuwe voorwaarden.

**Art. 152.** § 1. De raad organiseert de professionaliseringsproef volgens dezelfde modaliteiten als de mobiliteitsproef voorzien in de artikelen 125 en 126.

§ 2. Voor de door professionalisering vacant verklaarde betrekkingen binnen de DBDMH, wordt een professionaliseringsstage volbracht volgens dezelfde modaliteiten als de mobiliteitsstage voorzien in de artikelen 127 tot 143.

**TITRE IX. — Des positions administratives, des absences et des congés.****CHAPITRE I. — Des positions administratives****Section I. — De l'activité de service.**

**Art. 153.** L'activité de service est la position administrative habituelle de l'agent.

Sauf dispositions contraires, l'agent en activité de service a droit à son traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement.

Il peut faire valoir ses titres à la promotion, à l'attribution d'un mandat ou à l'octroi d'une échelle de traitement plus élevée dans sa carrière fonctionnelle.

**Section II. — De la non-activité**

**Art. 154.** L'agent peut, conformément aux dispositions du présent arrêté, être mis en non-activité de plein droit ou sur décision de l'autorité compétente

Sauf dispositions contraires, l'agent dans cette position, n'a droit ni à son traitement, ni à l'avancement dans son échelle de traitement.

Il ne peut faire valoir ses titres à :

- 1° la promotion ou à l'attribution d'un mandat;
- 2° l'octroi d'une échelle de traitement plus élevée dans sa carrière fonctionnelle.

**Art. 155.** Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions de mise à la retraite.

**Section III. — De la disponibilité****Sous-section 1ère. — De la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service**

**Art. 156.** L'agent peut, sans préavis, être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service s'il ne peut exercer une fonction déterminée et s'il ne peut pas être immédiatement réaffecté à un emploi plus adapté.

Sur la proposition du Conseil de direction, l'autorité investie du pouvoir de nomination se prononce sur la mise en disponibilité. L'intéressé est préalablement entendu par le Conseil de direction et peut être assisté par la personne de son choix.

**Art. 157.** L'agent en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service n'a droit ni au traitement, ni à l'avancement dans son échelle de traitement.

Il ne peut faire valoir ses titres à :

- 1° la promotion ou l'attribution d'un mandat;
- 2° l'octroi d'une échelle de traitement plus élevée dans sa carrière fonctionnelle.

Il bénéficie durant la première année d'un traitement d'attente équivalant à son dernier traitement d'activité. A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est égal à 1/60ème du dernier traitement d'activité, multiplié par le nombre d'années de service qu'il compte à la date de sa mise en disponibilité.

**Sous-section 2. — De la disponibilité pour maladie**

**Art. 158. § 1<sup>er</sup>.** Sans préjudice de l'article 224, l'agent qui est absent pour maladie après avoir atteint le nombre de jours de congés accordés en vertu de l'article 220 se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie.

Il conserve ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement.

L'article 225 est applicable à l'agent en disponibilité pour maladie.

**§ 2.** L'agent en disponibilité pour maladie reçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Toutefois, 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.

**TITEL IX. — De administratieve standen, de afwezigheden en de verloven.****HOOFDSTUK I. — De administratieve standen.****Afdeling I. — De dienstactiviteit.**

**Art. 153.** De dienstactiviteit is de gewone administratieve stand van de ambtenaar.

Tenzij anders bepaald, heeft de ambtenaar in dienstactiviteit recht op wedde en op verhoging in zijn weddeschaal.

Hij kan zijn aanspraken op bevordering, op toekenning van een mandaat of op een hogere weddeschaal in zijn functionele loopbaan doen gelden.

**Afdeling II. — De non-activiteit**

**Art. 154.** De ambtenaar kan, krachtens de bepalingen van dit besluit, van rechtswege of bij beslissing van de bevoegde overheid in non-activiteit worden geplaatst.

Tenzij anders bepaald, heeft de ambtenaar in deze stand geen recht op wedde en op verhoging in zijn weddeschaal.

Hij verliest zijn aanspraken op :

- 1° bevordering of toekenning van een mandaat;
- 2° een hogere weddeschaal in zijn functionele loopbaan.

**Art. 155.** Niemand kan in non-activiteit gesteld of gehouden worden wanneer hij aan de voorwaarden voldoet om te worden gepensioneerd.

**Afdeling III. — De beschikbaarheid****Onderafdeling 1. — De beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst**

**Art. 156.** De ambtenaar kan, zonder opzegging, in beschikbaarheid worden gesteld wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst wanneer hij een bepaald ambt niet kan uitoefenen en hij niet onmiddellijk in een beter geschikte betrekking wederom tewerkgesteld kan worden.

Op voorstel van de directieraad neemt de benoemende overheid een beslissing omtrent de indisponibiliteitstelling. De betrokkene wordt vooraf door de directieraad gehoord en kan worden bijgestaan door een persoon naar zijn keuze.

**Art. 157.** De ambtenaar in beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst heeft geen recht op wedde of op verhoging in zijn weddeschaal.

Hij verliest zijn aanspraken op :

- 1° bevordering of toekenning van een mandaat;
- 2° een hogere weddeschaal in zijn functionele loopbaan.

Hij geniet het eerste jaar een wachtgeld gelijk aan zijn laatste activiteitswedde. Vanaf het tweede jaar is dit wachtgeld gelijk aan 1/60e van de laatste activiteitswedde per dienstjaar dat hij telt op de datum waarop hij in beschikbaarheid werd gesteld.

**Onderafdeling 2. — De beschikbaarheid wegens ziekte**

**Art. 158. § 1.** Onverminderd artikel 224 is de ambtenaar die wegens ziekte afwezig is na het maximaal aantal verlofdagen hem toegekend bij artikel 220, van rechtswege in beschikbaarheid wegens ziekte.

Hij behoudt zijn recht op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal.

Artikel 225 is van toepassing op de ambtenaar in beschikbaarheid wegens ziekte.

**§ 2.** De ambtenaar die in beschikbaarheid wegens ziekte is, ontvangt een wachtgeld dat gelijk is aan 60 % van zijn laatste activiteitswedde.

Het bedrag van dit wachtgeld mag echter in geen geval lager liggen dan :

1° de vergoedingen die de betrokkene in dezelfde toestand zou ontvangen indien de socialezekerheidsregeling op hem toepasselijk was geweest sinds het begin van zijn afwezigheid;

2° het pensioen dat hij zou verkregen hebben indien hij, op de datum van zijn indisponibiliteitstelling, tot de vervroegde oppensioenstelling wegens lichamelijke ongeschiktheid was toegelaten.

Le traitement d'attente est établi sur base du dernier traitement d'activité.

En cas de cumul de fonctions, le traitement d'attente n'est accordé qu'en raison de la fonction principale.

§ 3. L'agent 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 l'Administration de l'expertise médicale. Ce droit ne produit ses effets qu'à partir du moment où l'agent a été mis en disponibilité pour une période ininterrompue de trois mois au moins.

Ce droit entraîne une révision de la situation de l'agent avec effet pécuniaire au jour où sa disponibilité a débuté.

§ 4. La disponibilité pour maladie ne met pas fin aux régimes de l'interruption de la carrière professionnelle visés aux articles 166 à 171.

Pour l'application du paragraphe 2 du présent article, le dernier traitement d'activité est celui qui était dû avant les prestations réduites.

**Art. 159.** § 1<sup>er</sup>. L'agent qui est mis en disponibilité pour maladie grave et de longue durée, subit chaque année un examen médical auprès du service de contrôle médical visé à l'article 231, dans le courant du mois correspondant à celui au cours duquel il a été mis en disponibilité.

§ 2. L'agent qui est mis en disponibilité pour maladie, subit chaque année au moins un examen médical auprès du service de contrôle médical visé à l'article 227.

§ 3. Si l'agent ne comparait pas devant le service de contrôle médical prévu par l'article 227 le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

#### Sous-section 3. — Dispositions communes

**Art. 160.** Le Conseil de direction peut déclarer immédiatement vacant l'emploi dont l'agent placé en disponibilité était titulaire, en cas de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

En cas de disponibilité pour maladie, la déclaration de vacance ne peut être décidée qu'après un an. Entre en compte pour le calcul de cette période, l'activité de service de moins d'un mois en cas de reprise du travail.

L'agent en disponibilité dont l'emploi a été déclaré vacant reste affecté au SIAMU. Dans l'hypothèse où l'agent reprend de l'activité de service, il est procédé conformément au titre relatif à la réaffectation.

**Art. 161.** Le Conseil de direction peut rappeler en activité de service l'agent placé en disponibilité s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises.

L'agent en disponibilité pour maladie dont l'emploi n'a pas été déclaré vacant, le reprend lorsqu'il réintègre son service.

L'agent est tenu en tous cas d'occuper, dans les délais fixés par le Conseil de direction, l'emploi qui lui est assigné. L'agent qui s'y refuse sans raison valable, est, après dix jours ouvrables d'absence, démis d'office.

**Art. 162.** Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions de mise à la retraite.

#### CHAPITRE II. — Des absences

**Art. 163.** Pour l'application des dispositions contenues dans ce chapitre, on entend par jour, une durée égale à 7 heures 36.

**Art. 164.** L'agent ne peut s'absenter s'il n'a pas obtenu un congé ou une dispense de service.

Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de ses droits.

A l'exception des cas prévus dans le présent arrêté, l'officier-chef de service ou l'agent désigné par lui accorde les congés et dispenses de service.

**Art. 165.** § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire, l'agent qui s'absente sans autorisation ou dépasse le terme de son congé sans motif valable, se trouve de plein droit en non-activité.

Het wachtgeld wordt vastgesteld op basis van de laatste activiteitswedde.

In geval van cumulatie van betrekkingen wordt het wachtgeld slechts toegekend op grond van het hoofdamt.

§ 3. De ambtenaar heeft recht op een maandelijks wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde indien de kwaal waaraan hij lijdt door het Bestuur van de medische expertise van de Staat als een ernstige en langdurige ziekte wordt erkend. Dit recht heeft slechts uitwerking nadat de ambtenaar in beschikbaarheid wegens ziekte werd gesteld voor een ononderbroken periode van ten minste drie maanden.

Dit recht heeft een herziening van de toestand van de ambtenaar tot gevolg met geldelijke uitwerking op de dag waarop zijn beschikbaarheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen.

§ 4. De beschikbaarheid wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking bedoeld in de artikelen 166 tot 171.

Voor de toepassing van paragraaf 2 van dit artikel, is de laatste activiteitswedde deze welke voor de verminderde prestaties verschuldigd was.

**Art. 159.** § 1. De ambtenaar die in beschikbaarheid werd gesteld wegens een ernstige ziekte van lange duur, wordt ieder jaar medisch onderzocht door de medische controledienst bedoeld in artikel 231 in de loop van de maand overeenstemmend met die waarin hij in beschikbaarheid werd gesteld.

§ 2. De ambtenaar die in beschikbaarheid werd gesteld wegens ziekte, wordt minstens ieder jaar medisch onderzocht door de medische controledienst bedoeld in artikel 227.

§ 3. Verschijnt de ambtenaar niet voor de medische controledienst bedoeld in artikel 227 op het tijdstip bepaald in het eerste lid, dan wordt de uitkering van zijn wachtgeld vanaf dat tijdstip geschorst tot hij verschijnt.

#### Onderafdeling 3. — Gemeenschappelijke bepalingen

**Art. 160.** De directieraad kan de betrekking waarvan de in beschikbaarheid gestelde ambtenaar titularis was, onmiddellijk vacant verklaren in geval van beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst.

De vacantverklaring kan slechts worden beslist na verloop van een jaar in geval van beschikbaarheid wegens ziekte. Komt in aanmerking voor de berekening van deze periode, de dienstactiviteit van minder dan een maand in het geval van werkhervatting.

De ambtenaar in beschikbaarheid wiens betrekking vacant werd verklaard blijft toegewezen aan de DBDMH. In de veronderstelling dat de ambtenaar de dienstactiviteit hervat, wordt er te werk gegaan overeenkomstig de titel met betrekking tot de wedertewerkstelling.

**Art. 161.** De directieraad kan de in beschikbaarheid gestelde ambtenaar in actieve dienst terugroepen indien hij de vereiste beroepsgechiktheid en lichamelijke geschiktheid bezit.

De ambtenaar in beschikbaarheid wegens ziekte, wiens betrekking niet vacant werd verklaard, neemt zijn betrekking opnieuw op wanneer hij zijn dienst hervat.

De ambtenaar is in elk geval gehouden binnen de termijn bepaald door de directieraad, de betrekking te bekleden die hem werd toegewezen. De ambtenaar die dit zonder geldige reden weigert, wordt na tien werkdagen afwezigheid ambtshalve ontslagen.

**Art. 162.** Niemand kan in beschikbaarheid gesteld of gehouden worden wanneer hij voldoet aan de voorwaarden om gepensioneerd te worden.

#### HOOFDSTUK II. — De afwezigheden

**Art. 163.** Voor de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk, moet onder dag begrepen worden, de duur gelijk aan 7 u 36.

**Art. 164.** De ambtenaar mag niet afwezig zijn zonder verlof of dienstvrijstelling te hebben gekregen.

Onder dienstvrijstelling wordt verstaan de toestemming gegeven aan een ambtenaar om gedurende de diensturen afwezig te zijn voor een bepaalde duur met het behoud van al zijn rechten.

Met uitzondering van de in dit besluit bepaalde gevallen worden de verloven en dienstvrijstellingen door officier-dienstchef of de door hem aangewezen ambtenaar toegekend.

**Art. 165.** § 1. Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf, bevindt de ambtenaar die zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, zich van rechtswege in non-activiteit.

§ 2. La participation de l'agent à une cessation concertée de travail est assimilée à une période d'activité de service. Il n'a pas droit toutefois à son traitement.

§ 3. L'agent qui, sans raison valable, s'absente plus de dix jours ouvrables, est démis d'office.

#### CHAPITRE III. — Des congés dans le cadre de l'interruption de carrière

**Art. 166.** Pour l'application des dispositions contenues dans ce chapitre, on entend par jour, une durée égale à 7 heures 36.

**Art. 167.** § 1<sup>er</sup>. L'agent bénéficie d'un congé pour interruption de carrière accordée en vertu de la loi de redressement du 22 janvier 1985 selon le régime fixé par l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations ainsi que par toutes les dispositions qui les modifieraient ou les remplaceraient.

§ 2. L'agent peut obtenir, aux conditions et selon les modalités prévues par l'arrêté royal visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, un congé pour interrompre sa carrière professionnelle :

1° de manière complète;

2° pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave;

3° pour donner des soins palliatifs;

4° dans le cadre du congé parental lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

**Art. 168.** § 1<sup>er</sup>. Tous les agents ont droit aux congés pour interruption de carrière pour soins palliatifs et dans le cadre du congé parental visés à l'article 167, § 2, 3° et 4°.

§ 2. Ont droit aux congés pour interruption de la carrière de manière complète, et pour interruption de la carrière dans le cadre de l'assistance médicale visés à l'article 167, § 2, 1° et 2°, les agents de rang 1.

Peuvent bénéficier de ces congés les agents titulaires d'un grade de promotion, moyennant l'autorisation de l'officier-chef de service.

En sont exclus les agents titulaires d'un mandat.

**Art. 169.** § 1<sup>er</sup>. Le congé pour interruption de la carrière est pris à temps plein.

En dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, une interruption partielle peut être accordée pour les cas visés à l'article 167, § 2, 2°, 3° et 4°.

L'officier-chef de service ou son délégué décide de la répartition des prestations.

§ 2. L'agent peut reprendre sa fonction avant l'échéance de la période d'interruption de carrière moyennant un préavis de trois mois, communiqué par lettre recommandée à l'officier-chef de service, à moins que celui-ci n'accepte un délai plus court.

**Art. 170.** L'agent n'a pas droit à son traitement durant son congé.

Ce congé est, pour le surplus, assimilé à une période d'activité de service.

**Art. 171.** Le congé pour interruption de carrière est converti en congé pour convenances personnelles lorsque l'agent exerce une activité professionnelle, excepté dans les cas visés à l'article 24, alinéa 2 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 susmentionné ou si l'agent exerce une activité professionnelle accessoire en tant que travailleur salarié.

#### CHAPITRE IV. — Des congés de courte durée

##### Section I. — Disposition commune

**Art. 172.** Pour l'application des dispositions contenues dans ce chapitre, on entend par jour, une durée égale à 7 heures 36.

##### Section II. — Des vacances annuelles

**Art. 173.** L'agent a droit à 35 jours ouvrables par an de congé de vacances.

Il bénéficie d'un supplément de congé annuel de vacances :

1° d'un jour ouvrable après cinq années d'ancienneté de service;

2° de deux jours ouvrables après dix années d'ancienneté de service.

§ 2. De deelname van een ambtenaar aan een overlegde werkstaking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Hij heeft echter geen recht op zijn wedde.

§ 3. Indien de ambtenaar zonder geldige reden meer dan tien werkdagen afwezig is, wordt hij ambtshalve ontslagen.

#### HOOFDSTUK III. — De verloven van loopbaanonderbreking

**Art. 166.** Voor de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk, moet onder dag begrepen worden, de duur gelijk aan 7u 36.

**Art. 167.** § 1. De ambtenaar krijgt verlof om zijn loopbaan te onderbreken volgens de herstelwet van 22 januari 1985 onder het stelsel van het Koninklijk Besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen alsmede van alle bepalingen die deze regeling mochten wijzigen of vervangen.

§ 2. De ambtenaar kan verlof voor loopbaanonderbreking krijgen volgens de voorwaarden en modaliteiten van het Koninklijk Besluit bedoeld in de eerste paragraaf :

1° volledig;

2° met het oog op hulpverlening aan of verzorging van een gezins- of familielid tot de tweede graad dat aan een ernstige kwaal lijdt;

3° met het oog op palliatieve verzorging;

4° in het kader van het ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind.

**Art. 168.** § 1. Iedere ambtenaar heeft recht op de verloven voor loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging en in het kader van het ouderschapsverlof bedoeld in artikel 167, § 2, 3° en 4°.

§ 2. De ambtenaren van rang 1 hebben recht op de verloven voor volledige loopbaanonderbrekingen en voor loopbaanonderbrekingen in het kader van de medische bijstand bedoeld in artikel 167, § 2, 1° en 2°.

De houders van een bevorderingsgraad kunnen deze verloven genieten, middels de toelating van de officier-dienstchef.

De mandaathouders worden ervan uitgesloten.

**Art. 169.** § 1. Het verlof voor loopbaanonderbreking wordt voltijds genomen.

In afwijking van het eerste lid kan een gedeeltelijke onderbreking worden toegekend voor de in artikel 167, § 2, 2°, 3°, 4° bedoelde gevallen.

De officier-dienstchef of diens afgevaardigde beslist over de indeling van de prestaties.

§ 2. Een ambtenaar kan zijn ambtsverrichtingen hervatten vooraleer de periode van loopbaanonderbreking verstreken is met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden die per aangetekend schrijven aan de officier-dienstchef ter kennis wordt gebracht, tenzij laatstgenoemde een kortere termijn aanvaardt.

**Art. 170.** De ambtenaar kan tijdens zijn verlof geen aanspraak maken op zijn wedde.

Dit verlof wordt voor het overige gelijkgesteld aan een periode van dienstactiviteit.

**Art. 171.** Het verlof voor loopbaanonderbreking wordt in verlof voor persoonlijke redenen omgezet wanneer de ambtenaar een beroepsactiviteit uitoefent, uitgezonderd in de gevallen bedoeld in artikel 24, tweede lid, van voormeld Koninklijk Besluit van 7 mei 1999 of indien de ambtenaar een bijkomende beroepsactiviteit uitoefent als bezoldigd werknemer.

#### HOOFDSTUK IV. — De verloven van korte duur

##### Afdeling 1. — Gemeenschappelijke bepaling

**Art. 172.** Voor de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk, moet onder dag begrepen worden, de duur gelijk aan 7,36 uren.

##### Afdeling II. — De jaarlijkse vakantie

**Art. 173.** De ambtenaar heeft jaarlijks recht op 35 werkdagen vakantie.

Hij geniet een bijkomende jaarlijkse vakantie van :

1° één werkdag na vijf jaar dienstanciënniteit;

2° twee werkdagen na tien jaar dienstanciënniteit.

**Art. 174.** Les congés de vacances sont pris selon les convenances de l'agent tout en tenant compte des nécessités du service. Ils sont accordés par le chef fonctionnel.

L'agent a droit à un congé de vacances d'au moins dix jours ouvrables consécutifs.

**Art. 175.** L'agent a le droit de prendre, dans les limites des 35 jours ouvrables, quatre jours ouvrables de congé sans que l'intérêt du service puisse lui être opposé pour prendre soin d'une personne habitant sous son toit qui est victime d'une maladie ou d'un accident.

La personne qui vit sous le même toit doit, en outre, être : le conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple, un parent soit de l'agent, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

L'agent doit produire un certificat médical attestant de la nécessité de sa présence auprès de la personne malade ou accidentée.

**Art. 176.** Si l'agent a utilisé les quatre jours ouvrables visés à l'article 175, alinéa 1<sup>er</sup> ou s'il a utilisé intégralement les jours ouvrables prévus à l'article 173, il a droit à deux jours ouvrables supplémentaires, pour les mêmes motifs et dans les mêmes conditions qu'à l'article 175.

**Art. 177.** Les jours de congés de vacances non utilisés sont d'office reportés à l'année suivante. Ce report est valable un an maximum.

Lorsque l'agent n'a pas pu prendre la totalité ou une partie de son congé annuel 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 n'est pas limité à un an. Au retour de l'agent, le congé annuel est pris au choix de l'agent dans le respect toutefois des nécessités de service.

**Art. 178.** Toute période d'activité de service donne droit aux vacances annuelles. Ces dernières sont réduites à due concurrence :

1° lorsque l'agent entre en service dans le courant de l'année ou démissionne de ses fonctions;

2° lorsqu'il obtient au cours de l'année des congés :

a) pour accomplir un stage ou une période d'essai auprès d'un autre service public tel que définis à l'article 209;

b) pour présenter sa candidature aux élections fédérales, régionales, provinciales, communales ou européennes tel que définis à l'article 235;

c) pour des raisons impérieuses d'ordre familial tel que définis à l'article 184;

d) pour interruption de la carrière professionnelle tel que définis à l'article 167;

e) pour effectuer une mission tel que définis à l'article 211;

f) pour congé parental hors interruption de carrière visés aux articles 186 et 187.

Les absences pendant lesquelles l'agent se trouve dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité donnent également lieu à une réduction proportionnelle du congé de vacances.

Le nombre de jours ainsi calculé est toujours exprimé en heure.

**Art. 179.** Les jours de vacances fixés dans la présente section sont suspendus en cas de maladie pour autant que le contrôle médical soit possible.

**Art. 180.** Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service. Il en est de même pour les jours supplémentaires prévus aux articles 175 et 176.

### Section III. — Des jours fériés

**Art. 181.** § 1<sup>er</sup>. L'agent est en congé les jours fériés légaux, ainsi que les 2 et 15 novembre et le 26 décembre.

§ 2. En remplacement des jours fériés visés au paragraphe 1<sup>er</sup> 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

**Art. 174.** De vakantieleden worden genomen naar keuze van de ambtenaar doch met inachtneming van de behoeften van de dienst. Ze worden toegekend door de functionele chef.

De ambtenaar heeft recht op een onafgebroken periode van ten minste tien werkdagen vakantie.

**Art. 175.** De ambtenaar heeft het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, vier werkdagen verlof te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan worden gesteld om in geval van ziekte of ongeval een persoon bij te staan die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont.

De persoon die onder hetzelfde dak woont dient bovendien te zijn : de echtgenoot, de persoon met wie hij samenleeft, een bloedverwant hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft, een persoon opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

De ambtenaar moet een medisch attest voorleggen ter staving van de noodzakelijkheid van zijn aanwezigheid bij de zieke persoon of de persoon die slachtoffer is van een ongeval.

**Art. 176.** Indien de ambtenaar de in artikel 175, eerste lid bedoelde vier werkdagen heeft opgebruikt of indien hij volledig de werkdagen waarin artikel 173 voorziet heeft opgebruikt, heeft hij recht op twee bijkomende werkdagen om dezelfde redenen en onder dezelfde voorwaarden als deze bepaald in artikel 175.

**Art. 177.** De niet-bestede vakantieleden worden ambtshalve naar de volgende jaar overgedragen. De overdracht is maximum één jaar geldig.

Als de ambtenaar het geheel of een deel van zijn vakantieleden niet kon opnemen wegens een afwezigheid door ziekte, als gevolg van een werkongeval, een ongeval op weg naar het werk of een beroepsziekte, mag de overdracht de termijn van één jaar overschrijden. Bij terugkomst van de ambtenaar worden de jaarlijkse vakantieleden naar keuze van de ambtenaar opgenomen, maar er moet evenwel rekening gehouden worden met de behoeften van de dienst.

**Art. 178.** Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantie. Deze laatste wordt in evenredige mate verminderd :

1° wanneer de ambtenaar in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn ambt definitief neerlegt;

2° wanneer hij tijdens het jaar verlof verkrijgt :

a) om een stage of een proefperiode te vervullen bij een andere overheidsdienst, zoals bepaald in artikel 209;

b) om kandidaat te zijn voor de parlements-, gewest-, provincie-, gemeente-, of Europese raadsverkiezingen zoals bepaald in artikel 235;

- c) om dwingende redenen van familiaal belang zoals bepaald in artikel 184;

- d) voor loopbaanonderbreking zoals bepaald in artikel 167;

- e) om een opdracht uit te voeren zoals bepaald in artikel 211;

- f) voor ouderschapsverlof behalve loopbaanonderbreking bedoeld in de artikelen 186 en 187.

De afwezigheden waarbij de ambtenaar in non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst, geven eveneens aanleiding tot een evenredige vermindering van de vakantie.

Het aldus berekende aantal dagen wordt steeds uitgedrukt in uren.

**Art. 179.** De in deze afdeling bepaalde vakantieleden worden opgeschort bij ziekte voor zover de geneeskundige controle mogelijk is.

**Art. 180.** De jaarlijkse vakantie wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Dit geldt eveneens voor de bijkomende dagen voorzien in de artikelen 175 en 176.

### Afdeling III. — De feestdagen

**Art. 181.** § 1. De ambtenaar heeft verlof op de wettelijke feestdagen, op 2 en 15 november en op 26 december.

§ 2. Ter vervanging van de feestdagen, vermeld in de eerste paragraaf, 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 gepresteerd uren tussen nul en vierentwintig uur.

§ 3. De verlopen 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

ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

*Section IV. — Du congé pour raisons familiales*

*Sous-section 1. — Des congés de circonstance*

**Art. 182.** L'agent obtient, dans les limites fixées ci-après, un congé à l'occasion des événements suivants :

1° le mariage ou l'inscription au registre de la population du contrat de cohabitation légale de l'agent : 4 jours ouvrables;

2° l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 14 jours ouvrables;

3° la naissance d'un petit-enfant : 1 jour ouvrable;

4° le décès du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple : 4 jours ouvrables;

5° le décès d'un parent au premier degré soit de l'agent, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : 4 jours ouvrables;

6° le mariage ou l'inscription au registre de la population du contrat de vie commune d'un enfant de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : 2 jours ouvrables;

7° le décès d'un parent, à quelque degré que ce soit, soit de l'agent, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables;

8° le décès d'un parent au deuxième degré, soit de l'agent, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables;

9° le décès d'un parent au troisième degré, soit de l'agent, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

**Art. 183.** Les congés de circonstance sont assimilés à des périodes d'activité de service.

*Sous-section 2. — Du congé pour des motifs impérieux d'ordre familial*

**Art. 184.** L'agent peut obtenir un congé de maximum quarante-cinq jours ouvrables par année civile en raison de :

1° l'hospitalisation ou la perte d'autonomie d'une personne habitant sous le même toit que l'agent, ou d'un parent ou allié au premier ou au deuxième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent;

2° la garde de ses enfants et de ses petits-enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans.

Le congé est pris par jour ou par garde selon le régime de travail de l'agent. Il est accordé par le chef fonctionnel.

Si le congé pour des motifs impérieux d'ordre familial est pris au cours d'une période de travail à temps partiel, sa durée est réduite à due concurrence.

**Art. 185.** Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

*Sous-section 3. — Du congé parental hors de l'interruption de carrière*

**Art. 186.** Un congé parental de trois mois au maximum est accordé par l'officier-chef de service, après l'avis du chef fonctionnel, hors de l'interruption de carrière à l'agent en activité de service, après la naissance ou l'adoption d'un enfant ou le placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 12 ans. Le congé ne peut être fractionné que par mois et peut être pris soit à temps plein, soit à temps partiels selon l'organisation du service.

La durée maximum du congé parental est doublée et la limite d'âge de l'enfant est fixée à 21 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 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

in non-activiteit is geplaatst, blijft zijn administratieve stand bepaald overeenkomstig de verordeningsbepalingen die op hem van toepassing zijn.

*Afdeling IV. — Het verlof om familiale redenen*

*Onderafdeling 1. — Het omstandigheidsverlof*

**Art. 182.** De ambtenaar krijgt verlof, binnen de hierna gestelde perken, naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen :

1° het huwelijk of de inschrijving in het bevolkingsregister van het samenlevingscontract van de ambtenaar : 4 werkdagen;

2° de bevalling van de echtgenote of van de samenwonende partner van de ambtenaar, op het ogenblik van de gebeurtenis : 14 werkdagen;

3° de geboorte van een kleinkind : 1 werkdag;

4° het overlijden van de echtgenoot of van de samenwonende partner van de ambtenaar : 4 werkdagen;

5° het overlijden van een bloedverwant in de eerste graad hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of van de samenwonende partner van de ambtenaar : 4 werkdagen;

6° het huwelijk of de inschrijving in het bevolkingsregister van het samenlevingscontract van een kind van de ambtenaar of van de samenwonende partner van de ambtenaar : 2 werkdagen;

7° het overlijden van een bloedverwant in om het even welke graad hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of van de samenwonende partner van de ambtenaar, onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar : 2 werkdagen;

8° het overlijden van een bloedverwant in de tweede graad, hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner van de ambtenaar maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar : 2 werkdagen;

9° het overlijden van een bloedverwant in de derde graad, hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner van de ambtenaar maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar : 1 werkdag;

Als het voorval zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.

**Art. 183.** Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

*Onderafdeling 2. — Het verlof wegens dwingende familiale redenen*

**Art. 184.** Met een maximum van vijfenveertig werkdagen per kalenderjaar, kan de ambtenaar verlof krijgen wegens :

1° ziekenhuisopname of autonomieverlies van een persoon die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont of van een bloed- of aanverwant in de eerste of tweede graad die niet met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;

2° opvang van zijn kinderen en kleinkinderen die niet de leeftijd van 18 jaar bereikt hebben.

Het verlof wordt genomen per dag of per wacht volgens het arbeidsregime van de ambtenaar. Het wordt toegekend door de functionele chef.

Indien het verlof wegens dwingende familiale redenen tijdens een periode van deeltijdse arbeid genomen wordt, wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.

**Art. 185.** Dit verlof is niet bezoldigd. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

*Onderafdeling 3. — Het ouderschapsverlof buiten de loopbaanonderbreking*

**Art. 186.** Aan de ambtenaar in dienstactiviteit wordt door de officier-dienstchef, na advies van de functionele chef, bij de geboorte of de adoptie van een kind of de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg, maximaal drie maanden ouderschapsverlof buiten loopbaanonderbreking toegestaan. Dit verlof moet genomen worden vóór het kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt. Het verlof mag enkel gesplitst worden in maanden en kan genomen worden hetzij voltijds, hetzij deeltijds, volgens de organisatie van de dienst.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld en de leeftijdsgrens van het kind wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

A l'issue du congé parental, l'agent a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire.

**Art. 187.** Le congé parental n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Sous-section 4. — Du congé d'adoption, du congé d'accueil en vue de la tutelle officieuse ou du placement dans une famille d'accueil à la suite d'une décision judiciaire

**Art. 188.** Un congé d'adoption est accordé à l'agent qui adopte un enfant de moins de douze ans.

Le congé est de 6 semaines au plus. Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage de l'agent dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence. A la demande de l'agent, trois semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille. La durée maximum du congé d'adoption est doublée et la limite d'âge de l'enfant est fixée à 21 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 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

L'agent qui désire bénéficier du congé par application du présent article communique par lettre recommandée à l'officier-chef de service la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée au moins un mois avant le début du congé à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

L'agent doit présenter les documents suivants :

1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant à l'agent 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.

**Art. 189.** L'agent peut obtenir un congé d'accueil lorsqu'un enfant de moins de douze ans est accueilli dans sa famille en vue de sa tutelle officieuse. Il peut obtenir également ce congé lorsqu'il accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage de l'agent dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence. A la demande de l'agent, trois semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille. La durée maximum du congé est de quatre semaines si l'enfant accueilli a atteint l'âge de trois ans et de six semaines s'il n'a pas encore atteint cet âge. Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille.

La durée maximum du congé d'accueil 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 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

**Art. 190.** Le congé de l'adoption, le congé d'accueil pour la tutelle officieuse et du placement d'un mineur suite à une décision judiciaire de placement est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

#### Section V. — Du congé de maternité

**Art. 191.** § 1<sup>er</sup>. Le congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est assimilé à une période d'activité de service.

§ 2. La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agent féminin se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple.

La rémunération due pour la prolongation du congé postnatal accordé en application de l'article 192, ne peut couvrir plus d'une semaine.

Na het ouderschapsverlof heeft de ambtenaar het recht zijn functie opnieuw uit te oefenen of, indien dat onmogelijk is, een gelijkwaardige of gelijkaardige functie te bekleden.

**Art. 187.** Het ouderschapsverlof wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Onderafdeling 4. — Adoptieverlof, het verlof voor de opvang met het oog op pleegvoogdij of plaatsing in een onthaalgezin naar aanleiding van een rechterlijke beslissing

**Art. 188.** Een adoptieverlof wordt toegekend aan de ambtenaar die een kind van minder dan twaalf jaar adopteert.

Het verlof bedraagt ten hoogste 6 weken. Het verlof kan gesplitst worden in weken en dient te worden genomen uiterlijk binnen de vier maanden die volgen op de inschrijving van het kind als deeluitmakend van het gezin van de ambtenaar in het bevolkingsregister of het register van vreemdelingen in de gemeente van zijn verblijfplaats. Op vraag van de ambtenaar kan ten hoogste drie weken van dit verlof opgenomen worden vooraleer het kind effectief in het gezin wordt opgenomen. De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld en de leeftijdsgrens van het kind wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De ambtenaar die het verlof wenst te genieten bij toepassing van dit artikel, deelt per aangetekende brief aan de officier-dienstchef, de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan minstens één maand voor de aanvang van het verlof, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

De ambtenaar dient de volgende documenten voor te leggen :

1° een attest, uitgereikt door de bevoegde centrale autoriteit van de Gemeenschap, waarin de toewijzing van het kind aan de ambtenaar, wordt bevestigd, om het verlof van ten hoogste drie weken te verkrijgen vooraleer het kind opgenomen wordt in het gezin;

2° een attest dat de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister bevestigt om het resterend verlof te kunnen opnemen.

**Art. 189.** De ambtenaar kan verlof krijgen wanneer een kind beneden de twaalf jaar in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op pleegvoogdij. Hij kan ook dit verlof krijgen wanneer hij een minderjarige opneemt in zijn gezin ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin.

Het verlof kan gesplitst worden in weken en dient te worden genomen uiterlijk binnen de vier maanden die volgen op de inschrijving van het kind als deeluitmakend van het gezin van de ambtenaar in het bevolkingsregister of het register van vreemdelingen in de gemeente van zijn verblijfplaats. Op vraag van de ambtenaar kan ten hoogste drie weken van dit verlof opgenomen worden vooraleer het kind effectief in het gezin wordt opgenomen. De maximumduur van het verlof bedraagt vier weken indien het opgenomen kind ouder is dan drie jaar en zes weken indien het die leeftijd nog niet heeft bereikt. Het verlof vangt aan op de dag dat het kind in het gezin wordt opgenomen.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

**Art. 190.** Het adoptieverlof, het verlof voor de opvang met het oog op pleegvoogdij en plaatsing in een onthaalgezin van een minderjarige naar aanleiding van een rechterlijke beslissing wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

#### Afdeling V. — Het bevallingsverlof

**Art. 191.** § 1. Het bevallingsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 2. De bezoldiging over de periode gedurende welke de vrouwelijke ambtenaar bevallingsverlof geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken of negentien weken in geval van meervoudige geboorte.

De bezoldiging voor de verlenging van het postnatale verlof toegestaan in toepassing van artikel 192, mag niet meer dan één week bestrijken.

La rémunération due pour la prolongation du repos postnatal accordé en application de l'article 197, § 5 ne peut couvrir plus de 24 semaines.

§ 3. Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent pendant les cinq semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative de l'agent féminin.

Le présent paragraphe est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie dues à la grossesse se situent pendant les sept semaines qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour calendrier qui précède la date réelle de l'accouchement.

**Art. 192.** § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'agent féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, l'agent féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article 191, § 2, la rémunération est due.

§ 2. A la demande de l'agent féminin, le congé de maternité est, en application de l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, prolongé, après la neuvième semaine, d'une période dont la durée est égale à la durée de la période au cours de laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue. En cas de naissance prématurée, cette période est réduite à concurrence des jours pendant lesquels elle a travaillé pendant la période de sept jours qui précède l'accouchement.

§ 3. Sont assimilées à des jours de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal les absences suivantes se situant pendant les six semaines ou, en cas de naissance multiple, pendant les huit semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement :

- 1° le congé annuel de vacances;
- 2° les jours fériés visés à l'article 181;
- 3° les congés visés aux articles 175, 176 et 182;
- 4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;
- 5° les absences pour maladie à l'exclusion des absences visées à l'article 191, § 3.

**Art. 193.** A la demande de l'agent féminin, la période d'interruption de travail est prolongée, après la neuvième semaine, d'une période d'une semaine, lorsque l'agent féminin a été absent pour maladie pendant l'ensemble de la période à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue.

En cas de naissance multiple, à la demande de l'agent féminin, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée, est prolongée au maximum d'une période de deux semaines.

**Art. 194.** En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire, sans préjudice des articles 301 et 302. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà du temps de garde.

**Art. 195.** L'agent qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, est dispensé de travail, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

**Art. 196.** L'article 191 ne s'applique pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181<sup>e</sup> jour de gestation.

**Art. 197.** § 1<sup>er</sup>. Si la mère de l'enfant décède lors de l'accouchement ou durant le congé de maternité ou si elle est hospitalisée en raison de la naissance de l'enfant, l'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant obtient, à sa demande, un congé en remplacement du congé de maternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant

§ 2. En cas de décès de la mère, la durée du congé en remplacement du congé de maternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère. L'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé en

De bezoldiging voor de verlenging van de postnatale rust toegestaan in toepassing van artikel 197, § 5 mag niet meer dan 24 weken bestrijken.

§ 3. De periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de vijf weken die vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden voor het bepalen van de administratieve stand van de vrouwelijke ambtenaar veranderd in bevallingsverlof.

Deze paragraaf is eveneens van toepassing op de periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de zeven weken die, in geval van geboorte van een meerling, vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat.

**Art. 192.** § 1. Wanneer de vrouwelijke ambtenaar het prenataal verlof heeft opgebruikt en de bevalling na de voorziene datum gebeurt, wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Tijdens deze periode bevindt de vrouwelijke ambtenaar zich in bevallingsverlof.

In afwijking van artikel 191, § 2, is de bezoldiging verschuldigd.

§ 2. Op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar wordt het moederschapsverlof, in toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gewerkt heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

§ 3. Worden gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof verschoven kunnen worden, de volgende afwezigheden gedurende de zes weken of, in geval van de geboorte van een meerling, gedurende de acht weken die vallen vóór de zevende dag welke aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de in artikel 181 bedoelde feestdagen;
- 3° de in de artikelen 175, 176 en 182 bedoelde feestdagen;
- 4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
- 5° de afwezigheden wegens ziekte met uitsluiting van de afwezigheden bedoeld in artikel 191, § 3.

**Art. 193.** Op vraag van de vrouwelijke ambtenaar wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, verlengd met één week, wanneer de vrouwelijke ambtenaar afwezig is geweest wegens ziekte gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd met een periode van maximaal twee weken.

**Art. 194.** Zwangere of borstvoedinggevende ambtenaren mogen geen overuren verrichten, onverminderd de artikelen 301 en 302. Als overuren dienen, voor de toepassing van dit artikel, te worden beschouwd, alle werk bovenop de wachttijd.

**Art. 195.** De ambtenaar die, met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector is vrijgesteld van arbeid, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

**Art. 196.** Het artikel 191 is niet van toepassing in geval van een miskraam vóór de 181<sup>e</sup> dag van de zwangerschap.

**Art. 197.** § 1. Als de moeder van het kind overlijdt bij de bevalling of tijdens het moederschapsverlof of als zij in het ziekenhuis wordt opgenomen wegens de geboorte van het kind, verkrijgt de ambtenaar die de vader van het kind is of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft, op eigen verzoek een verlof ter vervanging van het moederschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien.

§ 2. In geval van overlijden van de moeder is de duur van het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder nog niet opgebruikt had. De ambtenaar die vader van het kind is of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft en die het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof wenst te



remplacement du congé de maternité en informe par lettre recommandée l'officier-chef de service dans les sept jours calendrier à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début de congé en remplacement du congé de maternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

§ 3. En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant peut bénéficier du congé en remplacement du congé de maternité aux conditions suivantes :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé en remplacement du congé de maternité ne peut débuter avant le septième jour calendrier suivant le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

L'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé en remplacement du congé de maternité en informe lettre recommandée l'officier-chef de service. Cet écrit mentionne la date du début du congé 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 calendrier qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

§ 4. Le congé du père de l'enfant ou de la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant en remplacement du congé de maternité est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

§ 5. Dans le cas où, après les sept premiers jours calendrier à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de l'agent féminin, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours calendrier. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, l'agent féminin remet à l'officier-chef de service :

1° à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours calendrier à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

2° le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans le présent alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

**Art. 198.** § 1<sup>er</sup>. L'agent féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait après la naissance de l'enfant.

§ 2. La pause d'allaitement dure une demi-heure. L'agent féminin a droit à deux pauses au cours de la journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

L'agent féminin informe son chef fonctionnel du (des) moment(s) lors desquels elle prend la ou les pause(s) d'allaitement.

§ 3. L'agent féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit deux semaines à l'avance le chef fonctionnel, à moins que celui-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée.

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 de l'agent 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 l'agent féminin chaque mois à l'autorité dont elle relève, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

genieten, stelt daar per aangetekende brief de officier-dienstchef van op de hoogte binnen zeven kalenderdagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof. Hij legt zo spoedig mogelijk een uittreksel van de overlijdensakte van de moeder voor.

§ 3. In geval van hospitalisatie van de moeder kan de ambtenaar die vader van het kind is of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft, een verlof ter vervanging van het moederschapsverlof krijgen onder de volgende voorwaarden :

1° de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben;

2° de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof kan niet aanvangen vóór de zevende kalenderdag volgend op de dag van de geboorte van het kind en moet beëindigd zijn op het ogenblik dat de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van het bevallingsverlof dat door de moeder nog niet was opgebruikt.

De ambtenaar die de vader van het kind is of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft en die het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof wenst te genieten, stelt daar per aangetekende brief de officier-dienstchef van op de hoogte. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de zeven kalenderdagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

§ 4. Het verlof van de vader van het kind of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft ter vervanging van het moederschapsverlof is bezoldigd en wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 5. Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven kalenderdagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven kalenderdagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan de officier-dienstchef :

1° bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting is opgenomen na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;

2° in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

**Art. 198.** § 1. De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven na de geboorte van het kind.

§ 2. De borstvoedingspauze duurt een half uur. De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij deze op die dag opnemen in één keer of twee keer.

De duur van borstvoedingspauze(s) is in de duur van de prestaties van de werkdag inbegrepen.

De vrouwelijke ambtenaar deelt haar functionele chef mee op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) neemt.

§ 3. De vrouwelijke ambtenaar die de borstvoedingspauzes wenst te genieten brengt de functionele chef twee weken op voorhand schriftelijk op de hoogte, tenzij deze op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs dat borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van de vrouwelijke ambtenaar 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 de vrouwelijke ambtenaar aan de overheid waarvan zij afhangt elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

*Section VI. — Du congé pour raisons médicales ou humanitaires.*

**Art. 199.** L'agent peut obtenir à sa demande une dispense de service pour subir des examens médicaux chez un spécialiste qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

La demande doit être appuyée par une attestation de soins.

**Art. 200.** L'agent obtient un congé pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus. La durée de ce congé est celle requise par l'hospitalisation et la convalescence. Le temps nécessaire pour effectuer les examens médicaux préalables peut également être pris en compte.

La demande doit être appuyée par un certificat médical.

**Art. 201.** Lorsque le conjoint ou la personne avec laquelle il vit en couple ou un membre de leur famille, habitant sous le même toit que l'agent est atteint d'une maladie dont son médecin établit la gravité et le haut degré de contagiosité, l'agent doit demander à son médecin de contacter le médecin-chef du centre médical du service de contrôle médical du Service de Santé Administratif dont relève l'agent afin de déterminer de commun accord les mesures préventives les mieux appropriées, en ce compris la chimioprophylaxie et les congés éventuels.

**Art. 202.** Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'agent peut obtenir un congé de maximum cinq jours ouvrables par an, pour accompagner des handicapés et des malades ou pour effectuer d'autres missions humanitaires au cours de voyages et de séjours en Belgique ou à l'étranger.

Ces voyages ou séjours doivent être organisés par un organisme public ou une association dont la mission est la prise en charge de handicapés, de malades ou est humanitaire. L'organisme ou l'association doit être reconnue par l'Etat belge ou une de ses entités fédérées.

La demande de congé doit être appuyée par une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour est placé sous sa responsabilité.

**Art. 203.** Les congés pour raisons médicales ou humanitaires sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activités de service.

*Section VII. — Congés exceptionnels.*

**Art. 204.** § 1<sup>er</sup>. L'agent obtient un congé pour effectuer un rappel à l'armée en tant que réserviste.

§ 2. L'agent obtient un congé pour participer à un jury de Cour d'Assises et ce, pour la durée de la session.

§ 3. Ces congés sont assimilés à une période d'activité de service.

*CHAPITRE VI. — Des congés de longue durée**Section I. — Du congé pour convenances personnelles*

**Art. 205.** Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'agent peut obtenir un congé pour convenances personnelles.

**Art. 206.** Le congé pour convenances personnelles n'est accordé qu'à temps plein et pour une période d'un mois au moins et de six mois au plus. Il peut être prolongé ou, après une interruption, faire l'objet d'une nouvelle demande.

Sauf dérogation du ministre fonctionnellement compétent pour les organismes de catégorie A et sur avis favorable du conseil de direction, ce congé ne peut excéder 24 mois sur toute la carrière.

Chaque demande de prolongation doit être introduite au moins un mois avant l'expiration de la période de congé en cours.

**Art. 207.** Le congé pour convenances personnelles n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période de non-activité.

**Art. 208.** Les maladies ou accidents survenus durant cette période de congé ne sont pas pris en compte.

*Section II. — Du congé pour accomplir un stage dans un service public*

**Art. 209.** L'agent obtient un congé pour accomplir un stage ou effectuer une période d'essai dans un emploi dans un service public.

Un emploi dans l'enseignement subventionné ou l'enseignement universitaire est assimilé à un emploi dans un service public.

Le congé est accordé pour la période correspondant à la durée du stage ou de la période d'essai.

*Afdeling VI. — Het verlof om medische of humanitaire redenen*

**Art. 199.** De ambtenaar kan dienstvrijstelling krijgen om naar medische onderzoeken te gaan bij een specialist die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden.

De aanvraag moet worden gestaafd door een medisch attest.

**Art. 200.** De ambtenaar krijgt verlof voor het afstaan van beenmerg, van organen of van weefsel. De duur van dit verlof is die van de ziekenhuisopname en de herstelperiode. De tijd noodzakelijk voor de voorafgaande medische onderzoeken kan eveneens in aanmerking komen.

De aanvraag moet worden gestaafd door een medisch attest.

**Art. 201.** Wanneer de echtgenoot of de levenspartner of een inwonend familielid van de ambtenaar aan een ziekte lijdt die door zijn arts als ernstig en uitermate besmettelijk wordt beschouwd, dient de ambtenaar zijn arts te vragen zich tot de hoofdarts van het geneeskundig centrum van de Administratieve Gezondheidsdienst waaronder de ambtenaar ressorteert te wenden om na gemeenschappelijk overleg de meest gepaste preventieve maatregelen te treffen waaronder chemoprophylaxe en eventueel verlof.

**Art. 202.** Met een maximum van vijf werkdagen per jaar en voor zover het belang van de dienst er zich niet tegen verzet, kan de ambtenaar verlof krijgen om mindervaliden en zieken te vergezellen of om andere humanitaire zendingen te vervullen tijdens verblijven en reizen in België of het buitenland.

Deze verblijven of reizen moeten georganiseerd zijn door een openbare instelling of een vereniging die de zorg voor mindervaliden en zieken of de humanitaire zendingen als opdracht heeft. De instelling of vereniging moet erkend zijn door de Belgische Staat of één van haar gefedereerde entiteiten.

De verlofaanvraag moet worden gestaafd met een attest waarin de vereniging of instelling verklaart dat de reis of het verblijf onder haar verantwoordelijkheid gebeurt.

**Art. 203.** De verlopen om medische of humanitaire redenen zijn bezoldigd en worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

*Afdeling VII. — Uitzonderlijk verlof.*

**Art. 204.** § 1. De ambtenaar krijgt verlof om gevolg te geven aan een wederoproeping als reservist.

§ 2. De ambtenaar verkrijgt verlof om deel uit te maken van de jury van het Hof van Assisen en dit tijdens de duur van de zitting.

§ 3. Deze verlopen worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

*HOOFDSTUK VI. — De verlopen van lange duur**Afdeling I. — Het verlof om persoonlijke redenen*

**Art. 205.** Indien het belang van de dienst er zich niet tegen verzet, kan de ambtenaar verlof om persoonlijke redenen krijgen.

**Art. 206.** Het verlof om persoonlijke redenen wordt enkel voltijds en voor minstens een maand en ten hoogste zes maanden toegekend. Het kan verlengd worden of na een onderbreking opnieuw worden aangevraagd.

Behoudens afwijking door de functioneel bevoegde minister voor de instellingen van categorie A en op gunstig advies van de directieraad, mag dit verlof niet meer bedragen dan 24 maanden over de gehele loopbaan.

Iedere vraag tot verlenging moet ten minste één maand voor het verstrijken van het lopende verlof worden aangevraagd.

**Art. 207.** Het verlof om persoonlijke redenen is niet bezoldigd en wordt gelijkgesteld met een periode van non-activiteit.

**Art. 208.** Met ziekten of ongevallen opgelopen gedurende deze verlofperiode wordt geen rekening gehouden.

*Afdeling II. — Het verlof om een stage te doen in een overheidsdienst*

**Art. 209.** De ambtenaar krijgt verlof om een stage of proefperiode te doen in een betrekking bij een overheidsdienst.

Een betrekking in het gesubsidieerd of het universitair onderwijs wordt gelijkgesteld met een betrekking in een overheidsdienst.

Het verlof wordt toegestaan voor een periode die overeenstemt met de duur van de stage of van de proefperiode.

**Art. 210.** Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

*Section III. — Du congé pour mission*

**Art. 211.** § 1<sup>er</sup>. Le Gouvernement peut, avec l'accord de l'agent, charger ce dernier d'une mission.

§ 2. Un agent peut également, avec l'accord du Gouvernement, accepter une mission :

1° auprès d'un organisme d'intérêt public qui dépend de la Région de Bruxelles-Capitale;

2° auprès d'un service public, d'un ministère, ou d'un organisme d'intérêt public qui dépend de l'autorité fédérale, d'une autre Région, d'une Communauté ou de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune;

3° internationale exercée en dehors de la Belgique, confiée soit par un des Gouvernements du Royaume ou une administration publique belge, soit par un Gouvernement étranger ou une administration publique étrangère;

4° internationale exercée en Belgique ou ailleurs, auprès d'une institution internationale;

5° dans un pays repris dans la liste des « pays en développement » établie par le Comité d'aide au développement de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique.

**Art. 212.** § 1<sup>er</sup>. Le Gouvernement autorise la mission pour deux ans au plus. Il peut, à chaque fois, la prolonger au maximum de la même durée.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, l'agent désigné pour exercer un mandat dans un service public est mis d'office en mission pour la durée du mandat.

**Art. 213.** § 1<sup>er</sup>. Pendant la durée d'une mission couverte par une première autorisation, l'agent est placé en congé. Ce congé pour mission n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

§ 2. Le congé est toutefois rémunéré lorsque l'agent est désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 26 juillet 1988, du 7 janvier 1998 ou du 12 novembre 2008 de la Commission des Communautés européennes fixant le régime applicable aux experts nationaux détachés auprès des services de la Commission. Il peut également être rémunéré, avec l'accord du Gouvernement, lorsque la mission est accordée dans le cadre des programmes de l'Union européenne.

**Art. 214.** § 1<sup>er</sup>. Pendant la durée d'une mission couverte par des autorisations ultérieures, l'agent est placé en congé si la mission qu'il exerce est reconnue d'intérêt général. Ce congé pour mission n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Pour l'application de l'alinéa premier du présent article, est considéré comme autorisation ultérieure, celle qui couvre toute période ultérieure d'une mission au service du même Gouvernement, de la même administration publique ou du même organisme, pour autant que la période considérée ne soit pas séparée par plus de six mois de celle qui la précède.

§ 2. Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions :

1° dans un pays repris dans la liste des « pays en développement » établie par le Comité d'aide au développement de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique;

2° exercées par l'agent désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 26 juillet 1988, du 7 janvier 1998 ou du 12 novembre 2008 de la Commission des Communautés européennes ou lorsque la mission est accordée dans le cadre des programmes de l'Union européenne;

3° pour exercer un mandat dans un service public belge.

§ 3. Le caractère d'intérêt général est reconnu aux missions internationales visées à l'article 211, § 2, 3° et 4°, lorsqu'elles sont considérées par le ministre comme présentant un intérêt prépondérant soit pour le pays, soit pour un Gouvernement ou une administration publique belges.

§ 4. Dans des cas exceptionnels, le caractère d'intérêt général est reconnu à des missions visées à l'article 211, § 2, 1° et 2°, selon les mêmes conditions que celles fixées au paragraphe 3 du présent article.

**Art. 210.** Dit verlof is niet bezoldigd en wordt voor het overige gelijkgesteld met dienstactiviteit.

*Afdeling III. — Het verlof wegens opdracht*

**Art. 211.** § 1. De Regering kan een ambtenaar, met zijn instemming, belasten met een opdracht.

§ 2. Iedere ambtenaar kan eveneens met instemming van de Regering een opdracht aanvaarden :

1° bij een instelling van openbaar nut die afhangt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

2° bij een overheidsdienst, bij een Ministerie of een instelling van openbaar nut die afhangt van de federale overheid, van een ander Gewest, van een Gemeenschap of van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

3° op internationaal vlak buiten België uitgeoefend, die wordt toevertrouwd hetzij door één van de regeringen van het Rijk of een Belgisch openbaar bestuur, hetzij door een buitenlandse regering of door een buitenlandse openbaar bestuur;

4° op internationaal vlak in of buiten België uitgeoefend, bij een internationale instelling;

5° in een land opgenomen in de lijst met "ontwikkelingslanden" opgesteld door het Comité voor Ontwikkelingshulp van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.

**Art. 212.** § 1. De Regering verleent de opdracht voor ten hoogste twee jaar. Zij kan haar verlengen voor telkens maximaal dezelfde duur.

§ 2. In afwijking met § 1, wordt de ambtenaar die wordt aangewezen om een mandaat in een overheidsdienst uit te oefenen ambtshalve in opdracht geplaatst voor de duur van het mandaat.

**Art. 213.** § 1. Tijdens de duur van een opdracht die door een eerste machtiging is gedekt, is de ambtenaar met verlof. Dit verlof wegens opdracht wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 2. Het verlof wordt evenwel bezoldigd wanneer de ambtenaar wordt aangewezen als nationale deskundige krachtens de beschikking van 26 juli 1988, van 7 januari 1998 of van 12 november 2008 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen tot vaststelling van de regeling die geldt voor nationale deskundigen die bij de diensten van de Commissie gedetacheerd zijn. Het kan eveneens worden bezoldigd met instemming van de Regering wanneer de opdracht in het kader van de programma's van de Europese Unie wordt toegewezen.

**Art. 214.** § 1. Tijdens de duur van een opdracht die door volgende machtigingen is gedekt, wordt aan de ambtenaar verlof verleend indien de opdracht welke hij uitvoert als zijnde van algemeen belang is erkend. Dit verlof wegens opdracht wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel wordt als volgende machtiging beschouwd, die welke iedere volgende periode dekt van een opdracht in dienst van dezelfde Regering, van hetzelfde openbaar bestuur of van dezelfde instelling voor zover de beschouwde periode van de voorafgaande periode niet wordt gescheiden door een termijn die zes maanden overschrijdt.

§ 2. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend :

1° in een land opgenomen in de lijst met "ontwikkelingslanden" opgesteld door het Comité voor Ontwikkelingshulp van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling;

2° voor opdrachten uitgevoerd door de als nationaal deskundige aangewezen ambtenaar krachtens de beschikking van 26 juli 1988, van 7 januari 1998 of van 12 november 2008 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen of wanneer de opdracht in het kader van de programma's van de Europese Unie wordt toegewezen;

3° om een mandaat in een Belgische overheidsdienst uit te oefenen.

§ 3. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de internationale opdrachten bedoeld in artikel 211, § 2, 3° en 4°, wanneer zij door de minister geacht worden van overwegend belang te zijn hetzij voor het land, hetzij voor een regering of een openbaar bestuur in België.

§ 4. In uitzonderlijke gevallen wordt het karakter van algemeen belang voor de in artikel 211, § 2, 1° en 2°, bedoelde opdrachten erkend onder dezelfde voorwaarden als die vastgesteld in paragraaf 3 van dit artikel.

§ 5. Par dérogation aux paragraphes 2 et 3 du présent article, toute mission perd de plein droit son caractère d'intérêt général à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent a atteint une ancienneté de service suffisante pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension immédiate ou différée à charge du Gouvernement étranger, de l'administration publique étrangère ou de l'organisme international au profit duquel la mission est accomplie.

**Art. 215.** Pendant la durée d'une mission qui est couverte par des autorisations ultérieures mais qui n'est pas reconnue d'intérêt général, l'agent est placé en non-activité. Dans cette position, il n'a pas droit au traitement et ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement dans son échelle de traitement.

Pour l'application de l'alinéa premier du présent article, est considéré comme autorisation ultérieure, celle qui couvre toute période ultérieure d'une mission au service du même Gouvernement, de la même administration publique ou du même organisme, pour autant que la période considérée ne soit pas séparée par plus de six mois de celle qui la précède.

**Art. 216.** L'agent qui est chargé d'une mission internationale par le Gouvernement, peut bénéficier d'une indemnité.

Le Gouvernement fixe l'indemnité en tenant compte :

1° de la rétribution accordée pour l'exécution de la mission;

2° de la durée de la mission, du coût de la vie dans le pays où il remplit sa mission, du rang social correspondant à cette mission ainsi que des charges familiales accrues inhérentes à l'expatriation.

L'indemnité ne peut être accordée si l'agent bénéficie d'avantages équivalents soit en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, soit en raison de l'accomplissement de sa mission.

**Art. 217.** Lorsque l'agent est en congé pour mission depuis deux ans, le Conseil de direction peut décider que l'emploi que l'agent occupait, doit être considéré comme vacant dans l'intérêt du service. L'agent en mission dont l'emploi a été déclaré vacant reste affecté au SIAMU.

**Art. 218.** En tenant compte d'un délai de préavis d'au moins trois mois et de six mois au plus, le Gouvernement peut, à tout moment, mettre un terme à la mission dont il a chargé l'agent.

**Art. 219.** L'agent dont la mission s'est achevée ou qui a mis fin à sa mission, se trouve à nouveau à la disposition de l'organisme.

## CHAPITRE VII. — *Du congé pour maladie*

### Section I. — *Des jours de congé de maladie*

**Art. 220.** Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, a droit à des congés de maladie de concurrence de trente jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service. S'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant nonante jours calendrier.

Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Pour calculer l'ancienneté de service, sont également pris en considération l'ensemble des services effectifs que l'agent a accomplis, à quelque titre que ce soit, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou d'un établissement d'enseignement, un service d'orientation professionnelle, un centre psycho-medico-social ou un institut médico-pédagogique pour autant que ceux-ci soient créés, reconnus ou subventionnés par l'Etat, une Région ou une Communauté.

Pour l'agent invalide de guerre, le nombre de jours fixé à l'alinéa premier est porté respectivement à 32 et 95.

**Art. 221.** Le nombre de jours ouvrables, visé à l'article 220, est réduit à due concurrence lorsqu'au cours de sa carrière, l'agent a obtenu un congé :

1° pour effectuer un stage auprès d'un autre service public;

2° pour remplir une mission en dehors de la Région;

3° pour être candidat aux élections;

4° pour interruption de la carrière professionnelle;

5° pour cause de maladie ou d'invalidité, sauf en cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle.

L'agent qui a été placé en non-activité en raison d'absence injustifiée, est soumis à la même règle.

§ 5. In afwijking van de paragrafen 2 en 3 van dit artikel, verliest iedere opdracht van rechtswege haar karakter van algemeen belang vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die waarin de ambtenaar een dienstancienniteit heeft bereikt die volstaat om aanspraak te kunnen maken op het krijgen van een onmiddellijk ingaand dan wel uitgesteld pensioen ten laste van een buitenlandse regering, van het buitenlands openbaar bestuur of van de internationale instelling ten behoeve waarvan de opdracht werd vervuld.

**Art. 215.** Tijdens de duur van een opdracht die door volgende machtigingen is gedekt doch niet erkend van algemeen belang te zijn, wordt de ambtenaar op non-activiteit gesteld. In die stand heeft hij geen recht op bezoldiging en kan hij zijn aanspraak op promotie of verhoging in zijn weddeschaal niet doen gelden.

Voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel wordt als volgende machtiging beschouwd, die welke iedere volgende periode dekt van een opdracht in dienst van dezelfde regering, van hetzelfde openbaar bestuur of van dezelfde instelling voor zover de beschouwde periode van de voorafgaande periode niet wordt gescheiden door een termijn die zes maanden overschrijdt.

**Art. 216.** De ambtenaar die door de Regering met een internationale opdracht wordt belast, kan een vergoeding genieten.

De Regering stelt de vergoeding vast rekening houdend met :

1° de bezoldiging toegekend ter uitvoering van de opdracht;

2° de duur van de opdracht, de levensduurte in het land waar de opdracht wordt uitgevoerd, de sociale rang die met deze opdracht overeenstemt en de verhoogde gezinslasten verbonden aan de expatriatie.

De vergoeding mag niet worden toegekend indien de ambtenaar hetzij krachtens andere wets- of verordeningsbepalingen, hetzij wegens de vervulling van zijn opdracht, gelijkwaardige voordelen geniet.

**Art. 217.** Zodra de ambtenaar twee jaar met verlof wegens opdracht is, kan de directieraad beslissen of de betrekking die hij bekleedt, in het belang van de dienst als vacant moet worden beschouwd. De met een opdracht belaste ambtenaar van wie de betrekking vacant verklaard is, blijft aan de DBDMH.

**Art. 218.** Met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden en ten hoogste zes maanden, kan de Regering op ieder ogenblik een eind maken aan de opdracht waarmee de ambtenaar is belast.

**Art. 219.** De ambtenaar wiens opdracht verstreken is of door zijn toedoen wordt beëindigd, stelt zich opnieuw ter beschikking van de instelling.

## HOOFDSTUK VIII. — *Het verlof wegens ziekte*

### Afdeling I. — *De ziekteverlofdagen*

**Art. 220.** Tijdens zijn volledige loopbaan heeft de ambtenaar, die wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, recht op ziekteverlof tot dertig werkdagen per twaalf maanden dienstancienniteit. Als hij nog geen 36 maanden in dienst is, wordt zijn wedde hem niettemin gedurende negentig kalenderdagen gewaarborgd.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Om de dienstancienniteit te berekenen, komen ook in aanmerking alle daadwerkelijke prestaties die de ambtenaar in welke hoedanigheid ook verricht heeft, als titularis van ambten met volledige prestaties in een andere overheidsdienst of een onderwijsinstelling, een dienst voor beroepskeuze, een psycho-medisch-sociaal centrum of een medisch-pedagogisch instituut voor zover zij werden opgericht, erkend of gesubsidieerd door de Staat, een Gewest of een Gemeenschap.

Voor de ambtenaar die oorlogsinvalide is wordt het aantal in het eerste lid vastgestelde dagen respectievelijk op 32 en 95 gebracht.

**Art. 221.** Het aantal werkdagen, bedoeld in artikel 220, wordt in evenredigheid verminderd, wanneer hij tijdens zijn loopbaan verlof heeft gekregen :

1° om een stage te vervullen in een andere overheidsdienst;

2° om een opdracht te vervullen buiten het Gewest;

3° om kandidaat te zijn bij verkiezingen;

4° voor onderbreking van de beroepsloopbaan;

5° wegens ziekte of invaliditeit, behalve in geval van een arbeidsongeval of op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte.

De ambtenaar die op non-activiteit werd geplaatst wegens ongewettigde afwezigheid, is onderworpen aan dezelfde regel.

Si le nombre de jours de congé de maladie ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés.

**Art. 222.** § 1<sup>er</sup>. Le congé de maladie ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle visés aux articles 166 à 171.

L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

§ 2. Lorsque l'agent effectue des prestations à temps partiel, les absences pour cause de maladie sont imputées sur le nombre de jours de congé auxquels il a droit en vertu de l'article 220, au prorata des prestations qu'il aurait dû accomplir.

Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Pour l'agent qui effectue des prestations à temps partiel, sont à comptabiliser comme congé de maladie les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

**Art. 223.** Le congé de maladie est temporairement interrompu pendant le congé pour motifs impérieux d'ordre familial. Les jours de congé pour motifs impérieux qui coïncident avec le congé de maladie ne sont pas considérés comme des jours de congé de maladie.

**Art. 224.** § 1<sup>er</sup>. Sous réserve de l'article 226 et par dérogation à l'article 222, le congé de maladie est accordé sans limite de temps, lorsqu'il est provoqué par :

- 1° un accident de travail;
- 2° un accident survenu sur le chemin du travail;
- 3° une maladie professionnelle.

En outre, les jours de congé accordés suite à un accident de travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle ne sont pas pris en considération, même après la date de consolidation, pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 220.

§ 2. Les agents menacés par une maladie professionnelle et qui, selon des modalités fixées par le ministre, sont amenés à cesser temporairement d'exercer leurs fonctions, sont mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

**Art. 225.** Les jours de congé de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident visé à l'article 224 ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 220, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation de l'organisme.

**Art. 226.** Lorsque l'agent effectue des prestations réduites réparties sur l'ensemble des jours ouvrables, les absences pour cause de maladie sont comptabilisées au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû prester pendant son absence.

Si le nombre de jours ouvrables ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité supérieure.

Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

#### Section II. — Du contrôle et de la déclaration d'inaptitude définitive

**Art. 227.** L'agent absent pour raison de maladie est soumis à la surveillance sanitaire du service de contrôle médical désigné par le ministre. Le ministre fixe les règles applicables en matière de contrôle médical.

Si l'agent n'est pas d'accord avec la décision du médecin contrôleur, ce dernier prend contact endéans les 24 heures avec le médecin traitant. En cas de désaccord entre les deux médecins, ils désignent immédiatement de commun accord un médecin d'arbitrage. La décision du médecin d'arbitrage est définitive.

En application de l'article 165, l'agent est de plein droit en non-activité pour toute absence pour maladie injustifiée.

**Art. 228.** § 1<sup>er</sup>. L'agent reste soumis à la réglementation de l'Administration de l'expertise médicale de l'Etat pour ce qui concerne les accidents de travail, les maladies professionnelles et les déclarations d'inaptitude médicale définitive.

Indien het aldus berekende aantal dagen ziekteverlof geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

Enkel de werkdagen begrepen in de periode van afwezigheid wegens ziekte worden aangerekend.

**Art. 222.** § 1. Verlof wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking zoals bedoeld in de artikelen 166 tot 171.

De ambtenaar blijft de voor zijn verminderde prestaties verschuldigde wedde ontvangen.

§ 2. Wanneer de ambtenaar deeltijdse prestaties verricht, worden de afwezigheden wegens ziekte aangerekend op het aantal verlofdagen waarop hij krachtens artikel 220 recht heeft, naar rata van de prestaties die hij had moeten verrichten.

Als het totale aantal aldus verrekende dagen per twaalf maanden dienstanciënniteit geen geheel getal is, worden de gedeelten van een dag niet meegeteld.

Voor de ambtenaar die deeltijdse prestaties verricht, worden als dagen ziekteverlof de dagen afwezigheid aangerekend tijdens welke de ambtenaar prestaties diende te verrichten.

**Art. 223.** Het verlof wegens ziekte wordt tijdelijk onderbroken tijdens het verlof om dwingende redenen van familiaal belang. De dagen verlof om dwingende redenen die samenvallen met een ziekteverlof worden niet als ziekteverlofdagen beschouwd.

**Art. 224.** § 1. Onder voorbehoud van artikel 226 en in afwijking van artikel 222, wordt het verlof 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 komen de verlofdagen toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal verlofdagen dat de ambtenaar overeenkomstig artikel 220 nog kan krijgen, zelfs niet na de datum van consolidatie.

§ 2. De ambtenaren die door een beroepsziekte bedreigd worden en die, onder de door de minister vastgestelde voorwaarden, daardoor tijdelijk ophouden hun ambt uit te oefenen, worden ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

**Art. 225.** De verlofdagen wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de schuld van een derde dat geen ongeval is als bedoeld in artikel 224, worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen die de ambtenaar nog krachtens artikel 220 kan krijgen ten belope van het percentage aansprakelijkheid dat aan de derde is toegewezen en dat als grondslag dient voor de indeplaatsstelling van de instelling.

**Art. 226.** Indien de ambtenaar deeltijds verlof geniet op basis van een wettelijke bepaling met betrekking tot de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar, worden als ziekteverlof meegerekend de werkdagen tijdens welke hij op basis van een voltijdse werkregeling prestaties had moeten verrichten.

Indien het aldus berekende aantal werkdagen geen geheel getal is, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

Indien aldus het totaal aantal aangerekende dagen per twaalf maanden dienstanciënniteit geen geheel getal is, wordt het gedeelte van de dag niet meegeteld.

#### Afdeling II. — Het toezicht en de definitieve ongeschiktheidsverklaring

**Art. 227.** De wegens ziekte afwezige ambtenaar staat onder het geneeskundig toezicht van de door de minister aangewezen medische controledienst. De minister bepaalt de regels die van toepassing zijn inzake de medische controle.

Indien de ambtenaar niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, neemt deze laatste binnen 24 uur contact met de behandelende arts. Als de beide geneesheren het oneens zijn, wijzen zij onmiddellijk in gemeen overleg een arbitrerend arts aan. De beslissing van de arbitrerend arts is definitief.

In toepassing van artikel 165 is de ambtenaar ambtshalve in non-activiteit voor alle niet gewettigde afwezigheden wegens ziekte.

**Art. 228.** De ambtenaar blijft onderworpen aan de reglementering van het Bestuur van de medische expertise van de Staat voor wat betreft de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de definitieve medische ongeschiktheidsverklaring.

§ 2. En vertu de la procédure en vigueur auprès de l'Administration de l'expertise médicale de l'Etat, l'agent a le droit d'intenter un recours contre les décisions dudit service pour les matières visées au paragraphe 1<sup>er</sup>.

**Art. 229.** L'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie avant d'avoir épuisé le nombre de jours de congé de maladie auxquels il a droit.

L'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas applicable à l'agent qui, après avoir accompli une mission auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère ou d'une institution internationale, a été, à ce titre, mis à la retraite pour cause d'invalidité et bénéficie d'une pension.

### Section III. — Prestations réduites pour raisons médicales

**Art. 230.** L'agent peut demander d'exercer sa fonction dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales :

1° en vue de se réadapter au rythme de travail normal, après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours;

2° lorsque, suite à une inaptitude médicale de longue durée, il est empêché de travailler à temps plein après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours;

L'appréciation de la situation médicale de l'agent et l'octroi des prestations réduites pour raisons médicales sont assurés par un médecin du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>.

**Art. 231.** § 1<sup>er</sup>. L'agent visé à l'article 230, 1°, peut reprendre sa fonction à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales pour une période de maximum trois mois.

Les prestations réduites peuvent être accordées pour une période d'un mois. Des prolongations peuvent être accordées, tout au plus, pour une période équivalente, si le service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>, estime lors d'un nouvel examen que l'état de santé de l'agent le justifie. Les dispositions de l'article 234, §§ 1 et 2 sont d'application.

§ 2. L'agent visé à l'article 230 peut reprendre sa fonction à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales pour une période de maximum douze mois, à moins que le médecin du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>, estime que le nouvel examen doit avoir lieu plus tôt.

Des prolongations peuvent être accordées pour tout au plus douze mois, si le service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>, estime lors d'un nouvel examen que l'état de santé de l'agent le justifie. Les dispositions de l'article 234 sont d'application.

§ 3. A chaque examen, le médecin du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>, juge si l'agent est apte à prester 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales.

Au cours d'une période de prestations réduites pour raisons médicales, l'agent visé au § 2, peut demander un nouvel examen médical auprès du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>, en vue d'adapter son régime de travail.

§ 4. Les prestations réduites visées au § 1<sup>er</sup> sont effectuées tous les jours, à moins que le médecin du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>, en décide autrement.

Les prestations réduites visées au § 2, sont effectuées selon une répartition des prestations sur la semaine, conformément à l'avis du médecin du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>.

**Art. 232.** § 1<sup>er</sup>. Les jours d'absence d'un agent pendant cette période de prestations réduites pour raisons médicales sont considérés comme congé. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Toutefois, l'agent qui exerce ses fonctions par prestations réduites pour raisons médicales, est tenu de prendre ses jours de congé de vacances par jours entiers.

Si les prestations réduites ne sont pas effectuées tous les jours, les jours de congé de vacances sont octroyés au prorata des prestations pour la période prestée dans le cadre des prestations réduites.

§ 2. L'agent visé à l'article 230 bénéficie de son traitement complet pour les trois premiers mois des prestations réduites pour raisons médicales. Par traitement il faut entendre le traitement tel que défini par le Livre II, titre I ainsi que les allocations visées par le Livre II, titre II pour autant que l'agent remplit les conditions d'octroi des allocations.

§ 2. Op grond van de geldende procedure bij het Bestuur van de medische expertise van de Staat, heeft de ambtenaar een recht van beroep tegen de beslissingen van deze dienst voor de aangelegenheden bedoeld in de eerste paragraaf.

**Art. 229.** De ambtenaar kan niet definitief ongeschikt worden verklaard wegens ziekte alvorens hij het aantal werkdagen heeft uitgeput waarop hij recht heeft als ziekteverlof.

Het eerste lid is niet toepasselijk op de ambtenaar die een opdracht heeft vervuld bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling, en die op grond daarvan op pensioen werd gesteld wegens invaliditeit en een pensioen ontvangt.

### Afdeling III. — De verminderde prestaties wegens ziekte

**Art. 230.** De ambtenaar kan verzoeken zijn functie uit te oefenen binnen het kader van verminderde prestaties wegens ziekte :

1° met het oog op zich opnieuw aan te passen aan het normale arbeidsritme, na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van ten minste dertig dagen;

2° wanneer, ten gevolge van een langdurige medische ongeschiktheid, hij niet voltijds kan werken na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van ten minste dertig dagen;

De beoordeling van de medische situatie van de ambtenaar en het toekennen van verminderde prestaties wegens medische redenen wordt gewaarborgd door een arts van de medische controle zoals bedoeld in artikel 227, eerste lid.

**Art. 231.** § 1. De ambtenaar bedoeld in artikel 230, 1°, kan zijn functie opnieuw vervullen ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties voor een periode van maximaal drie maanden.

Verminderde prestaties kunnen worden toegekend voor de duur van een maand. Verlengingen kunnen worden verleend voor een equivalente periode, indien de medische controledienst zoals bedoeld in artikel 227, eerste lid, na een nieuw onderzoek van mening is dat de gezondheidstoestand van de ambtenaar dit rechtvaardigt. De bepalingen van artikel 234, §§ 1 en 2 zijn van toepassing.

§ 2. De ambtenaar bedoeld in artikel 230 kan zijn functie hervatten ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van de normale prestaties voor een maximumduur van twaalf maanden, tenzij dat de arts van de medische controledienst zoals bedoeld in artikel 227, eerste lid van mening is dat een nieuw onderzoek vroeger dient plaats te vinden.

De verlengingen kunnen worden toegekend voor een maximum van twaalf maanden, indien de medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid na een nieuw onderzoek van mening is dat de gezondheidstoestand van de ambtenaar het rechtvaardigt. De bepalingen van artikel 234 zijn van toepassing.

§ 3. Op elk onderzoek, oordeelt de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 227, lid 1 of de ambtenaar geschikt is om 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties te verrichten.

Gedurende de periode van verminderde prestaties om medische redenen, kan de ambtenaar, zoals bedoeld in § 2, om een nieuw onderzoek verzoeken bij de medische controledienst zoals bedoeld in artikel 227, eerste lid met het oog op het aanpassen van zijn werkregime.

§ 4. De verminderde prestaties bedoeld in § 1 worden elke dag uitgevoerd, tenzij de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid, anders beslist.

De verminderde prestaties bedoeld in § 2, worden uitgevoerd volgens een spreiding van de prestaties over de week, conform het advies van de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid.

**Art. 232.** § 1. De dagen dat een ambtenaar afwezig is tijdens een periode van verminderde prestaties wegens ziekte worden beschouwd als verlof. Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Niettemin moet de ambtenaar, die zijn ambt uitoefent met verminderde prestaties wegens ziekte, zijn vakantieverlofdagen opnemen met volledige dagen.

Indien de verminderde prestaties niet elke dag worden geleverd, dan worden de verlofdagen toegekend pro rata aan de prestaties voor de gepresteerde periode binnen het kader van de verminderde prestaties.

§ 2. De ambtenaar bedoeld in artikel 230 geniet zijn volledige wedde voor de eerste drie maanden van de verminderde prestaties voor medische redenen. Met wedde wordt de wedde bedoeld zoals gedefinieerd in Boek II, titel I, alsook de toelagen bedoeld in Boek II, Titel II voor zover de ambtenaar de voorwaarden vervult voor de toekenning van de toelagen.

L'agent visé à l'article 230, 2°, bénéficie à partir du quatrième mois du traitement dû pour les prestations réduites, augmenté de 60 % du traitement qui aurait été dû pour les prestations non fournies.

§ 3. Les prestations réduites pour raisons médicales sont suspendues par :

- 1° l'interruption de la carrière professionnelle;
- 2° l'absence de longue durée pour raisons personnelles;
- 3° le congé de maternité;
- 4° le congé parental prévu à l'article 186;

5° le congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ou du placement dans une famille d'accueil à la suite d'une décision judiciaire.

L'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour raisons médicales est temporairement interrompue lors d'une absence pour maladie, pour un accident du travail, pour un accident survenu sur le chemin du travail et pour une maladie professionnelle.

**Art. 233.** § 1<sup>er</sup>. L'agent qui désire bénéficier de prestations réduites pour raisons médicales doit avoir obtenu l'avis du médecin du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>, au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

L'agent, visé à l'article 230, 1°, doit produire un certificat médical et un plan de réintégration établis par son médecin traitant. Dans le plan de réintégration, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail.

L'agent, visé à l'article 230, 2°, doit produire un rapport médical circonstancié, établi par un médecin spécialiste.

§ 2. Le médecin du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>, se prononce sur l'aptitude médicale de l'agent à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales. Celui-ci remet aussi rapidement que possible, le cas échéant, après avoir consulté le médecin traitant visé au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, ses constatations écrites à l'agent.

§ 3. Après la remise des constatations par le médecin du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>, dans le cadre d'une demande de prestations réduites pour raisons médicales visées à l'article 230, 1° et 2°, l'agent peut, s'il n'est pas d'accord avec ces constatations, demander qu'un médecin-arbitre soit désigné, conformément à la procédure visée à l'article 227, alinéa 2.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toute autre constatation demeure couverte par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie qui succombe.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>. Le service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup> et l'agent en sont immédiatement avertis par lettre recommandée à la poste par le médecin-arbitre.

**Art. 234.** § 1<sup>er</sup>. Si le service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>, décide qu'un agent absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, il en informe le directeur général ou le directeur général adjoint.

Le directeur général ou le directeur général adjoint invite l'agent à reprendre le travail en lui permettant d'accomplir lesdites prestations réduites pour autant que celles-ci soient compatibles avec les exigences imposées par le bon fonctionnement du service.

Si l'agent ne donne pas suite à cette demande de reprendre le travail, il est placé en non-activité.

§ 2. L'agent peut, s'il n'est pas d'accord avec cette décision, demander qu'un médecin-arbitre soit désigné, conformément à la procédure visée à l'article 227, alinéa 2.

De ambtenaar bedoeld in artikel 230, 2° geniet vanaf de vierde maand een wedde voor de verminderde prestaties, verhoogd met 60 % van de wedde die hij gekregen zou hebben voor de niet geleverde prestaties.

§ 3. De verminderde prestaties voor medische redenen worden geschorst door :

- 1° loopbaanonderbreking;
- 2° de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke redenen;
- 3° moederschapsverlof;
- 4° ouderschapsverlof zoals is voorzien in artikel 186;

5° adoptieverlof, het verlof voor de opvang met het oog op pleegvoogdij of plaatsing in een onthaalgezin naar aanleiding van een rechterlijke beslissing.

De toelating om verminderde prestaties te verrichten omwille van medische redenen wordt tijdelijk onderbroken bij afwezigheid wegens ziekte, door een arbeidsongeval of door een ongeval op de weg van en naar het werk of wegens een arbeidsziekte.

**Art. 233.** § 1. De ambtenaar die verminderde prestaties voor medische redenen wenst te genieten moet een advies verkrijgen van de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid, minimaal vijf werkdagen voor het begin van de verminderde prestaties.

De ambtenaar, bedoeld in artikel 230, 1°, moet een medisch getuigschrift voorleggen en een reïntegratieplan opgesteld door de behandelende arts. In het reïntegratieplan vermeldt de arts de vermoedelijke datum van het volledig hervatten van de arbeid.

De ambtenaar bedoeld in artikel 230, 2° moet een omstandig medisch verslag voorleggen, opgesteld door een arts specialist.

§ 2. De arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid, spreekt zich uit over de medische geschiktheid van de ambtenaar om zijn functies te hervatten ter belope van 50 %, 60 % of 80 % van de normale prestaties. Deze bezorgt zo snel mogelijk, naargelang het geval, na consultatie van de behandelende arts bedoeld in § 1, lid 2, zijn schriftelijke bevindingen aan de ambtenaar.

§ 3. Na het bezorgen van de bevindingen door de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid binnen het kader van en verzoek tot verminderde prestaties voor medische redenen, bedoeld in artikel 230, 1° en 2° kan de ambtenaar, die niet akkoord gaat met de vaststellingen, verzoeken dat een arts-scheidsrechter wordt aangesteld, in overeenstemming met de procedure bedoeld in artikel 227, tweede lid.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist over het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Elke andere vaststelling blijft beschermd door het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de ambtenaar, vallen ten laste van de in het ongelijk gestelde partij.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid op de hoogte van zijn beslissing. De medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid en de ambtenaar worden onmiddellijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd door de arts-scheidsrechter.

**Art. 234.** § 1. Indien de medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid, beslist dat een ambtenaar afwezig wegens ziekte geschikt is om de uitoefening van zijn functies te hervatten ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van de normale prestaties, dan informeert hij de directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal hierover.

De directeur-generaal of de adjunct-directeur-generaal nodigen de ambtenaar uit het werk te hervatten en laten hem toe de verminderde prestaties te vervullen voor zover deze in overeenstemming zijn met de eisen opgelegd voor de goede functionering van de dienst.

Indien de ambtenaar geen gevolg geeft aan dit verzoek om het werk te hervatten, dan wordt hij in non-activiteit geplaatst.

§ 2. De ambtenaar, die niet akkoord gaat met de vaststellingen, kan verzoeken dat een arts-scheidsrechter wordt aangesteld, in overeenstemming met de procedure bedoeld in artikel 227, tweede lid.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toute autre constatation demeure couverte par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie qui succombe.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup>. Le service de contrôle médical visé à l'article 227, alinéa 1<sup>er</sup> et l'agent en sont immédiatement avertis par lettre recommandée à la poste par le médecin-arbitre.

## CHAPITRE VIII. — *Des congés pour raisons politiques*

### Section I. — Du congé pour présenter sa candidature aux élections

**Art. 235.** L'agent peut obtenir un congé lui permettant de présenter sa candidature aux élections législatives, régionales, provinciales, communales ou européennes.

Ce congé est accordé pour la durée de la campagne électorale à laquelle participe l'intéressé en tant que candidat.

**Art. 236.** Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

### Section II. — Du congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un groupe politique reconnu

**Art. 237.** Il y a lieu d'entendre par groupe politique reconnu un groupe d'élus reconnu comme tel conformément au règlement de l'assemblée législative à laquelle ces élus appartiennent.

**Art. 238.** L'agent peut obtenir un congé pour exercer une fonction dans un groupe politique reconnu.

Le Président d'un groupe politique introduit à cet effet une demande auprès de l'officier-chef de service ou du l'officier-commandant en second.

Le Conseil de direction vérifiera que ce congé ne va pas à l'encontre de l'intérêt du service.

Avec l'accord de l'agent et du ministre fonctionnellement compétent, le ministre accorde le congé.

**Art. 239.** L'arrêté mentionne la durée du congé accordé, ainsi que le groupe politique au sein duquel l'agent exercera une fonction.

**Art. 240.** Le ministre peut mettre fin au congé pour des raisons de service moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois.

**Art. 241.** Ce congé est assimilé à une période d'activité de service. Il n'est pas rémunéré.

### Section III. — Du congé pour détachement auprès d'un cabinet ministériel

**Art. 242.** § 1<sup>er</sup>. L'agent obtient un congé lorsqu'il est désigné pour exercer une fonction :

1° dans le secrétariat, la cellule de coordination générale de la politique ou la cellule politique générale ou, le cas échéant, le cabinet d'un membre du Gouvernement fédéral;

2° dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat du Gouvernement d'une Communauté ou Région;

3° dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat du Collège de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune.

Le détachement effectué auprès d'un Gouvernement autre que celui de la Région de Bruxelles-Capitale n'est autorisé que moyennant le remboursement de la rémunération de l'agent détaché.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist over het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Elke andere vaststelling blijft beschermd door het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de ambtenaar, vallen ten laste van de in het ongelijk gestelde partij.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid op de hoogte van zijn beslissing. De medische controledienst bedoeld in artikel 227, eerste lid en de ambtenaar worden onmiddellijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd door de arts-scheidsrechter.

## HOOFDSTUK VIII. — *De verloven om politieke redenen*

### Afdeling I. — Het verlof om zich kandidaat te stellen bij verkiezingen

**Art. 235.** De ambtenaar kan een verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor parlements-, gewest-, gemeente- provincie- of Europese raadsverkiezingen.

Dit verlof wordt toegekend voor een periode die overeenstemt met de duur van de verkiezingscampagne waaraan hij deelneemt.

**Art. 236.** Dit verlof wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

### Afdeling II. — Het verlof om een functie uit te oefenen bij een erkende politieke fractie

**Art. 237.** Een erkende politieke fractie is een groep verkozenen die als dusdanig is erkend overeenkomstig het reglement van de wetgevende vergadering waartoe zij behoren.

**Art. 238.** De ambtenaar kan verlof krijgen om een ambt uit te oefenen bij een erkende politieke fractie.

De Voorzitter van een politieke fractie dient hiertoe een verzoek in bij de officier-dienstchef of de officier-tweede in bevel.

De directieraad gaat na of het belang van de dienst er zich niet tegen verzet.

Met de instemming van de ambtenaar en van de functioneel bevoegde minister, kent de minister het verlof toe.

**Art. 239.** Het besluit vermeldt de duur van het toegekende verlof, alsmede de politieke fractie waarbij de ambtenaar een ambt zal uitoefenen.

**Art. 240.** De minister kan om dienstredenen het verlof beëindigen mits hij een opzeggingstermijn van een maand respecteert.

**Art. 241.** Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het is niet bezoldigd.

### Afdeling III. — Het verlof voor detachering bij een ministerieel kabinet

**Art. 242.** § 1. De ambtenaar krijgt verlof wanneer hij aangewezen wordt om een functie te vervullen op :

1° het secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie of de cel algemeen beleid of, in voorkomend geval, het kabinet van een lid van de federale Regering;

2° het kabinet van een minister of Staatssecretaris van de regering van een Gemeenschap of Gewest;

3° het kabinet van een minister of staatssecretaris van het College van de Franse Gemeenschapscommissie, de Vlaamse Gemeenschapscommissie of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

De detachering bij een andere regering dan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering is slechts toegestaan indien de bezoldiging van de gedetacheerde ambtenaar wordt terugbetaald.



§ 2. Au terme de son détachement et à moins d'un nouveau détachement dans un(e) autre secrétariat, cellule de coordination générale de la politique ou cellule politique générale du Gouvernement fédéral ou cabinet, l'agent obtient un jour de congé par mois d'activité presté dans ces organes, avec un minimum de trois jours ouvrables et un maximum de quinze jours ouvrables.

**Art. 243.** Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

*Section IV. — Du congé pour exercer un mandat politique*

**Art. 244.** L'agent peut obtenir une dispense de service deux jours par mois pour l'exercice des mandats politiques suivants :

- a) conseiller communal qui n'est ni bourgmestre ni échevin ni président d'un conseil de l'aide sociale;
- b) membre d'un conseil de l'aide sociale, autre que le président;
- c) membre d'un conseil de secteur, autre que les membres du bureau et le président;
- d) conseiller provincial non membre du collège provincial.

**Art. 245.** La dispense de service prévue à l'article 244 se prend à la convenance de l'intéressé par jour ou demi-jour. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre sauf lorsqu'elle est accordée pour l'exercice d'un mandat de conseiller provincial.

**Art. 246.** L'agent peut, dans les limites fixées ci-après, obtenir un congé politique facultatif pour l'exercice des mandats politiques suivants :

1° conseiller communal qui n'est ni bourgmestre ni échevin ni président d'un conseil de l'aide sociale, membre d'un conseil de l'aide sociale, qui n'est ni président ni membre du bureau permanent, ou membre d'un conseil de district qui n'est ni président ni membre du bureau, d'une commune comptant :

- a) jusqu'à 80.000 habitants : 2 jour par mois;
- b) plus de 80.000 habitants : 4 jours par mois;

2° échevin, président du conseil de l'aide sociale ou membre du bureau d'un conseil de district d'une commune comptant :

- a) jusqu'à 30.000 habitants : 4 jours par mois;
- b) de 30.001 à 50.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;
- c) de 50.001 à 80.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

3° bourgmestre d'une commune ou président d'un conseil de district d'une commune :

- a) jusqu'à 30.000 habitants : un quart d'un emploi à temps plein;
- b) de 30.001 à 50.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

4° membre du bureau permanent d'un conseil de l'aide sociale dans une commune comptant :

- a) jusqu'à 10.000 habitants : 1 ou 2 jours par mois;
- b) de 10.001 à 20.000 habitants : 1, 2 ou 3 jours par mois;
- c) plus de 20.000 habitants : 1, 2, 3, 4 ou 5 jours par mois;

5° conseiller provincial n'étant pas membre de la députation permanente : 4 jours par mois.

**Art. 247.** L'agent est, dans les limites fixées ci-après, en congé politique d'office pour l'exercice des mandats politiques suivants :

1° bourgmestre d'une commune comptant :

- a) jusqu'à 20.000 habitants : 3 jours par mois;
- b) de 20.001 à 30.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;
- c) de 30.001 à 50.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;
- d) plus de 50.000 habitants : à temps plein;

§ 2. Op het einde van zijn detachering en tenzij hij naar een ander secretariaat, cel algemene beleidscoördinatie of cel algemeen beleid van de federale Regering of kabinet overgaat, krijgt de ambtenaar, per maand activiteit in deze organen, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

**Art. 243.** Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

*Afdeling IV. — Het verlof om een politiek mandaat uit te oefenen*

**Art. 244.** De ambtenaar krijgt een dienstvrijstelling van twee dagen per maand voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

- a) gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen noch voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn is;
- b) lid van een raad voor maatschappelijk welzijn, de voorzitter uitgezonderd;
- c) lid van een districtsraad, de bureauleden en de voorzitter uitgezonderd;
- d) provincieraadslid, niet-lid van de bestendige deputatie.

**Art. 245.** De vrijstelling van dienst bepaald in artikel 244 wordt naar keuze door de betrokkene genomen in dagen of halve dagen. Zij mag niet van de ene naar de andere maand worden overgedragen tenzij zij is toegekend voor het uitoefenen van een mandaat van provincieraadslid.

**Art. 246.** De ambtenaar kan, binnen de hierna bepaalde grenzen, op zijn aanvraag een facultatief politiek verlof krijgen voor de uitoefening van volgende politieke mandaten :

1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen noch voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn is, lid van een raad voor maatschappelijk welzijn dat noch voorzitter noch lid van het vast bureau is, of lid van een districtsraad, dat noch voorzitter noch lid van het bureau is, van een gemeente :

- a) tot 80.000 inwoners : 2 dagen per maand;
- b) met meer dan 80.000 inwoners : 4 dagen per maand;

2° schepen, voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn of lid van het bureau van een districtsraad van een gemeente :

- a) tot 30.000 inwoners : 4 dagen per maand;
- b) van 30.001 tot 50.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
- c) van 50.001 tot 80.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

3° burgemeester van een gemeente of voorzitter van een districtsraad van een gemeente :

- a) tot 30.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
- b) van 30.001 tot 50.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

4° lid van het vast bureau van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente :

- a) tot 10.000 inwoners : 1 of 2 dagen per maand;
- b) van 10.001 tot 20.000 inwoners : 1, 2 of 3 dagen per maand;
- c) met meer dan 20.000 inwoners : 1, 2, 3, 4 of 5 dagen per maand;

5° provincieraadslid, niet-lid van de bestendige deputatie : 4 dagen per maand.

**Art. 247.** De ambtenaar is, binnen de hierna bepaalde grenzen, in politiek verlof van ambtswege voor de uitoefening van volgende politieke mandaten :

1° burgemeester van een gemeente :

- a) tot 20.000 inwoners : 3 dagen per maand;
- b) van 20.001 tot 30.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
- c) van 30.001 tot 50.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;
- d) met meer dan 50.000 inwoners : voltijds;

2° le président d'un conseil de district d'une commune est assimilé, en ce qui concerne le congé politique d'office, à un bourgmestre d'une commune dont le nombre d'habitants correspond à celui du district, la durée du congé politique d'office étant limitée au pourcentage du traitement de ce bourgmestre qu'il perçoit;

3° *échevin ou président du conseil de l'aide sociale dans une commune comptant :*

- a) jusqu'à 20.000 habitants : 2 jours par mois;
- b) de 20.001 à 30.000 habitants : 4 jours par mois;
- c) de 30.001 à 50.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;
- d) de 50.001 à 80.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;
- e) plus de 80.000 habitants : à temps plein;

4° un membre d'un conseil de district d'une commune est assimilé, en ce qui concerne le congé politique d'office, à un échevin d'une commune dont le nombre d'habitants correspond à celui du district, la durée du congé politique d'office étant limitée au pourcentage du traitement de cet échevin qu'il perçoit;

5° membre de la députation permanente d'un conseil provincial : à temps plein.

**Art. 248.** Sans préjudice des dispositions de l'ordonnance du 27 avril 1995 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vue d'exercer un mandat de membre du Conseil ou du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'agent est en congé politique d'office à raison d'un emploi à temps plein pour exercer un mandat de :

1° membre d'une des Chambres législatives ou du Gouvernement fédéral;

2° membre du Parlement wallon, du Parlement de la Communauté française, du Parlement flamand et du Parlement de la Communauté germanophone;

3° membre du Gouvernement de la Région wallonne, du Gouvernement de la Communauté française, du Gouvernement flamand et du Gouvernement de la Communauté germanophone;

4° membre du Parlement européen ou de la Commission européenne.

**Art. 249.** Le congé politique d'office prend cours à la date de la prestation de serment.

**Art. 250.** Pour l'application des articles 246 et 247, le nombre d'habitants est déterminé conformément aux dispositions de l'article 5 de la Nouvelle loi communale.

**Art. 251.** L'agent qui n'exerce pas une fonction à temps plein est mis en congé politique d'office à temps plein dès lors que son mandat politique correspond déjà à un congé politique d'office d'au moins la moitié d'un emploi à temps plein.

Le nombre de jours de congé politique est fixé proportionnellement aux services effectivement prestés par le membre du personnel.

**Art. 252.** L'agent qui a droit à un congé politique dont la durée n'excède pas la moitié d'un emploi à temps plein, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à mi-temps ou à temps plein.

L'agent qui a droit à un congé politique à mi-temps, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à temps plein.

**Art. 253.** Les périodes couvertes par le congé politique facultatif ou le congé politique d'office sont assimilées à des périodes d'activité de service. Elles ne sont toutefois pas rémunérées.

**Art. 254.** Le congé politique expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat.

A ce moment, l'intéressé recouvre ses droits. S'il n'a pas été remplacé dans son emploi, il réintègre cet emploi lorsqu'il reprend son activité. S'il a été remplacé, il est affecté à un autre emploi.

**Art. 255.** Après sa réintégration, l'agent ne peut pas cumuler son traitement avec des avantages qui sont liés à l'exercice d'un mandat politique et qui tiennent lieu d'indemnité de réadaptation.

2° de voorzitter van een districtsraad van een gemeente wordt wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een burgemeester van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district, waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de wedde van die burgemeester die hij ontvangt;

3° *schep en/of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente :*

- a) tot 20.000 inwoners : 2 dagen per maand;
- b) van 20.001 tot 30.000 inwoners : 4 dagen per maand;
- c) van 30.001 tot 50.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
- d) van 50.001 tot 80.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;
- e) met meer dan 80.000 inwoners : voltijds;

4° een lid van het bureau van een districtsraad van een gemeente wordt wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een schepen van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district, waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof wordt beperkt tot het percentage van de wedde van die schepen die hij ontvangt;

5° lid van de bestendige deputatie van een provincieraad : voltijds.

**Art. 248.** Onverminderd de bepalingen van de ordonnantie van 27 april 1995 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de diensten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering met het oog op de uitoefening van een mandaat van lid van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad of de Brusselse Hoofdstedelijke Regering is de ambtenaar in politiek verlof van ambtswege, ten belope van een voltijds ambt, voor de uitoefening van een mandaat van :

1° lid van één der wetgevende Kamers of van de federale Regering;

2° lid van het Vlaams Parlement, van het Waals Parlement, van het Parlement van de Franse Gemeenschap en van het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap;

3° lid van de Vlaamse Regering, van de Waalse Gewestregering, van de Franse Gemeenschapsregering en van de Duitstalige Gemeenschapsregering;

4° lid van het Europees Parlement of van de Europese Commissie.

**Art. 249.** Het politiek verlof van ambtswege vangt aan op de datum van de eedaflegging.

**Art. 250.** Voor de toepassing van de artikelen 246 en 247, wordt het aantal inwoners bepaald overeenkomstig de bepalingen van artikel 5 van de Nieuwe Gemeentewet.

**Art. 251.** De ambtenaar die geen voltijds ambt uitoefent wordt op voltijds politiek verlof van ambtswege gezonden indien aan zijn politiek mandaat reeds een politiek verlof van ambtswege beantwoordt waarvan de duur ten minste de helft van een voltijds ambt belooft.

Het aantal politieke verlofdagen wordt vastgesteld in verhouding tot de effectief door het personeelslid gepresteerde diensten.

**Art. 252.** De ambtenaar die recht heeft op een politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op zijn aanvraag, halftijds of voltijds politiek verlof krijgen.

De ambtenaar die recht heeft op een halftijds politiek verlof, kan op zijn aanvraag, voltijds politiek verlof krijgen.

**Art. 253.** De periodes welke door facultatief politiek verlof of politiek verlof van ambtswege worden gedekt, worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Ze worden evenwel niet bezoldigd.

**Art. 254.** Het politiek verlof eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op de maand tijdens welke het mandaat een einde neemt.

Vanaf dat ogenblik, herkrijgt de belanghebbende zijn rechten. Wanneer hij niet in zijn betrekking werd vervangen, bezet hij die betrekking wanneer hij zijn dienst hervat. Indien hij wel werd vervangen, wordt hij voor een andere betrekking aangewezen.

**Art. 255.** De ambtenaar mag na zijn reïntegratie zijn wedde niet cumuleren met voordelen die verbonden zijn aan de uitoefening van een politiek mandaat en die een wederaanpassingsvergoeding betreffen.

CHAPITRE IX. — *Du recours en matière de congés, d'absences et de disponibilité*

**Art. 256.** Excepté pour un congé de maladie, en cas de disponibilité pour maladie, pour un congé pour mission et en cas de démission d'office pour absence injustifiée de plus de dix jours ouvrables, l'agent peut introduire un recours auprès de la chambre de recours visée à l'article 26 du statut général lorsqu'il est en désaccord avec une décision en matière de congés, d'absences ou de disponibilité.

**Art. 257.** L'agent dispose, pour introduire son recours, d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il a été avisé de la décision de refus opposée à sa demande.

Il est entendu par la chambre de recours à sa demande et peut se faire assister par une personne de son choix.

**Art. 258.** La décision contestée est défendue par un agent désigné par l'autorité qui a pris cette décision.

La chambre de recours rend une décision et l'envoie à l'officier-chef de service et à l'agent concerné dans le délai d'un mois qui débute le jour où le recours est introduit.

**TITRE X. — De la formation.**

**Art. 259. § 1<sup>er</sup>.** Un plan de formation est établi pour chaque année calendrier par le responsable en charge de la formation et est approuvé par le conseil de direction.

Il est soumis à la concertation avec les organisations syndicales avant l'année civile concernée.

§ 2. Le plan de formation, qui intègre au minimum les exigences en matière de formation continue et de formation permanente prévue par la réglementation fédérale, contient :

- 1° les objectifs généraux de la formation qu'il faut atteindre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif;
- 2° les priorités pour l'année à venir;
- 3° les différents types de formations tant au niveau du contenu, de la forme et de la durée;
- 4° le caractère obligatoire ou non des différentes formations;
- 5° le budget à prévoir pour chacun des objectifs de la formation;

6° à l'issue de chaque plan de formation, une évaluation des objectifs effectivement atteints.

**Art. 260. § 1<sup>er</sup>.** En tout état de cause, les agents du cadre de base et du cadre moyen suivent chaque année neuf journées de recyclage AMU et Feu 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.

Ces neuf journées résultent de la conversion de trois prestations de gardes en neuf prestations en régime journalier.

§ 2. En tout état de cause, les agents du cadre supérieur, à l'exception des mandataires, suivent chaque année trois journées de recyclage.

**Art. 261.** Les heures de formation prévues par le présent titre constituent à tout point de vue une activité de service, comptabilisées en heures de travail ou de service.

**Art. 262.** La demande pour suivre une formation qui n'est pas obligatoire est introduite par écrit par le membre du personnel. La décision motivée d'accepter ou de refuser la demande est transmise par l'officier-chef de service au membre du personnel dans les trente jours qui suivent l'introduction de la demande.

**TITRE XI. — Du régime disciplinaire.**

CHAPITRE I. — *Des sanctions disciplinaires*

**Art. 263.** Les peines disciplinaires qui peuvent être prononcées sont :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue de traitement;
- 4° le déplacement disciplinaire;
- 5° la suspension disciplinaire;
- 6° la régression barémique;
- 7° la rétrogradation;
- 8° la démission d'office;

HOOFDSTUK IX. — *Het beroep inzake verlof, afwezigheid en beschikbaarheid*

**Art. 256.** Behalve inzake ziekteverlof, in geval van beschikbaarheid wegens ziekte, inzake verlof voor opdracht en in geval van ontslag van ambtswege wegens ongerechtvaardigde afwezigheid van meer dan tien werkdagen, kan de ambtenaar in beroep gaan bij de beroepskamer bedoeld in artikel 26 van het algemeen statuut wanneer hij niet akkoord gaat met een beslissing inzake verlof, afwezigheden of beschikbaarheid.

**Art. 257.** De ambtenaar beschikt voor het instellen van zijn beroep over een termijn van tien dagen ingaande op de dag waarop hem kennis is gegeven van de beslissing tot afwijzing van zijn aanvraag.

Hij kan op zijn vraag worden gehoord door de beroepskamer en mag zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

**Art. 258.** De betwiste beslissing wordt verdedigd door een ambtenaar aangewezen door de overheid die de beslissing heeft genomen.

De beroepskamer geeft een beslissing aan de secretaris-generaal binnen een termijn van een maand die aanvangt op de dag dat het beroep werd ingediend.

**TITEL X. — De vorming.**

**Art. 259. § 1.** Er wordt voor elk kalenderjaar een vormingsplan opgesteld door de verantwoordelijke belast met de opleiding en goedgekeurd door de directieraad

Het wordt voor overleg voorgelegd aan de vakbondsorganisaties voor het beschouwde kalenderjaar.

§ 2. Het vormingsplan waarin ten minste de vereisten inzake de continue opleiding en de permanente vorming voorzien door de federale reglementering zijn opgenomen, bevat :

- 1° de te bereiken algemene doelstellingen van de vorming, zowel kwalitatief als kwantitatief;
- 2° de prioriteiten voor het komende jaar;
- 3° de verschillende soorten opleidingen zowel naar inhoud, vorm als naar duur;
- 4° het al dan niet verplicht karakter van de verschillende opleidingen;
- 5° de begroting te voorzien voor ieder van de vormingsdoelstellingen;
- 6° na verloop van elk vormingsplan, een evaluatie van de mate waarin de doelstellingen werden verwezenlijkt.

**Art. 260. § 1.** In elk geval volgend de ambtenaren van het basiskader en van het middenkader elk jaar negen bijscholingsdagen DMH en Brand om hun 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.

Dezenegen dagen zijn het resultaat van de omzetting van 3 wachtprestaties in negen dagprestaties.

§ 2. In elk geval volgend de ambtenaren van het hoger kader, met uitzondering van de mandaathouders, volgen elk jaar drie bijscholingsdagen.

**Art. 261.** De opleidingsuren voorzien door deze titel vormen in elk opzicht een dienstactiviteit, gerekend in arbeidsuren of in diensturen.

**Art. 262.** De aanvraag om een opleiding te volgen die niet verplicht is, wordt schriftelijk ingediend door het personeelslid. De gemotiveerde beslissing om de aanvraag te aanvaarden of te weigeren wordt door officier-dienstchef binnen de dertig dagen volgend op de indiening van de aanvraag overgemaakt aan het personeelslid.

**TITEL XI. — De tuchtregeling.**

HOOFDSTUK I — *Tuchtstraffen*

**Art. 263.** De tuchtstraffen die kunnen worden uitgesproken zijn :

- 1° de terechtwijzing;
- 2° de vermaning;
- 3° de inhouding van wedde;
- 4° de verplaatsing bij tuchtmaatregel;
- 5° de tuchtschorsing;
- 6° de lagere inschaling;
- 7° de terugzetting in graad;
- 8° het ontslag van ambtswege;

9° la révocation.

**Art. 264.** Le rappel à l'ordre est l'admonestation des autorités disciplinaires.

**Art. 265.** Le blâme est la réprimande des autorités disciplinaires.

**Art. 266.** La retenue de traitement ne peut être infligée pour une période de plus de trois mois.

Elle ne peut excéder celle prévue à l'article 23, alinéa 2 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

**Art. 267.** L'agent déplacé par mesure disciplinaire ne peut obtenir à sa demande ni une nouvelle affectation ni un transfert pendant le délai qui est fixé pour l'effacement de sa peine disciplinaire.

**Art. 268.** La suspension disciplinaire ne peut excéder une période de trois mois.

Elle place de plein droit l'agent dans la position administrative de non-activité.

Durant la suspension disciplinaire, l'agent ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement de traitement.

Une retenue de traitement qui ne peut excéder le maximum prévu à l'article 266, alinéa 2 lui est infligée.

**Art. 269.** La régression barémique est infligée par l'attribution d'une échelle de traitement inférieure dans le même grade.

**Art. 270.** La rétrogradation est infligée par l'attribution d'un grade de rang inférieur classé dans le même niveau ou dans un niveau inférieur.

**Art. 271.** La révocation et la démission d'office rompent définitivement les liens de l'agent avec le service public.

**Art. 272.** Les sanctions disciplinaires mineures sont le rappel à l'ordre, le blâme et la retenue de traitement à hauteur de 10 % pendant un mois. Les autres sanctions sont les sanctions disciplinaires majeures.

#### CHAPITRE II. — *Les autorités compétentes.*

**Art. 273.** L'officier-chef de service ou, en son absence, l'officier-commandant en second, désigne l'autorité disciplinaire habilitée pour le présent titre parmi les agents du cadre supérieur d'un rang supérieur à l'agent poursuivi.

**Art. 274.** Lorsque la personne poursuivie est un mandataire opérationnel, le ministre fonctionnellement compétent est l'autorité disciplinaire.

Le ministre fonctionnellement compétent peut entamer une procédure disciplinaire soit sur la base de faits des mandataires opérationnels qu'il a lui-même constatés soit sur la base du rapport d'information visé à l'article 275 qui lui a été communiqué par lettre recommandée.

#### CHAPITRE III. — *La procédure disciplinaire.*

##### Section I. — *Généralités.*

**Art. 275.** Tout supérieur hiérarchique qui estime qu'une transgression disciplinaire a été commise envoie à l'officier-chef de service un rapport d'information relatant les faits. S'il estime que les faits doivent donner lieu à des poursuites disciplinaires, l'officier-chef de service transfère le dossier à l'autorité disciplinaire qu'il désigne.

L'auteur du rapport est informé, à sa demande, de la suite qui a été réservée à l'affaire.

**Art. 276.** L'autorité disciplinaire ne peut plus tenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après la date à laquelle elle a constaté les faits ou en a pris connaissance. Ce délai est réputé débiter à la date du rapport d'information.

**Art. 277.** Lorsqu'une action pénale est intentée et que le ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive au ministre fonctionnellement compétent, l'action disciplinaire ne peut être entamée au-delà des six mois qui suivent la date de la communication.

L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire peut être suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire.

Il appartient à l'autorité disciplinaire d'apprécier l'opportunité de suspendre ou non la procédure disciplinaire en fonction des éléments dont elle dispose. Si elle estime que ces éléments sont insuffisants ou que la procédure disciplinaire nuit à la présomption d'innocence, elle

9° de afzetting.

**Art. 264.** De terechtwijzing is de waarschuwing van de tuchtoverheden.

**Art. 265.** De vermaning is de berisping van de tuchtoverheden.

**Art. 266.** De inhouding van de wedde kan niet worden toegepast voor een periode van meer dan drie maanden.

Zij mag niet meer bedragen dan deze bepaald in artikel 23, tweede lid van de wet van 12 april 1965 op de bescherming van het loon der werknemers.

**Art. 267.** De bij tuchtmaatregel verplaatste ambtenaar kan op zijn aanvraag geen nieuwe aanwijzing noch overplaatsing verkrijgen gedurende de termijn die voor de uitwissing van zijn tuchtstraf is bepaald.

**Art. 268.** De tuchtschorsing mag niet langer dan drie maanden duren.

Zij plaatst de ambtenaar van rechtswege in de stand van non-activiteit.

Tijdens de tuchtschorsing kan de ambtenaar zijn rechten op bevordering of weddeverhoging niet laten gelden.

Hij ondergaat een inhouding van wedde die het maximum bepaald in artikel 266, tweede lid, niet mag overschrijden.

**Art. 269.** De lagere inschaling wordt opgelegd door toekenning van een lagere weddeschaal in dezelfde graad.

**Art. 270.** De terugzetting in graad wordt opgelegd door toekenning van een graad van een lagere rang die in hetzelfde of in een lager niveau is ingedeeld.

**Art. 271.** De afzetting en het ontslag van ambtswege verbreken definitief de banden van de ambtenaar met de openbare dienst.

**Art. 272.** De lichtere tuchtstraffen zijn de terechtwijzing, de vermaning en de inhouding van wedde ten belope van 10% binnen een maand. De andere tuchtstraffen zijn de zware tuchtstraffen.

#### HOOFDSTUK II — *De bevoegde overheden*

**Art. 273.** De officier-dienstchef of, bij diens afwezigheid, de officier-tweede in bevel, benoemt de tuchtoverheid gemachtigd voor deze titel uit de ambtenaren van het hoger kader in een hogere rang dan die van de vervolgte ambtenaar.

**Art. 274.** Wanneer de vervolgte persoon een operationeel mandaathouder is, is de functioneel bevoegde minister de tuchtoverheid.

De functioneel bevoegde minister kan een tuchtprocedure opstarten hetzij op basis van feiten van operationele mandaathouders die hij zelf heeft vastgesteld hetzij op basis van een informatieverlag bedoeld in artikel 275 die hem werd overgemaakt per aangetekende brief.

#### HOOFDSTUK III. — *De tuchtprocedure.*

##### Afdeling I. — *Algemeen.*

**Art. 275.** Iedere hiërarchische meerdere die van oordeel is dat een tuchtrechtelijke inbreuk is gepleegd, zendt aan de officier-dienstchef een informatieverlag met een relaas van de feiten. Indien hij van oordeel is dat de feiten tuchtrechtelijke vervolgd moeten worden, maakt de officier-dienstchef het dossier over aan de tuchtoverheid die hij aanduidt.

De auteur van het informatieverlag wordt, op zijn vraag, op de hoogte gebracht van het gevolg dat aan de zaak gegeven wordt.

**Art. 276.** De tuchtrechtelijke overheid kan geen tuchtrechtelijke vervolgingen meer instellen na het verstrijken van een termijn van zes maanden na de datum waarop zij de strafbare feiten heeft vastgesteld of daarvan kennis heeft genomen. Deze termijn begint te lopen op datum van het informatieverlag.

**Art. 277.** Ingeval van strafvordering en indien het openbaar ministerie de einduitspraak van het gerecht heeft meegedeeld aan de functioneel bevoegde minister, wordt de tuchtprocedure niet later ingesteld dan zes maanden na de ontvangst van deze mededeling.

De strafvordering gelinkt aan de feiten die het voorwerp uitmaken van een tuchtprocedure kan de procedure en de tuchtspraak schorsen.

Het komt de tuchtoverheid toe te oordelen of het gepast is de tuchtprocedure al dan niet te schorsen op basis van de elementen waarover ze beschikt. Vindt ze dat de elementen onvoldoende zijn of dat de tuchtprocedure het vermoeden van onschuld benadeelt, dan

suspend la procédure. Cette décision doit être formalisée dans un acte administratif. Elle prend également en considération le principe du délai raisonnable.

Un acquittement au pénal n'empêche pas l'autorité d'infliger une peine disciplinaire, pourvu que la motivation de la sanction ne se heurte pas à l'autorité de la chose jugée pour ce qui concerne la matérialité des faits. L'autorité n'est en outre pas liée par la manière dont les juridictions judiciaires ont apprécié le comportement de l'agent à l'occasion des faits mis à sa charge.

**Art. 278.** Lorsque plusieurs faits sont reprochés à l'agent, il n'est toutefois entamé qu'une seule procédure qui peut donner lieu au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

Si un nouveau fait est reproché au membre du personnel pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être entamée, sans que la procédure en cours soit interrompue pour autant.

**Art. 279.** A tout moment de la procédure disciplinaire, l'agent peut, pour sa défense, consulter son dossier et se faire assister par un défenseur de son choix.

#### Section II. — La procédure devant l'autorité disciplinaire.

**Art. 280. § 1<sup>er</sup>.** L'autorité disciplinaire convoque la personne poursuivie au moins sept jours avant l'audition en lui notifiant, en copie, un rapport introductif.

Le rapport introductif mentionne :

- l'identité de l'agent en cause;
- le cas échéant l'identité des témoins;
- l'ensemble des faits mis à sa charge;
- le fait qu'un dossier disciplinaire est constitué et qu'une sanction disciplinaire est envisagée;
- le droit pour l'intéressé de se faire représenter ou assister;
- le lieu et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté;
- le droit pour l'intéressé de demander l'audition de témoins ou de déposer des pièces;
- le délai dans lequel un mémoire justificatif peut être introduit;
- le lieu, le jour et l'heure de la comparution.

§ 2. Le dossier disciplinaire contient :

- la convocation;
- tout document et toute information parvenus à l'administration en rapport avec les faits mis à charge de la personne poursuivie;
- toute sanction disciplinaire non radiée;
- tout document déposé par la personne poursuivie ou son défenseur;
- tout document produit en cours de procédure disciplinaire par l'administration ou communiqué à celle-ci par un tiers;
- le résultat de toute mesure d'instruction éventuelle;
- un extrait des dispositions du présent chapitre relatif à la procédure disciplinaire.

**Art. 281.** L'autorité disciplinaire entend l'agent en cause sur les faits qui lui sont reprochés.

Il est établi un procès-verbal de cette audition.

Le procès-verbal est notifié à l'agent. S'il a des objections ou des précisions à présenter, il restitue le procès-verbal accompagné d'une note écrite dans les quatre jours.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté. Toutefois, si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition notifiée de la même manière. Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

schorst ze de procedure. Die beslissing moet geformaliseerd worden in een administratieve akte. De overheid neemt ook het beginsel van de redelijke termijn in aanmerking.

Vrijspraak door de strafrechter is voor de overheid geen beletsel om een tuchtstraf uit te spreken, op voorwaarde dat de motivering van de straf het gezag van gewijsde niet aantast voor wat betreft de echtheid van de feiten. De overheid is bovendien niet gebonden door de wijze waarop de rechtbanken het gedrag van de ambtenaar hebben beoordeeld omtrent de hem ten laste gelegde feiten.

**Art. 278.** Wanneer de ambtenaar meerdere feiten worden ten laste gelegd, dan wordt er echter slechts één enkele procedure aangevat die tot de uitspraak van slechts één enige tuchtstraf aanleiding kan geven.

Indien het personeelslid gedurende een tuchtprocedure een nieuw feit ten laste wordt gelegd kan een nieuwe procedure worden aangevat zonder dat de aan de gang zijnde procedure onderbroken wordt.

**Art. 279.** Op elk ogenblik van de tuchtprocedure, kan de ambtenaar, voor zijn verdediging, zijn dossier raadplegen en mag hij worden bijgestaan door een verdediger naar keuze.

#### Afdeling II. — De procedure voor de gewone tuchtverheid.

**Art. 280. § 1.** De gewone tuchtverheid informeert de vervolgde persoon minstens zeven dagen voor de hoorzitting per oproepingsbrief, met in kopie een inleidend verslag :

Het inleidend verslag vermeldt :

- de identiteit van de betrokken ambtenaar;
  - in voorkomend geval de identiteit van de getuigen,
  - alle ten laste gelegde feiten;
  - het feit dat een tuchtdossier wordt samengesteld, dat een zware tuchtstraf wordt overwogen
  - het recht van de betrokkene om zich te laten vertegenwoordigen of bijstaan;
  - de plaats en de termijn binnen dewelke het tuchtdossier kan worden geraadpleegd;
  - het recht voor betrokkene om een getuigenverhoor te vragen of stukken neer te leggen;
  - de termijn binnen dewelke een verweerschrift kan worden ingediend;
  - de plaats, dag en het uur van verschijning.
- § 2. Het tuchtdossier omvat het volgende :

- de oproeping;
- elk document en elke inlichtingen die de administratie heeft ontvangen in verband met de feiten die de vervolgde persoon ten laste worden gelegd;
- elke tuchtstraf die niet geschrapt is;
- elk document ingediend door de vervolgde persoon of zijn/haar verdediger;
- elk document opgemaakt door de administratie tijdens de tuchtprocedure of bezorgd aan de administratie door een derde;
- het resultaat van elke eventuele onderzoeksmaatregel;
- een uittreksel van de bepalingen van dit hoofdstuk over de tuchtprocedure.

**Art. 281.** De tuchtverheid hoort de betrokken ambtenaar over de feiten die hem ten laste worden gelegd.

Een proces-verbaal van deze hoorzitting wordt opgesteld.

Het proces-verbaal wordt betekend aan de ambtenaar. Indien hij bezwaren of verduidelijkingen, geeft hij de notulen terug vergezeld van een schriftelijke nota binnen de vier dagen.

De procedure wordt geldig voortgezet wanneer het wettig opgeroepen personeelslid niet op de hoorzitting verschijnt of er niet vertegenwoordigd is. Wanneer het personeelslid of zijn vertegenwoordiger echter omstandigheden van overmacht kan doen gelden ten einde hun afwezigheid op de hoorzitting te rechtvaardigen, wordt het personeelslid voor een nieuwe hoorzitting opgeroepen. In dit geval, en zelfs wanneer het personeelslid of zijn vertegenwoordiger niet op de hoorzitting is verschenen, wordt de procedure geldig voortgezet.

**Art. 282.** Si l'agent en cause 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, soit un procès-verbal de renonciation dans les quatre jours à dater de la renonciation par écrit, soit un procès-verbal de non-comparution dans les quatre jours à dater de l'audition.

**Art. 283.** Lorsqu'elle l'estime nécessaire, l'autorité disciplinaire procède ou fait procéder par un supérieur de l'agent en cause à toute enquête utile à la manifestation de la vérité, notamment en recueillant, d'office ou à la demande de l'agent en cause, tout témoignage utile.

Il est établi un procès-verbal de ces auditions.

Les pièces et les dépositions de témoins recueillies après l'audition de l'agent lui sont notifiées. Il dispose d'un délai de quatre jours à compter de la réception de ces dépositions, pour déposer, s'il échet, une note écrite avec ses objections ou précisions. Par cette note écrite, il peut demander à être à nouveau entendu.

Si l'autorité disciplinaire l'estime utile à la manifestation de la vérité, elle peut organiser, après les auditions de l'agent poursuivi et des témoins, une confrontation entre les parties. Il est établi un procès-verbal de cette confrontation.

Le procès-verbal est notifié à l'agent. S'il a des objections ou des précisions à présenter, il restitue le procès-verbal accompagné d'une note écrite dans les quatre jours.

**Art. 284.** A la fin de l'instruction, l'autorité disciplinaire rédige un rapport disciplinaire. Le rapport disciplinaire doit contenir les conclusions de son instruction et toutes les pièces du dossier.

**Art. 285.** § 1<sup>er</sup>. L'autorité disciplinaire transmet le rapport disciplinaire au responsable GRH opérationnel. Sur la base de ce rapport, le responsable GRH opérationnel formule une proposition de peine et la notifie à l'agent poursuivi.

§ 2. Lorsque le responsable GRH opérationnel estime que les faits ne sont pas susceptibles d'entraîner une sanction disciplinaire, il en fait le constat. Cette décision est motivée formellement et est notifiée à l'intéressé.

§ 3. Sans préjudice de la possibilité de suspendre le délai visée à l'article 277, le responsable GRH opérationnel statue dans un délai de nonante jours suivant la notification du rapport introductif. Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée après l'expiration du délai.

**Art. 286.** Si l'agent poursuivi n'a pas introduit le recours visé à la section III, la proposition de peine disciplinaire acquiert de plein droit un caractère définitif. Les décisions de révocation et de démission sont transmises à l'autorité investie du pouvoir de nomination pour suite à donner.

### Section III. — Du recours en matière disciplinaire.

**Art. 287.** Les dispositions du statut général relatives au recours en matière disciplinaire sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

Section IV. — Du prononcé de la peine disciplinaire à la suite d'un recours devant la chambre de recours régionale.

**Art. 288.** § 1<sup>er</sup>. Les peines disciplinaires prises à la suite d'un recours devant la chambre de recours régionale sont prononcées par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Lorsque l'agent poursuivi est un mandataire opérationnel, le gouvernement est compétent pour prononcer la peine disciplinaire.

L'autorité compétente ne peut prononcer une peine plus lourde que celle proposée ni ne peut invoquer d'autres faits que ceux ayant motivé la proposition.

Sans préjudice des mentions prévues en terme de motivation dans le chapitre du statut général relatif à la procédure de recours, la décision finale doit répondre adéquatement aux observations formulées sur le projet de décision par l'agent poursuivi et l'agent nommé à titre définitif ou le membre du personnel contractuel qui défend la proposition de sanction.

**Art. 282.** Als de betrokken ambtenaar er schriftelijk van afgezien heeft gehoord te worden of niet verschenen is op de hoorzitting zonder geldige reden, stelt de tuchtoverheid, naargelang het geval, hetzij een proces-verbaal van weigering binnen de vier dagen vanaf het schriftelijk afzien, hetzij een proces-verbaal van niet-verschijning binnen de vier dagen vanaf de hoorzitting.

**Art. 283.** Wanneer zij het nodig acht, stelt de tuchtoverheid of laat ze het instellen door een meerdere van het betrokken personeelslid, ieder onderzoek 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.

Een proces-verbaal van deze hoorzittingen wordt opgesteld.

De getuigenverklaringen ingewonnen na hoorzitting van de ambtenaar worden hem betekend. Hij beschikt over een termijn van vijf dagen, te rekenen vanaf de ontvangst van die verklaringen, om, in voorkomend geval, een schriftelijke nota met zijn bezwaren of verduidelijkingen. Via deze schriftelijke nota kan hij vragen om opnieuw gehoord te worden.

Indien de tuchtoverheid meent dat het kan dienen om de waarheid aan de dag te brengen kan ze, na de hoorzittingen van de vervolgte ambtenaar en van de getuigen, een confrontatie tussen de partijen organiseren. Een proces-verbaal van deze confrontatie wordt opgesteld.

Het proces-verbaal wordt betekend aan de ambtenaar. Indien hij bezwaren of verduidelijkingen heeft, geeft hij het proces-verbaal terug vergezeld van een schriftelijke nota binnen de vier dagen.

**Art. 284.** Na het vooronderzoek, stelt de tuchtoverheid een tuchtverslag op. Het tuchtverslag moet de conclusies van haar onderzoek en alle stukken van het dossier bevatten.

**Art. 285.** § 1. De tuchtoverheid maakt het tuchtverslag over aan de operationeel HRM-verantwoordelijke. Op basis van dit verslag formuleert de operationeel HRM-verantwoordelijke een voorstel van straf en tekent deze aan de vervolgte ambtenaar.

§ 2. Oordeelt de operationeel HRM-verantwoordelijke dat de feiten niet moeten leiden tot een tuchtstraf, dan stelt hij dat vast. Die beslissing wordt formeel gemotiveerd en wordt betekend aan de betrokkene.

§ 3. Onverminderd de mogelijkheid om de in artikel 277 bedoelde termijn te schorsen, doet de operationeel HRM-verantwoordelijk binnen een termijn van negentig dagen volgend op de bekendmaking van het inleidend verslag een uitspraak. Geen enkele tuchtstraf kan worden uitgesproken na verstrijken van het termijn.

**Art. 286.** Indien de vervolgte ambtenaar het in afdeling III bedoelde beroep niet heeft ingediend, krijgt het voorstel van tuchtstraf van rechtswege een definitief karakter. De beslissingen tot afzetting en ontslag worden voor verdere afhandeling overgemaakt aan de benoemende overheid.

### Afdeling III. — Het beroep inzake tuchtaangelegenheden.

**Art. 287.** De bepalingen van het algemeen statuut betreffende het beroep in tuchtzaken zijn van toepassing op de operationele personeelsleden.

Afdeling IV — Uitspraak van de tuchtstraf naar aanleiding van een beroep bij de gewestelijke kamer van beroep.

**Art. 288.** De tuchtstraffen genomen naar aanleiding van een beroep bij de gewestelijke kamer van beroep worden uitgesproken door de benoemende overheid.

Wanneer de vervolgte ambtenaar een operationele mandaathouder is, is de regering de bevoegde overheid om zich uit te spreken over de tuchtstraf.

De bevoegde overheid kan geen zwaardere straf uitspreken dan de voorgestelde straf en kan ook geen andere feiten inroepen dan die welke het voorstel van straf hebben gemotiveerd.

Zonder afbreuk te doen aan wat voorzien wordt inzake de motivering in het hoofdstuk van het algemeen statuut betreffende de beroepsprocedure, moet de eindbeslissing op afdoende wijze antwoorden op de opmerkingen geformuleerd op het ontwerp van beslissing door de vervolgte ambtenaar en de definitief benoemde ambtenaar die of het contractueel personeelslid dat het voorstel van straf verdedigt.

**Art. 289.** L'autorité investie du pouvoir de nomination se prononce dans les soixante jours de la réception de l'avis émis par la chambre de recours régionale.

La décision est notifiée à l'intéressé. La décision devient exécutoire le premier jour qui suit la notification.

CHAPITRE IV. — *De l'inscription et de la radiation de la peine.*

**Art. 290.** Toute peine disciplinaire fait l'objet d'une inscription dans le dossier du membre du personnel.

**Art. 291.** La radiation des peines disciplinaires est automatique après une période dont la durée est fixée à :

- 1° six mois pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- 2° un an pour la retenue de traitement;
- 3° dix-huit mois pour le déplacement disciplinaire;
- 4° deux ans pour la suspension disciplinaire;
- 5° trente mois pour la régression barémique;
- 6° trois ans pour la rétrogradation.

Le délai prend cours à partir de la notification de la sanction.

La radiation a pour effet qu'il ne peut plus être tenu compte de la peine disciplinaire radiée.

TITRE XII. — *De la suspension dans l'intérêt du service.*

**Art. 292.** Les dispositions du statut général relatives à la suspension dans l'intérêt du service sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

TITRE XIII. — *Des incompatibilités, des droits et des devoirs, et des cumuls d'activités professionnelles.*

CHAPITRE I. — *Des incompatibilités.*

**Art. 293.** Est incompatible avec la qualité d'agent, toute activité que ce dernier exerce lui-même ou par l'intermédiaire d'une autre personne et qui :

- 1° l'empêche de remplir ses devoirs d'agent;
- 2° engendre des 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;

3° ou n'est pas en accord avec la dignité de sa fonction ou peut porter atteinte à la confiance du public dans le service.

En particulier, il est interdit à tout membre du personnel du SIAMU d'avoir des activités ou des intérêts, même par personne interposée :

- 1° dans les entreprises qui ont pour objet l'étude, la mise en œuvre ou le contrôle de mesures de prévention en matière d'incendie;
- 2° dans les entreprises qui fabriquent, transportent ou vendent du matériel de protection ou de lutte contre l'incendie.

**Art. 294.** Il y a incompatibilité entre :

- 1° les fonctions de membre du SIAMU et celles de membre du personnel professionnel d'un autre service public ou privé de secours.
- 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. 295.** Dès que le conseil de direction 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 qui, à l'expiration de ce délai, n'a pas satisfait aux injonctions du conseil de direction est démis d'office.

**Art. 296.** 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. Toutefois, cette fonction d'instructeur ne peut être exercée durant ses prestations en tant qu'agent du SIAMU.

**Art. 289.** De benoemende overheid doet een uitspraak binnen de zestig dagen na ontvangst van het door de gewestelijke kamer van beroep uitgebrachte advies.

De beslissing wordt betekend aan de betrokkene. De beslissing wordt uitvoerbaar vanaf de eerste dag die volgt op de kennisgeving.

HOOFDSTUK IV. — *Optekening en doorhaling van de straf.*

**Art. 290.** Elke tuchtstraf wordt in het individuele dossier van betrokkene opgetekend.

**Art. 291.** De doorhaling van de tuchtstraffen gebeurt van ambtswege na een periode waarvan de duur wordt vastgesteld op :

- 1° zes maanden voor de terechtwijzing en de vermaning;
- 2° één jaar voor de inhouding van wedde;
- 3° achttien maanden voor de verplaatsing bij tuchtmaatregel;
- 4° twee jaar voor de tuchtschorsing;
- 5° dertig maanden voor de lagere inschaling;
- 6° 1 drie jaar voor de terugzetting in graad.

De termijn gaat in vanaf de betekening van de straf.

De doorhaling heeft als gevolg dat er met de doorgehaalde straf geen rekening meer mag worden gehouden.

TITEL XII. — *De schorsing in het belang van de dienst.*

**Art. 292.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de schorsing in het belang van de dienst.

TITEL XIII. — *De onverenigbaarheden, de rechten en plichten en de cumulatie van beroepsactiviteiten.*

HOOFDSTUK I. — *De onverenigbaarheden*

**Art. 293.** Met de hoedanigheid van ambtenaar is onverenigbaar elke activiteit die de ambtenaar zelf of via een tussenpersoon uitoefent en die :

- 1° verhindert dat hij zijn ambtsplichten vervult
- 2° strijdigheid van belangen tot gevolg heeft, dit wil zeggen in een toestand waarin het personeelslid een persoonlijk voordeel heeft dat van die aard is om de onpartijdige en objectieve uitoefening van zijn ambt te beïnvloeden of de gewettigde verdenking te doen ontstaan van zulke invloed.
- 3° of niet past met de waardigheid van zijn ambt of het vertrouwen van het publiek in de dienst zou kunnen ondermijnen.

Meer bepaald, is het ieder personeelslid van de DBDMH verboden werkzaam te zijn of belangen te hebben, zelfs via een tussenpersoon :

- 1° in ondernemingen die brandvoorkomingsmaatregelen bestuderen, toepassen of controleren;
- 2° in ondernemingen die materieel vervaardigen, vervoeren of verkopen voor brandbescherming of brandbestrijding.

**Art. 294.** Er is onverenigbaarheid tussen :

- 1° de functie van het lid van de DBDMH en de functie van beroepspersoneelslid van een andere openbare of particuliere hulpdienst.
- 2° de functie van het personeelslid en de functie van het 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. 295.** Zodra de directieraad 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 directieraad, wordt ambtshalve ontslagen.

**Art. 296.** De uitoefening van een functie van instructeur binnen een opleidingscentrum voor civiele veiligheid is niet onverenigbaar met de functie van personeelslid. Echter, deze functie van instructeur mag niet uitgeoefend worden tijdens zijn prestaties als ambtenaar van de DBDMH.

CHAPITRE II. — *Des droits et des devoirs.**Section I. — Dispositions générales.*

**Art. 297.** Les dispositions du statut général relatives aux droits et devoirs sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

*Section II. — Droits particuliers des membres du personnel du SIAMU.*

**Art. 298.** § 1<sup>er</sup>. 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.

*Section III. — Devoirs particuliers des membres du personnel du SIAMU.*

**Art. 299.** § 1. Le membre du personnel prend soin des objets d'habillement et d'équipement qui lui sont fournis par le SIAMU. Il est tenu de rendre ces objets d'habillement et d'équipement au SIAMU dès lors que ces objets ne sont plus requis pour l'accomplissement de ses missions.

§ 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 le Roi.

**Art. 300.** Les membres du personnel opérationnel du SIAMU sont tenus de prendre contact avec le SIAMU lorsqu'ils ont connaissance de l'engagement de celui-ci dans les opérations relatives à un événement catastrophique.

**Art. 301.** 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, 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. 302.** 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.

**Art. 303.** Les membres du cadre opérationnel du SIAMU sont tenus de maintenir une forme physique leur permettant d'accomplir leurs missions en toute sécurité pour eux-mêmes, leurs collègues et les personnes à sauver.

**Art. 304.** § 1<sup>er</sup>. La condition physique des membres du cadre opérationnel est évaluée tous les 2 ans sur base de tests physiques.

§ 2. Le ministre fonctionnellement compétent détermine le contenu et les modalités des tests physiques. Le Règlement d'ordre intérieur détermine l'organisation de ceux-ci.

Cette disposition n'est pas d'application pour les colonels, les mandataires et les agents réaffectés qui en sont expressément dispensés.

§ 3. Sans préjudice d'une procédure disciplinaire, l'agent qui ne s'est pas présenté aux tests physiques depuis 26 mois est automatiquement réaffecté dans un régime de travail en 8 heures. Le cas échéant, l'agent réaffecté ne bénéficie pas de la possibilité de conserver un pourcentage de l'allocation forfaitaire de garde visée à l'article 111, alinéa 3.

HOOFDSTUK II. — *De rechten en plichten.**Afdeling I. — Algemene bepalingen.*

**Art. 297.** De bepalingen van het algemeen statuut betreffende de rechten en plichten zijn van toepassing op de leden van het operationeel personeel

*Afdeling II — Bijzondere rechten van de personeelsleden van de DBDMH.*

**Art. 298.** § 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.

*Afdeling III. — Bijzondere plichten van de personeelsleden van de DBDMH.*

**Art. 299.** § 1. Het personeelslid draagt zorg voor de kledings- en uitrustingsvoorwerpen, die hem ter beschikking gesteld worden door de DBDMH. Het personeelslid dient de kledings- en uitrustingsvoorwerpen terug te geven aan de DBDMH wanneer deze voorwerpen niet meer vereist zijn voor het vervullen van zijn opdrachten.

§ 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 de Koning.

**Art. 300.** De leden van het operationeel personeel van de DBDMH moeten contact opnemen met de DBDMH wanneer zij enigerlei kennis hebben van de inzet ervan in de operaties betreffende een rampspedige gebeurtenis.

**Art. 301.** Onverminderd de bepalingen van de wet van 19 april 2015 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, 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. 302.** 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.

**Art. 303.** De leden van het operationeel personeel van de DBDMH worden ertoe gehouden een fysieke conditie te onderhouden die hen in staat moet stellen hun opdrachten in alle veiligheid uit te voeren, wat henzelf betreft, hun collega's en die van de te redden personen.

**Art. 304.** De fysieke conditie van de leden van het operationeel kader wordt om de 2 jaar geëvalueerd aan de hand van fysieke testen.

§ 2. De functioneel bevoegde minister bepaalt de inhoud en de modaliteiten van de fysieke testen. De organisatie ervan wordt bepaald in het Huishoudelijk Reglement.

Deze bepaling is niet van toepassing op de kolonels en de mandaathouders en de wedertewerkgestelde ambtenaren die hiervan opzettelijk vrijgesteld zijn

§ 3. Onverminderd een tuchtprocedure, wordt de ambtenaar die zich niet gemeld heeft voor de fysieke testen sinds 26 maanden automatisch wedertewerkgesteld in een arbeidsregime van 8 uur. In voorkomend geval geniet de wedertewerkgestelde ambtenaar niet de mogelijkheid om een percentage van de forfaitaire wachttoelage bedoeld in artikel 111, derde lid te behouden.



**Art. 305.** Les agents opérationnel du SIAMU sont réputés avoir lu les notes de services 3 jours après leur publication.

### CHAPITRE III. — *Des cumuls d'activités professionnelles.*

**Art. 306.** Le cumul d'activités professionnelles est interdit à moins qu'une autorisation ait été accordée.

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 l'agent est désigné par l'autorité dont il dépend.

**Art. 307.** Un mandat politique n'est pas considéré comme une activité professionnelle.

L'agent qui est élu doit en avertir la GRH, laquelle en informe l'officier-chef de service.

**Art. 308.** § 1<sup>er</sup>. Une autorisation peut être accordée à un agent pour exercer une activité professionnelle durant les heures de service si cette activité :

1° n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 293;

2° est d'intérêt général pour la Région;

3° peut être exercée sans inconvénient pour le service ou pour le public.

Cet agent est en activité de service.

Le ministre précise les modalités d'application de cette mesure.

§ 2. Une autorisation peut être accordée à un agent pour être actif en tant que volontaire dans un service public d'incendie, auprès de la Croix-Rouge ou d'un organisme similaire.

Cette autorisation peut être conditionnée au respect de certaines modalités.

Cette autorisation ne peut en aucun cas mettre en péril l'organisation et le bon fonctionnement du SIAMU et peut être retirée à tout moment.

**Art. 309.** La demande de cumul est introduite par écrit auprès du supérieur hiérarchique de rang A3 au moins à l'aide d'un formulaire type qui est fourni par la GRH.

Le supérieur hiérarchique susvisé donne un avis motivé à l'endroit du formulaire réservé à cet effet avant d'envoyer le dossier à l'officier-chef de service.

**Art. 310.** L'autorisation est accordée ou refusée par le conseil de direction.

**Art. 311.** L'agent est informé de la décision dans les quarante-cinq jours ouvrables à dater de sa demande. Une fois ce délai expiré, la décision est présumée favorable.

**Art. 312.** L'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. A la demande du membre du personnel, le conseil de direction peut lever cette suspension d'office.

**Art. 313.** L'autorisation de cumul peut toujours être retirée par le conseil de direction

**Art. 314.** Dès que le conseil de direction 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 de direction s'expose à des sanctions disciplinaires.

### TITRE XIV. — *De la perte de la qualité d'agent et de la cessation définitive des fonctions.*

**Art. 315.** Les dispositions du statut général relatives à la perte de la qualité d'agent et de la cessation définitive des fonctions sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

**Art. 316.** Par dérogation au statut général, les agents de rangs A3, A4, A5 et A5+ peuvent être maintenus en service pour une période de six mois, renouvelable trois fois, après avoir atteint l'âge légal de la retraite, avec l'accord de ceux-ci, à titre exceptionnel et si les nécessités du service l'exigent.

**Art. 305.** De operationele ambtenaren van de DBDMH worden verondersteld de dienstnota's gelezen te hebben 3 dagen na hun bekenmaking.

### HOOFDSTUK III. — *De cumulatie van beroepsactiviteiten.*

**Art. 306.** De cumulatie van beroepsactiviteiten is verboden tenzij daar toestemming is voor verleend.

Onder beroepsactiviteit wordt 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 waarvoor de ambtenaar wordt aangewezen door de overheid waaronder hij ressorteert.

**Art. 307.** Een politiek mandaat wordt niet beschouwd als een beroepsactiviteit.

De verkozen ambtenaar moet de HRM verwittigen, die op zijn beurt de officier-dienstchef op de hoogte brengt.

**Art. 308.** § 1. Er kan toestemming worden verleend voor de uitoefening van een beroepsactiviteit binnen de diensturen, indien deze :

1° niet in strijd is met de bepalingen van artikel 293;

2° van algemeen belang is voor het Gewest;

3° zonder nadeel voor de dienst of voor het publiek kan worden uitgeoefend.

Deze ambtenaar is in actieve dienst.

De minister bepaalt de wijze waarop deze maatregel wordt toegepast.

§ 2. Een toelating kan verleend worden aan een ambtenaar om actief te zijn als vrijwilliger in een openbare brandweerdienst, bij het Rode Kruis of een gelijkaardig organisme.

Deze toelating kan worden gekoppeld aan de naleving van bepaalde modaliteiten.

Deze toelating mag de organisatie en de goede werking van de DBDMH in geen geval in het gedrang brengen en is op elk ogenblik intrekbaar.

**Art. 309.** De aanvraag tot cumulatie wordt schriftelijk ingediend bij de hiërarchische meerdere van ten minste rang A3 door middel van een modelformulier dat door de HRM wordt verstrekt.

De voormelde hiërarchische meerdere geeft een gemotiveerd advies in het vak dat op het formulier daartoe is voorzien alvorens het dossier door te sturen naar de officier-dienstchef.

**Art. 310.** De toestemming wordt verleend of geweigerd door de directieraad.

**Art. 311.** De ambtenaar wordt binnen de vijfenveertig werkdagen na datum van zijn aanvraag in kennis gesteld van de beslissing. Eenmaal die termijn verstreken, wordt de beslissing geacht gunstig te zijn.

**Art. 312.** § 1. De 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 disponibiteit wegens ziekte is. Op vraag van het personeelslid kan de directieraad deze opschorting ambtshalve opheffen.

**Art. 313.** Een machtiging tot cumulatie kan altijd worden herroepen door de directieraad.

**Art. 314.** Zodra de directieraad vaststelt dat een cumulatie die werd geweigerd of niet werd aangevraagd, wordt uitgeoefend, 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 directieraad, stelt zich bloot aan tuchtmaatregelen.

### TITEL XIV. — *Verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en definitieve ambtsneerlegging.*

**Art. 315.** De bepalingen van het algemeen statuut betreffende het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en definitieve ambtsneerlegging zijn van toepassing op de leden van het operationeel personeel.

**Art. 316.** In afwijking van het algemeen statuut, kunnen, de ambtenaren van rang A3, A4, A5 en A5+ in dienst worden gehouden voor een periode van zes maanden, driemaal hernieuwbaar, na de wettelijke pensioenleeftijd te hebben bereikt, mits akkoord van deze ambtenaren, uitzonderlijk en indien het belang van de dienst zulks vereist.

## LIVRE II. — DU STATUT PECUNIAIRE.

TITRE I. — *Du traitement.*CHAPITRE I. — *Des échelles de traitement.*

**Art. 317.** Chaque échelle de traitement est désignée par une lettre suivie de trois chiffres.

La lettre désigne le niveau du grade, le premier chiffre son rang, le deuxième chiffre la qualification particulière dans le même rang, le troisième chiffre le code de l'échelle de traitement.

**Art. 318.** § 1<sup>er</sup>. Les grades bénéficient des échelles qui suivent :

NIVEAU A		NIVEAU A	
Colonel	A352	Kolonel	A352
	A351		A351
Major	A251	Majoor	A251
Capitaine	A154	Kapitein	A154
	A153		A153
	A152		A152
	A151		A151
lieutenant	A152	Luitenant	A152
	A151		A151
NIVEAU C		NIVEAU C	
adjudant	C252	adjudant	C252
	C251		C251
sergent-major	C153	Sergeant-majoor	C153
	C152		C152
sergent	C152	Sergeant	C152
	C151		C151
NIVEAU D		NIVEAU D	
caporal	D252	corporaal	D252
	D251		D251
sapeur-pompier qualifié	D154	eerste brandweerman	D154
	D153		D153
	D152		D152
sapeur-pompier	D153	brandweerman	D153
	D152		D152
	D151		D151

§ 2. Les échelles de traitement sont reprises dans l'annexe I<sup>e</sup>.

Les montants repris dans les échelles de traitement sont liés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément à la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public ou à toute autre disposition qui la modifierait. Le traitement est rattaché à l'indice-pivot 138,01.

**Art. 319.** L'officier-chef de service ou l'agent qu'il désigne gère le régime des carrières fonctionnelles. Il accorde à l'agent une échelle de traitement plus élevée dès que celui-ci remplit les conditions en matière d'ancienneté, d'évaluation et de formation continuée établie sur la base du livre 1<sup>er</sup>, titre X.

**Art. 320.** Une échelle de traitement plus élevée ne peut être accordée qu'à condition que l'agent ait reçu au moins la mention d'évaluation "satisfaisant".

CHAPITRE II. — *La carrière fonctionnelle.*Section I. — *La carrière fonctionnelle dans le niveau D.*

**Art. 321.** Le sapeur-pompier bénéficie de l'échelle de traitement D151.

L'échelle de traitement D152 est accordée après une ancienneté de grade de 9 ans dans le cadre opérationnel du SIAMU.

L'échelle de traitement D153 est accordée après une ancienneté de grade de 12 ans dans le cadre opérationnel du SIAMU.

## BOEK II. — DE BEZOLDIGINGSREGELING.

TITEL I. — *De wedde.*HOOFDSTUK I. — *De weddeschalen.*

**Art. 317.** Iedere weddeschaal wordt aangeduid met een letter gevolgd door drie cijfers.

De letter duidt het niveau aan, het eerste cijfer de rang, het tweede de bijzondere kwalificatie in dezelfde rang, het derde de code van de weddeschaal.

**Art. 318.** Aan de graden zijn de volgende schalen verbonden :

§ 2. De weddeschalen zijn opgenomen in bijlage I.

De bedragen van de weddeschaal volgen de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen in overeenstemming met 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. De wedde wordt gekoppeld aan de spilindexcijfer van 138,01.

**Art. 319.** De officier-dienstchef of de ambtenaar die hij aanduidt, beheert het stelsel van de functionele loopbanen. Hij kent aan de ambtenaar een hogere weddeschaal toe zodra deze de voorwaarden inzake anciënniteit, evaluatie en permanente vorming, opgesteld op basis van boek 1 titel X vervult.

**Art. 320.** Een hogere weddeschaal kan enkel worden toegekend indien de ambtenaar ten minste over de evaluatie "voldoende" beschikt.

HOOFDSTUK II. — *De functionele loopbaan.*Afdeling I. — *De functionele loopbaan in niveau D.*

**Art. 321.** De brandweerman geniet de weddeschaal D151.

De weddeschaal D 152 wordt toegekend na 9 jaar graadanciënniteit in het operationeel kader van de DBDMH.

De weddeschaal D153 wordt toegekend na 12 jaar graadanciënniteit in het operationeel kader van de DBDMH.

**Art. 322.** Le sapeur-pompier qualifié bénéficie de l'échelle de traitement D152.

L'échelle de traitement D153 est accordée après une ancienneté de service de 6 ans dans le cadre opérationnel du SIAMU.

L'échelle de traitement D154 est accordée à l'agent qui a acquis une ancienneté de service de 12 ans dans le cadre opérationnel du SIAMU et a obtenu le brevet BO2.

**Art. 323.** Le caporal bénéficie de l'échelle de traitement D251.

L'échelle de traitement D252 est accordée après une ancienneté de service de 12 ans dans le cadre opérationnel du SIAMU.

*Section II. — La carrière fonctionnelle dans le niveau C.*

**Art. 324.** Le sergent bénéficie de l'échelle de traitement C151.

L'échelle de traitement C152 est accordée après une ancienneté de grade de 12 ans.

**Art. 325.** Le sergent-major bénéficie de l'échelle de traitement C152.

L'échelle de traitement C153 est accordée après une ancienneté de grade de 3 ans.

**Art. 326.** L'adjudant bénéficie de l'échelle de traitement C251.

L'échelle de traitement C252 est accordée soit après une ancienneté de grade de 3 ans à condition que l'agent soit porteur du brevet OFF1, soit après 6 ans d'ancienneté de grade ou lorsque l'adjudant peut se prévaloir d'une ancienneté de service de 30 ans dans le cadre opérationnel du SIAMU.

*Section III. — La carrière fonctionnelle dans le niveau A.*

*Sous-section 1. — Règles générales.*

**Art. 327.** § 1<sup>er</sup>. Le lieutenant bénéficie de l'échelle de traitement A151.

§ 2. Au sein du grade de lieutenant, une promotion barémique à l'échelle A 152 est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :

- 1° Avoir acquis trois années de service admissibles dans l'échelle A151;
- 2° Avoir obtenu au moins la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;
- 3° Satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du livre 1<sup>er</sup>, titre X.

**Art. 328.** § 1<sup>er</sup> L'agent promu au grade de capitaine conserve l'échelle de traitement obtenue au grade de lieutenant et l'ancienneté acquise dans cette échelle de traitement.

§ 2. L'agent recruté au grade de capitaine bénéficie de l'échelle A151. L'échelle A152 est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :

- 1° Avoir acquis trois années de service admissibles dans son échelle de traitement;
- 2° Avoir obtenu au moins la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;
- 3° Satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du livre 1<sup>er</sup>, titre X;
- 4° Avoir le brevet OFF2.

§ 3. Au sein du grade de capitaine, à partir de l'octroi de l'échelle A 152, une promotion barémique aux échelles A153 puis A154 est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :

- 1° Avoir acquis cinq années de service admissibles dans son échelle de traitement;
- 2° Avoir obtenu au moins la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;
- 3° Satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du livre 1<sup>er</sup>, titre X.

**Art. 329.** Le major bénéficie de l'échelle de traitement A251.

**Art. 330.** Le colonel bénéficie de l'échelle de traitement A351.

Au sein du grade de colonel, une promotion barémique à l'échelle A352 est accordée le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :

- 1° Avoir acquis 6 années de service admissibles dans son échelle de traitement;

**Art. 322.** De eerste brandweerman geniet de weddeschaal D152.

De weddeschaal D153 wordt toegekend na 6 jaar dienstanciënniteit in het operationeel kader van de DBDMH.

De weddeschaal D154 wordt toegekend aan de ambtenaar na een dienstanciënniteit van 12 in het operationeel kader van de DBDMH en na het behalen van het brevet BO2.

**Art. 323.** De korporaal geniet de weddeschaal D251.

De weddeschaal D252 wordt toegekend na 12 jaar dienstanciënniteit in het operationeel kader van de DBDMH.

*Afdeling II. — De functionele loopbaan in niveau C.*

**Art. 324.** De sergeant geniet de weddeschaal C151.

De weddeschaal C152 wordt toegekend na 12 jaar graadanciënniteit.

**Art. 325.** De sergeant-majoor geniet de weddeschaal C152.

De weddeschaal C153 wordt toegekend na 3 jaar graadanciënniteit.

**Art. 326.** De adjudant geniet de weddeschaal C251.

De weddeschaal C252 wordt toegekend hetzij na 3 jaar graadanciënniteit op voorwaarde dat de ambtenaar houder is van het brevet OFF1, hetzij na 6 jaar graadanciënniteit of indien de adjudant zich kan beroepen op een dienstanciënniteit van 30 jaar binnen het operationeel kader van de DBDMH.

*Afdeling III. — De functionele loopbaan in niveau A.*

*Onderafdeling 1. — Algemene regeling.*

**Art. 327.** § 1. De luitenant geniet de weddeschaal A151.

§ 2. Binnen de graad van luitenant wordt een bevordering in weddeschaal A152 toegekend op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is :

- 1° Drie jaar in aanmerking komende diensten in weddeschaal A151 hebben;
- 2° Ten minste de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- 3° Voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van boek 1, titel X.

**Art. 328.** § 1. De ambtenaar bevordert tot de graad van kapitein behoudt de weddeschaal verkregen in de graad van luitenant en de anciënniteit verworven in deze weddeschaal.

§ 2. De ambtenaar aangeworven in de graad van kapitein geniet de weddeschaal A151. De weddeschaal A152 wordt toegekend de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is :

- 1° Drie jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben;
- 2° Ten minste de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- 3° Voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van boek 1, titel X.
- 4° Het brevet OFF2 hebben behaald.

§ 3. Binnen de graad van kapitein wordt, vanaf de toekenning van de weddeschaal A152, een bevordering in weddeschaal A153 en vervolgens A154 toegekend, de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is :

- 1° Vijf jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben;
- 2° Ten minste de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- 3° Voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van boek 1, titel X.

**Art. 329.** De majoor geniet de weddeschaal A251

**Art. 330.** De kolonel geniet de weddeschaal A351.

Binnen de graad van kolonel, wordt een bevordering in weddeschaal A352 toegekend, de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin aan de volgende voorwaarden voldaan is :

- 1° Zes jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben;

2° Avoir obtenu au moins la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

3° Satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du livre 1<sup>er</sup>, titre X.

### CHAPITRE III. — De la fixation du traitement de l'agent.

#### Section I. — Dispositions générales.

**Art. 331.** Sans préjudice des dispositions réglementaires contraires, le traitement de tout agent est fixé dans une des échelles de son grade.

**Art. 332.** A chaque modification du statut pécuniaire d'un grade, tout traitement établi compte tenu de ce grade est à nouveau fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Si le traitement modifié est inférieur à celui dont l'agent bénéficiait dans son grade à l'entrée en vigueur de l'arrêté modificatif, le traitement le plus élevé est maintenu jusqu'à ce que l'agent obtienne un traitement au moins égal.

**Art. 333.** L'agent qui a été promu n'obtient, à aucun moment, dans son nouveau grade, un traitement inférieur à celui dont il aurait bénéficié dans son ancien grade.

Lorsque l'échelle de son ancien grade relève du niveau C et l'échelle de son nouveau grade du niveau A, l'agent obtient au moins, à tout moment, dans son nouveau grade, un traitement supérieur de 1.000 EUR à celui dont il aurait bénéficié dans son ancien grade.

L'application de cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le traitement de l'agent au-delà du traitement maximum soit de l'échelle de son nouveau grade soit de l'échelle de son ancien grade s'il est plus élevé.

**Art. 334.** Le traitement est payé à terme échu.

L'agent reçoit son traitement au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.

#### Section II. — Du calcul du traitement.

**Art. 335.** Le traitement mensuel est égal à 1/12e du traitement annuel.

**Art. 336.** Lorsque l'agent nommé à titre définitif ou le stagiaire est, à une date autre que le premier du mois, nommé à un nouveau grade ne constituant pas le grade de base, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à modification.

Le grade de base est le premier grade auquel l'agent est nommé ou auquel il est nommé subséquemment selon un mode de nomination qui ne prend pas en considération sa qualité antérieure.

Lorsque l'agent nommé à titre définitif ou le stagiaire décède ou est admis à la retraite, le traitement du mois en cours reste dû.

**Art. 337.** Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, le traitement à temps plein est multiplié par la fraction suivante :

Le pourcentage de prestations x le nombre de jours ouvrables prestés.

Le nombre de jours ouvrables doit être prestés sur base du calendrier de travail.

Le nombre de jours ouvrables prestés ou devant être prestés est égal au nombre d'heures prestées ou devant être prestées divisé par 7,6.

Pour l'application de cet article, il faut entendre par :

a) " jour ouvrable " : chaque jour de la semaine, y compris les jours fériés, le samedi et le dimanche;

b) " jour ouvrable presté " : chaque jour ouvrable pour lequel est due une rémunération;

c) " calendrier de travail " : le nombre de jours ouvrables à prester dans un mois.

### CHAPITRE IV. — De la rétribution garantie, l'allocation de foyer et de résidence, le pécule de vacances et la prime de fin d'année.

**Art. 338.** Les dispositions du statut général relatives à la rétribution garantie, à l'allocation de foyer et de résidence, au pécule de vacances et à la prime de fin d'année sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

2° Ten minste de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;

3° Voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van, boek 1, titel X.

### HOOFDSTUK III. — De vaststelling van de wedde van de ambtenaar.

#### Afdeling I. — Algemene bepalingen.

**Art. 331.** Onverminderd andersluidende reglementaire bepalingen, wordt de wedde van elke ambtenaar vastgesteld in een van de schalen van zijn graad.

**Art. 332.** Bij wijziging van het geldelijk statuut van een graad, wordt de eraan verbonden wedde opnieuw vastgesteld alsof het nieuwe geldelijk statuut altijd had bestaan.

Indien de gewijzigde wedde lager ligt dan degene die de ambtenaar genoot in zijn graad bij de inwerkingtreding van het wijzigende besluit, behoudt hij zijn hoogste wedde tot hij een op zijn minst daaraan gelijke wedde heeft.

**Art. 333.** De ambtenaar die werd bevorderd, heeft in zijn nieuwe graad nooit een lagere wedde dan hij zou hebben genoten in zijn vorige graad.

Wanneer de schaal van zijn vorige graad tot niveau C en de schaal van zijn nieuwe graad tot niveau A behoort, bekomt de ambtenaar in zijn nieuwe graad altijd ten minste een wedde die 1.000 hoger ligt dan die welke hij zou genoten hebben in zijn vorige graad.

De toepassing van deze bepaling mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van de ambtenaar hoger ligt dan de maximumwedde hetzij van de schaal van zijn nieuwe graad, hetzij van de schaal van zijn vorige graad als deze hoger is.

**Art. 334.** De wedde wordt betaald na vervallen termijn.

De ambtenaar ontvangt zijn wedde uiterlijk de laatste werkdag van de maand.

#### Afdeling II. — De berekening van de wedde.

**Art. 335.** De maandwedde is gelijk aan 1/12e van de jaarwedde.

**Art. 336.** Wanneer de definitief benoemde ambtenaar of de stagiair op een andere datum dan de eerste van de maand wordt benoemd in een nieuwe graad die geen basisgraad is, wordt de wedde van de lopende maand niet aangepast.

De basisgraad is de eerste graad waartoe de ambtenaar wordt benoemd of waartoe hij nadien wordt benoemd volgens een benoemingswijze die geen rekening houdt met zijn vorige hoedanigheid.

Wanneer de definitief benoemde ambtenaar of de stagiair overlijdt of op rust gesteld wordt, blijft de wedde van de lopende maand verschuldigd.

**Art. 337.** Wanneer de maandwedde niet volledig verschuldigd is, wordt de wedde voor volledige prestaties vermenigvuldigd met de volgende breuk :

Het percentage van de prestaties x het aantal gepresteerde werkdagen.

Het aantal werkdagen moet gepresteerd worden op basis van het werkschema.

Het aantal gepresteerde of te presteren werkdagen is gelijk aan het aantal gepresteerde of te presteren uren gedeeld door 7,6.

Voor de toepassing van dit artikel, wordt verstaan onder :

a) " werkdag " : elke dag, de zaterdag en de zondag en de feestdagen inbegrepen;

b) " gepresteerde werkdag " : elke dag waarvoor een verloning verschuldigd is;

c) " werkschema " : het aantal te presteren werkdagen in een maand.

### HOOFDSTUK IV. — De gewaarborgde bezoldiging, de hard- of standplaatsvergoeding, het vakantiegeld en de eindejaarstoeelage.

**Art. 338.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de gewaarborgde bezoldiging, de hard- of standplaatsvergoeding, het vakantiegeld en de eindejaarstoeelage.

TITRE II. — *Des allocations.*CHAPITRE I. — *Dispositions générales.*

**Art. 339.** Les dispositions du statut général relatives aux dispositions générales sur les allocations sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

CHAPITRE II. — *Des allocations liées à la carrière.*

**Art. 340.** Les dispositions du statut général relatives aux allocations liées à la carrière sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

CHAPITRE III. — *Des allocations liées au travail presté.*Section 1. — *Dispositions générales.*

**Art. 341.** Pour l'application du présent chapitre, on définit le salaire horaire comme étant égal à 1/1850e de la rémunération brute annuelle indexée qui a servi pour le calcul du traitement du mois au cours duquel une allocation peut être attribuée, augmentée le cas échéant de l'allocation de foyer et de résidence et de l'indemnité de bilinguisme.

**Art. 342.** Les allocations visées aux sections II à VII de ce chapitre sont payées mensuellement, le premier jour du deuxième mois suivant l'accomplissement des prestations. La fraction d'heure que comporte le total mensuel des heures supplémentaires est arrondie à l'heure supérieure si elle est égale ou supérieure à trente minutes. Elle est négligée si elle n'atteint pas cette durée.

Section II. — *De l'allocation pour heures supplémentaires.*

Sous-section 1. — *De l'allocation pour heures supplémentaires effectuées pour les missions opérationnelles.*

**Art. 343.** On entend par heures supplémentaires : les prestations fournies par un membre du cadre opérationnel en dehors des périodes de garde, soit du fait d'un dépassement de la période de garde qui se termine, soit du fait d'un rappel pour un travail urgent, soit pour assurer l'effectif minimum des officiers de garde, rendu insuffisant par suite d'absence pour maladie, accident de travail ou congés exceptionnels imprévisibles, soit encore lors du déploiement préventif d'équipes de secours lors d'événements particuliers.

**Art. 344.** Lorsque le personnel opérationnel est obligé de prolonger ses prestations au-delà de l'heure prévue pour la relève de la garde ou en cas de déploiement préventif, la durée exacte de la prestation est comptabilisée comme heures supplémentaires.

Lorsque les prestations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont effectuées un samedi, un dimanche ou un jour férié légal ou réglementaire, la durée comptabilisée est majorée de 100 %.

**Art. 345.** Lorsque le personnel opérationnel est rappelé pour un travail urgent, la durée exacte de la prestation est comptabilisée comme heures supplémentaires à raison de 125 % de la durée des prestations si celles-ci ont lieu un jour ouvrable entre 08.00 et 22.00 heures, de 150 % si elles ont lieu un jour ouvrable entre 22.00 et 08.00 heures et de 200 % si elles ont lieu un samedi, un dimanche, ou un jour férié légal ou réglementaire.

**Art. 346.** Les heures supplémentaires donnent droit à une allocation égale au salaire horaire multiplié par le nombre d'heures supplémentaires comptabilisées.

A la demande du membre du personnel, les heures comptabilisées peuvent être converties en congé compensatoire.

Sous-section 2. — *De l'allocation pour heures supplémentaires autres que les missions opérationnelles.*

**Art. 347.** Par heures supplémentaires, il y a lieu d'entendre les prestations fournies par un agent occupé à temps plein et imposées exceptionnellement les jours ouvrables entre 18.00 heures et 08.00 heures et le samedi, dimanche et jour férié.

TITEL II. — *De toelagen.*HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen.*

**Art. 339.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de algemene bepalingen met betrekking tot de toelagen.

HOOFDSTUK II. — *De toelagen verbonden met de loopbaan.*

**Art. 340.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de toelagen verbonden met de loopbaan.

HOOFDSTUK III. — *De toelagen verbonden aan de gepresteerde arbeid.*Afdeling 1. — *Algemene bepalingen.*

**Art. 341.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk bepaalt men het uurloon als zijnde gelijk aan 1/1850e van de geïndexeerde, jaarlijkse brutobezoldiging die diende voor de berekening van de wedde van de maand gedurende dewelke een toelage kan worden toegekend, desgevallend vermeerderd met de haard- en standplaatstoelage en de tweetaligheidsvergoeding.

**Art. 342.** De in de afdelingen II tot en met VII van dit hoofdstuk bedoelde toelagen worden maandelijks uitbetaald op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de voltooiing van de prestaties. Het uurgedeelte van het maandelijks totaal van de overuren wordt naar boven afgerond als het gelijk is aan of meer dan dertig minuten bedraagt. Het wordt genegeerd indien het minder bedraagt.

Afdeling II. — *De toelage voor overuren.*

Onderafdeling 1. — *De toelage voor overuren gepresteerd voor operationele opdrachten.*

**Art. 343.** Men dient onder overuren te verstaan de prestaties geleverd door een lid van het operationeel kader buiten de wachtbeurten, hetzij te wijten aan de overschrijding van de wachtbeurt die ten einde komt, hetzij te wijten aan het terugroepen voor een dringende taak, hetzij om het effectief minimum aan wachtofficiëren te garanderen, onvoldoende geworden omwille van afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of buitengewoon onvoorzienbaar verlof, of nog omwille van de preventieve ontplooiing van hulpploegen ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen.

**Art. 344.** Wanneer het operationeel personeel verplicht wordt zijn prestaties te verlengen na het uur voorzien voor de aflossing van de wacht of in geval van preventieve ontplooiing, wordt de juiste duur van de prestatie als overuren ingeschreven.

Wanneer de in het eerste lid bedoelde prestaties op een zaterdag, een zondag of een wettelijke of erkende feestdag plaatsvinden, wordt de ingeschreven duur vermeerderd met 100 %.

**Art. 345.** Wanneer het operationeel personeel teruggeroepen wordt voor een dringende taak, wordt de juiste duur van de prestatie als overuren geboekt a rato van 125 % van de duur van de prestaties indien deze tussen 08.00 en 22.00 uur op een werkdag plaatsvinden, van 150 % indien ze op een werkdag tussen 22.00 en 08.00 uur plaatsvinden en van 200 % indien ze op een zaterdag, een zondag of een wettelijke of erkende feestdag.

**Art. 346.** De overuren geven recht op een toelage gelijk aan het uurloon maal het aantal ingeschreven overuren.

Op aanvraag van het personeelslid kunnen de ingeschreven overuren omgezet worden in compensatieverlof.

Onderafdeling 2. — *De toelage voor overuren voor andere dan operationele opdrachten.*

**Art. 347.** Onder overuren dient te worden verstaan de prestaties verstrekt door een ambtenaar voltijds in dienst en die uitzonderlijk worden opgelegd op werkdagen tussen 18.00 uur en 08.00 uur en op zaterdag, zondag en feestdag.

**Art. 348.** Chaque heure supplémentaire est compensée prioritairement par un congé égal à :

- 125 % des prestations supplémentaires fournies les jours ouvrables entre 18.00 heures et 22.00 heures;

- 150 % des prestations supplémentaires fournies les jours ouvrables entre 22.00 heures et 08.00 heures;

- 200 % des prestations supplémentaires fournies le samedi, le dimanche ou un jour férié.

Si le congé compensatoire n'a pas pu être accordé endéans les quatre mois, une allocation de respectivement 1,25/1850e, 1,5/1850e ou 2/1850e de la rémunération globale annuelle est octroyée.

**Art. 349.** L'allocation pour heures supplémentaires, visées dans la présente sous-section, est octroyée uniquement aux agents des niveaux C et D qui sont occupés à temps plein.

**Art. 350.** Le ministre fonctionnellement compétent ou son délégué décide de l'opportunité d'accomplir des heures supplémentaires rétribuées, sur avis de l'Inspecteur des finances.

### Section III. — De l'allocation forfaitaire de garde.

#### Sous-section 1<sup>re</sup>. — Dispositions générales.

**Art. 351.** Pour l'application de cette section, il y a lieu d'entendre par prestations de garde les prestations fournies par un membre du cadre opérationnel pendant les périodes de garde.

**Art. 352.** Les prestations de garde donnent droit à une allocation dont le montant est fixé forfaitairement indépendamment du jour où elles sont accomplies.

**Art. 353.** L'allocation forfaitaire de garde ne peut être jointe aux allocations pour prestations d'heures supplémentaires. L'agent concerné bénéficie du régime le plus favorable.

**Art. 354.** L'allocation forfaitaire de garde ne fait pas partie du traitement de l'agent.

**Art. 355.** L'allocation forfaitaire de garde est payée mensuellement, à terme échu.

**Art. 356.** En cas de prestation de garde incomplète, l'allocation prévue aux articles 357 et 359 est réduite au prorata de la prestation de garde effectuée. La fraction d'heure prestée est arrondie à l'heure supérieure si elle est égale ou supérieure à 30 minutes; elle est négligée si elle est inférieure à 30 minutes.

#### Sous-section 2. — Du cadre de base et du cadre moyen.

**Art. 357.** Le montant de l'allocation forfaitaire de garde est fixé à 10 heures et 15 minutes.

**Art. 358.** Le montant de l'allocation forfaitaire de garde tel que prévu à l'article 357 prend en compte qu'un total de 3 prestations de gardes seront converties en 9 prestations en régime journalier, afin d'organiser les formations prévues à l'article 260.

#### Sous-section 3. — Du cadre supérieur

**Art. 359.** Le montant de l'allocation forfaitaire de garde est fixé à 9 heures et 45 minutes.

**Art. 360.** L'allocation forfaitaire de garde n'est pas octroyée aux agents des rangs A4, A5 et A5+.

**Art. 361.** Les officiers, des rangs autres que A4, A5 et A5+, qui assurent le rôle d'officier de semaine, selon les modalités prévues au règlement d'ordre intérieur, bénéficient par période de 24 heures d'une allocation égale à la moitié de l'allocation forfaitaire de garde prévue à l'article 359.

### Section IV. — De l'allocation de rappel pour travail urgent

**Art. 362.** Le membre du personnel rappelé extraordinairement en dehors de ses obligations de service, pour participer à un travail imprévu et urgent, reçoit une allocation égale à 4 fois le salaire horaire. Cette allocation est indépendante de la rétribution des heures supplémentaires.

Cette allocation ne peut être octroyée qu'au personnel des niveaux C et D. L'officier-chef de service peut décider d'accorder cette allocation aux membres du personnel du niveau A, à titre exceptionnel.

**Art. 348.** Elk overuur wordt, bij voorrang, gecompenseerd door een verlof dat gelijk is aan :

- 125 % van de geleverde bijkomende prestaties op werkdagen tussen 18.00 uur en 22.00 uur;

- 150 % van de geleverde bijkomende prestaties op werkdagen tussen 22.00 uur en (08.00 uur);

- 200 % van de geleverde bijkomende prestaties op een zaterdag, zondag of feestdag.

Indien het compensatieverlof niet kon worden toegekend binnen de vier maanden, wordt een toelage toegekend respectievelijk van 1,25/1850e, 1,5/1850e of 2/1850e van de jaarlijkse brutobezoldiging per overuur.

**Art. 349.** De toelage voor overuren voorzien in deze onderafdeling, wordt alleen toegekend aan ambtenaren van niveau C en D die voltijds zijn tewerkgesteld.

**Art. 350.** De functioneel bevoegde minister of zijn gemachtigde beslist, op advies van de Inspecteur van financiën, of het opportuun is dat er bezoldigde overuren worden gepresteerd.

### Afdeling III. — De forfaitaire wachttoelage.

#### Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen.

**Art. 351.** Voor de toepassing van deze afdeling dient onder wachtprestaties te worden verstaan de prestaties geleverd door een lid van het operationeel kader tijdens de wachtperiodes.

**Art. 352.** De wachtprestaties geven recht op een toelage waarvan het bedrag forfaitair wordt vastgesteld onafhankelijk van de dag waarop ze worden geleverd.

**Art. 353.** De forfaitaire wachttoelage mag niet worden toegevoegd bij de toelage voor gepresteerde overuren. De betrokken ambtenaar geniet het gunstigste stelsel.

**Art. 354.** De forfaitaire wachttoelage maakt geen deel uit van de wedde van de ambtenaar.

**Art. 355.** De forfaitaire wachttoelage wordt maandelijks uitbetaald, na het vervallen van de termijn.

**Art. 356.** In het geval van een onvolledige wachtprestatie wordt de in de artikelen 357 en 359 voorziene toelage herleid naar rata van de geleverde wachtprestatie. Het uurgedeelte van de prestaties wordt naar boven afgerond als het gelijk is aan of meer dan 30 minuten bedraagt; het wordt genegeerd wanneer het minder bedraagt.

#### Onderafdeling 2. — Het basis- en middenkader.

**Art. 357.** Het bedrag van de forfaitaire wachttoelage wordt vastgesteld op 10 uur en 15. minuten.

**Art. 358.** Het bedrag van de forfaitaire wachttoelage zoals voorzien in artikel 357 neemt in aanmerking dat een totaal van 3 wachtprestaties omgezet zal worden in 9 dagprestaties om de opleidingen te organiseren zoals voorzien in artikel 260.

#### Onderafdeling 3. — Het hoger kader.

**Art. 359.** Het bedrag van de forfaitaire wachttoelage wordt vastgesteld op 9 uur en 45. minuten.

**Art. 360.** De forfaitaire wachttoelage wordt niet toegekend aan de ambtenaren van rang A4, A5 en A5+.

**Art. 361.** De officieren van de andere rangen dan A4, A5 en A5+ die de taak van officier van week waarnemen, volgens de modaliteiten voorzien in het Huishoudelijk Reglement, genieten, per periode van 24 uur, een toelage die gelijk is aan de helft van de forfaitaire wachttoelage voorzien in artikel 359.

**Afdeling IV. — De toelage voor het terugroepen voor een dringende taak.**

**Art. 362.** Het personeelslid die uitzonderlijk buiten zijn diensturen wordt opgeroepen om deel te nemen aan een onvoorziene en dringende taak, ontvangt een toelage die gelijk is aan 4 maal het uurloon. Deze toelage staat los van de betaling van de overuren.

Deze toelage kan enkel toegekend worden aan het personeel van niveau C en D. De officier-dienstchef kan beslissen om deze toelage toe te kennen aan personeelsleden van niveau A ten uitzonderlijke titel.

## Section V. — De l'allocation pour danger

**Art. 363.** Une allocation de danger est accordée aux membres du personnel opérationnel pour couvrir le risque personnel subi lors de l'exécution des missions.

**Art. 364.** L'allocation de danger s'élève à 1.365 EUR sur une base annuelle. Elle est liée aux fluctuations de l'indice pivot 138,01.

Elle est payée mensuellement avec le traitement et en fait partie.

## Section VI. — De l'allocation pour missions de surveillance

**Art. 365.** La durée de la prestation est majorée de 25 % si elle a lieu un jour ouvrable entre 08.00 et 22.00 heures, de 50 % si elle a lieu un jour ouvrable entre 22.00 et 08.00 heures, et de 100 % si la prestation a lieu un samedi, un dimanche ou un jour férié légal ou réglementaire.

La prestation donne droit au paiement d'une allocation égale au salaire horaire multiplié par la durée de la prestation majorée de deux heures censées compenser les temps de déplacement.

## Section VII. — De l'indemnité et de l'allocation d'un membre d'une équipe spéciale

**Art. 366.** Le membre du personnel qui exerce la fonction de plongeur conformément au règlement d'ordre intérieur, bénéficie d'une indemnité fixe annuelle de 1.120 EUR destinée à couvrir les dépenses afférentes à l'affiliation à un club de plongée, aux séances d'entraînement et à l'achat et l'entretien du matériel individuel qui n'est pas fourni par le SIAMU.

Sans préjudice de l'article 367 du présent arrêté, elle n'est pas cumulable avec d'autres allocations ou indemnités relatives au même objet.

L'indemnité est payée avec le traitement à raison de 1/12e du montant annuel.

L'indemnité est réduite de 62 EUR par mois lorsque le plongeur est momentanément en incapacité de travail du fait d'un accident de travail ou de maladie dès que la durée de l'incapacité excède 2 mois.

Les montants ci-dessus sont liés aux fluctuations des salaires et à cet effet, ils sont rattachés à l'indice 138,01.

**Art. 367. § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel qui exerce la fonction de plongeur et est porteur du brevet de plongeur 2 étoiles, bénéficie d'une allocation fixe mensuelle de base de 130 EUR. liée à l'indice-pivot 138,01 et liquidée en même temps que le traitement.

Cette allocation est multipliée par un coefficient en fonction du brevet du plongeur selon le tableau ci-dessous :

Brevet	COEFFICIENT	Brevet	COEFFICIENT
Plongeur 3 étoiles	1,2	Duiker 3 sterren	1,2
Plongeur 4 étoiles	1,4	Duiker 3 sterren	1,4
Moniteur 1 étoiles	1,6	Monitor 1 ster	1,6
Moniteur 2 étoiles	1,8	Monitor 2 sterren	1,8
Moniteur 3 étoiles	2	Monitor 3 sterren	2

Les brevets de plongée CMAS servent de référence pour l'attribution de cette allocation.

L'équivalence entre les brevets de plongée d'origines différentes est déterminée par le conseil de direction.

§ 2. L'allocation prévue au paragraphe 1<sup>er</sup>, est maintenue lorsque l'agent est en incapacité de travail suite à une maladie pour autant que la durée de l'incapacité ne dépasse pas les deux mois.

§ 3. Tout ou partie de cette même allocation est maintenue lorsque le membre de l'équipe plongeurs cesse d'exercer la fonction, selon le tableau suivant :

## Afdeling V. — De gevarentoelage.

**Art. 363.** Een gevarentoelage wordt toegekend aan de leden van het operationeel personeel ter dekking van het persoonlijk risico dat wordt gelopen tijdens de uitoefening van de opdrachten.

**Art. 364.** De gevarentoelage bedraagt op jaarbasis 1.365 EUR. Zij wordt gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138,01.

Zij wordt maandelijks betaald samen met de wedde en maakt er deel van uit.

## Afdeling VI. — De toelage voor bewakingsopdrachten.

**Art. 365.** De duur van de prestatie wordt met 25 % vermeerderd indien ze op een werkdag gebeurt tussen 08.00 en 22.00 uur, met 50 % indien ze op een zaterdag of tussen 22.00 en 08.00 uur op een werkdag gebeurt, en met 100 % indien ze op een zondag gebeurt of op een wettelijke of erkende feestdag.

De prestatie geeft aanleiding tot de uitbetaling van een toelage gelijk aan het uurloon vermenigvuldigd met de duur van de prestatie vermeerderd met twee uren die bedoeld worden om de verplaatsings-tijden te compenseren.

## Afdeling VII. — De vergoeding en de toelage van een lid van een speciale ploeg.

**Art. 366.** Het personeelslid die de functie van duiker conform het Huishoudelijk Reglement, uitoefent, geniet een forfaitaire vergoeding van 1.120 EUR op jaarbasis, bestemd om de uitgaven te dekken die voortvloeien uit de aansluiting bij een duikersclub, de training, de aankoop en het onderhoud van het individueel materieel dat niet door de DBDMH verstrekt wordt.

Onverminderd artikel 367 van dit besluit is ze niet verenigbaar met andere vergoedingen of toelagen met betrekking tot hetzelfde onderwerp.

De vergoeding wordt samen met de wedde uitbetaald a rato van 1/12e van het jaarlijks bedrag.

De vergoeding wordt met 62 EUR per maand verminderd wanneer de duiker tijdelijk arbeidsongeschikt is te wijten aan een arbeidsongeval of ziekte zodra de duur van de ongeschiktheid 2 maanden overstijgt.

Bovenvermelde bedragen zijn gekoppeld aan de schommelingen van de lonen en zijn te dien einde verbonden aan het indexcijfer 138,01.

**Art. 367.** Het personeelslid dat de functie uitoefent van duiker en houder is van het brevet van duiker met 2 sterren, bekomt een forfaitaire maandelijks basistoelage van 130 EUR gebonden aan de spilindex 138,01 en die samen met de wedde uitbetaald wordt.

Deze toelage wordt vermenigvuldigd met een coëfficiënt naar gelang het brevet van de duiker, volgens onderstaande tabel :

De CMAS-duikersbrevetten gelden als referentie voor de toekenning van deze toelage.

De equivalentie tussen de duikersbrevetten van verschillende oorsprongen, wordt door de directieraad vastgesteld.

§ 2. De toelage voorzien in de eerste paragraaf, blijft verschuldigd wanneer de ambtenaar arbeidsongeschikt is ten gevolge ziekte voor zover de duur van de ongeschiktheid twee maanden niet overschrijdt.

§ 3. Diezelfde toelage blijft geheel of gedeeltelijk verschuldigd als het lid van het team duikers de functie niet meer uitoefent volgens hieronder staande tabel :

Duur van de prestaties

4 ans	20 %	4 jaar	20 %
8 ans	40 %	8 jaar	40 %
12 ans	60 %	12 jaar	60 %
16 ans	80 %	16 jaar	80 %
20 ans ou plus	100 %	20 jaar of meer	100 %

**Art. 368.** Le membre du personnel qui est membre de l'équipe Team Antigaz, ci-après nommée HAZMAT et/ou de l'équipe Rescue In Safe Conditions, ci-après nommée RISC, bénéficie d'une allocation de base de 195 euros par prestation liée à l'index pivot 138.01 et liquidée en même temps que le traitement, le mois qui suit la prestation.

Cette allocation est multipliée par un coefficient en fonction de l'ancienneté et de la fonction occupée dans l'équipe selon le tableau ci-dessous :

Coefficients d'allocation				Toelagecoefficients			
Ancienneté	Equipiers	Chefs	Instructeurs	Anciënniteit	Teamleden	Leiders	Opleiders
0-> 3 ans	1,00	1,10	1,20	0-> 3 jaar	1,00	1,10	1,20
4 -> 6 ans	1,10	1,20	1,30	4 -> 6 jaar	1,10	1,20	1,30
7 -> 9 ans	1,20	1,30	1,40	7 -> 9 jaar	1,20	1,30	1,40
10 -> max	1,30	1,40	1,50	10 -> max	1,30	1,40	1,50

Le règlement d'ordre intérieur définit les prestations minimum et maximum correspondant aux différentes fonctions.

**Art. 369.** Un membre du personnel ne peut cumuler que 2 fonctions dans les spécialités « Plongeurs », « HAZMAT » et « RISC ».

**Art. 370.** L'allocation prévue à l'article 367 n'est plus octroyée à partir du grade d'adjudant.

L'allocation prévue à l'article 368 n'est pas octroyée aux officiers.

#### Section VIII. — De l'allocation pour prestations administratives

**Art. 371.** Une allocation est accordée aux agents du cadre supérieur qui sont désignés dans des fonctions administratives déterminées dans le règlement d'ordre intérieur qui doivent impérativement s'exercer dans un régime de travail en 8 heures journalières.

Le ministre fonctionnellement compétent détermine le montant de cette allocation, sans pour autant que cette allocation lui donne droit à un traitement qui dépasse le traitement auquel il aurait eu droit avec une allocation forfaitaire de garde.

Elle est liquidée mensuellement et est liée aux variations de l'indice-pivot 138,01. Cette allocation n'est pas octroyée aux agents réaffectés, et n'est pas cumulable avec les allocations pour heures supplémentaires, pour prestation de nuit, du samedi ou du dimanche et les allocations forfaitaires de garde.

#### CHAPITRE IV. — De l'allocation de bilinguisme

**Art. 372.** Les dispositions du statut général relatives à l'allocation de bilinguisme sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

#### TITRE III. — Des indemnités

**Art. 373.** Les dispositions du statut général relatives aux indemnités sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

#### LIVRE III. — DE LA DETERMINATION DES ANCIENNETES ADMINISTRATIVE ET PECUNIAIRE

**Art. 374.** Les dispositions du statut général relatives à la détermination des anciennetés administrative et pécuniaire sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

Toutefois, pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, il est également tenu compte des prestations effectuées en tant que volontaire dans une zone de secours, pour autant que la période visée n'ait pas déjà été, en tout ou en partie, valorisée pécuniairement.

Par dérogation à l'article 449 du statut général, les services effectués dans une zone de secours de catégorie 4 sont également pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de grade et de niveau.

**Art. 368.** Het personeelslid dat lid is van de groep Team Antigaz, hierna HAZMAT genoemd, en/of van het team Rescue in Safe Conditions, hierna RISC genoemd, bekomt een basistoelage van 195 euro per prestatie gebonden aan de spilindex 138.01 en die samen met de wedde wordt uitbetaald, de maand volgend op de prestatie.

Deze toelage wordt vermenigvuldigd met een coëfficiënt in functie van de anciënniteit en van de functie in het team volgens onderstaande tabel :

De minimum en maximum prestaties overeenstemmend met de verschillende functies worden gerealiseerd conform de voorschriften in het Huishoudelijk Reglement.

**Art. 369.** Een personeelslid kan slechts twee functies cumuleren in de specialiteit "duikers", "HAZMAT", en "RISC".

**Art. 370.** De toelage voorzien in artikel 367 wordt niet meer toegekend vanaf de graad van adjudant.

De toelage voorzien in artikel 368 wordt niet toegekend aan de officieren.

#### Afdeling VIII. — De toelage voor de administratieve prestaties.

**Art. 371.** Een toelage wordt toegekend aan de ambtenaren van het hoger kader die aangeduid zijn in administratieve functies vastgelegd in het huishoudelijk reglement die verplicht uitgeoefend moeten worden in een arbeidsregime van 8 daguren.

De functioneel bevoegde minister bepaalt het bedrag van deze toelage, zonder dat deze toelage hen het recht geeft op een bezoldiging die de bezoldiging waartoe hij recht zou gehad hebben met een forfaitaire wachttoelage overschrijdt.

Deze wordt maandelijks betaald en wordt gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138,01. Deze toelage wordt niet toegekend, aan wedertewerkgestelde ambtenaren, en kan niet worden gecumuleerd met toelagen voor overuren, nacht-, zaterdag- of zondagswerk en forfaitaire wachttoelagen.

#### HOOFDSTUK IV. — De tweetaligheidstoelage.

**Art. 372.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de tweetaligheidstoelage.

#### TITEL III. — De vergoedingen.

**Art. 373.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de vergoedingen.

#### BOEK III. — DE VASTSTELLING VAN DE ADMINISTRATIEVE EN GELDELIJKE ANCIËNNITEIT

**Art. 374.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de vaststelling van de administratieve en geldelijke anciënniteit.

Niettemin wordt voor de berekening van de geldelijke anciënniteit eveneens rekening gehouden met de diensten gepresteerd als vrijwilliger in een hulpverleningszone bij een openbare brandweerdienst, in zoverre de bedoelde periode nog niet, geheel of gedeeltelijk, geldelijk gevaloriseerd werd.

In afwijking van artikel 449 van het algemeen statuut, worden de diensten geleverd in een hulpverleningszone van categorie 4 ook in aanmerking genomen voor de berekening van de graad- en niveau-anciënniteit.



## LIVRE IV. — DU MANDAT.

TITRE I<sup>er</sup>. — *Dispositions générales*

**Art. 375.** Le Gouvernement confère par mandat de cinq ans les emplois d'officier-chef de service, d'officier-commandant en second et de chefs de département, correspondant respectivement aux rangs A5+, A5 et A4.

Par dérogation au premier alinéa, le Gouvernement peut décider, au moment de la déclaration de vacance, de réduire la durée du mandat pour la faire coïncider avec la durée d'un autre mandat.

**Art. 376.** § 1<sup>er</sup> Des objectifs sont définis pour la durée du mandat. Ceux-ci se composent d'objectifs stratégiques et d'objectifs transversaux.

§ 2. Les objectifs stratégiques assignés à chaque mandataire opérationnel sont fixés :

- pour un mandat de rang A4 : par le ministre fonctionnellement compétent, sur proposition du fonctionnaire dirigeant et du fonctionnaire dirigeant adjoint;
- pour un mandat de rang A5 et A5+ : par le Gouvernement, sur proposition du ministre fonctionnellement compétent.

§ 3. Les mandataires opérationnels sont soumis aux objectifs transversaux communs à tous les mandataires fixés par le Gouvernement visés à l'article 464, § 2 du statut général.

§ 4. Au cours de l'exercice du mandat, l'autorité visée aux paragraphes 2 et 3 du présent article peut modifier les objectifs qu'elle a déterminés avant l'attribution dudit mandat afin d'intégrer les éléments contenus dans la déclaration gouvernementale ainsi que les grandes orientations définies par le ministre fonctionnellement compétent.

Ces grandes orientations peuvent être précisées dans une note de politique ou un plan stratégique.

Le mandataire opérationnel peut également proposer à l'autorité visée au paragraphe 2 du présent article des modifications des objectifs visés au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Préalablement à toute modification, une concertation a lieu avec le mandataire en fonction.

**Art. 377.** Pour se porter candidat à un emploi de mandataire opérationnel au SIAMU, les candidats doivent satisfaire aux conditions de l'article 14, § 2, à l'exception de la condition visée au point 6° de l'article 14, § 2, ainsi que les conditions suivantes :

- compter au moins neuf années d'ancienneté dans le cadre supérieur au sein du SIAMU ou d'une zone de secours du pays au minimum de catégorie 3;
- disposer du brevet OFF3.

TITRE II. — *De la déclaration de vacance et de la description de fonction.*

**Art. 378.** Chaque emploi à pourvoir par mandat est déclaré vacant par le Gouvernement.

**Art. 379.** Le Gouvernement arrête la description de fonction de l'emploi de mandataire à pourvoir et y joint les objectifs visés à l'article 376.

**Art. 380.** Le Gouvernement peut, lorsqu'il arrête la description de fonction prévue à l'article 379, définir une ou plusieurs épreuves à effectuer lors de l'entretien de sélection.

Le gouvernement peut désigner un bureau externe pour assister la commission de sélection dans ses activités.

**Art. 381.** § 1<sup>er</sup>. La vacance des emplois est portée à la connaissance du public par un appel aux candidats publié au minimum au *Moniteur belge*

L'appel aux candidats mentionne, pour chaque emploi déclaré vacant :

1° le délai visé au § 2 du présent article dans lequel la candidature doit être introduite auprès du président du conseil de direction;

2° les éléments que l'acte de candidature doit contenir et qui sont visés au § 3 du présent article;

## BOEK IV. — HET MANDAAT.

TITEL I. — *Algemene bepalingen*

**Art. 375.** De betrekkingen van officier-dienstchef, officier tweede in bevel en van afdelingschefs die respectievelijk overeenkomen met de rangen A5+, A5 en A4 worden bij mandaat van vijf jaar bevestigd door de Regering.

In afwijking van het eerste lid, kan de Regering, bij de vacantverklaring, beslissen om de duur van het mandaat te verkorten om deze te laten samenvallen met de duur van een ander mandaat.

**Art. 376.** § 1. Voor de duur van het mandaat worden doelstellingen bepaald die bestaan uit strategische doelstellingen en transversale doelstellingen.

§ 2. De strategische doelstellingen toegewezen aan elke operationele mandaathouder worden bepaald :

- voor een mandaat van rang A4 : door de functioneel bevoegde minister, op voorstel van de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar;
- voor een mandaat van rang A5 en A5+ : door de Regering, op voorstel van de functioneel bevoegde minister.

§ 3. De operationele mandaathouders zijn onderworpen aan de transversale doelstellingen gemeenschappelijk voor alle mandaathouders vastgelegd door de Regering bedoeld in artikel 464§ 2 van het algemeen statuut.

§ 4. Tijdens de uitoefening van het mandaat kan de overheid voorzien in de paragrafen 2 en 3 van dit artikel de doelstellingen die ze bepaald heeft voor de toekenning van voornoemd mandaat wijzigen om de elementen vervat in de regeringsverklaring alsmede de krachtlijnen bepaald door de functioneel bevoegde minister.

Deze krachtlijnen kunnen verduidelijkt worden in een beleidsnota of beleidsplan.

De operationele mandaathouder kan ook aan de overheid bedoeld in paragraaf 2 van dit artikel wijzigingen van de doelstellingen bedoeld in paragraaf 1 voorstellen.

Alvorens een wijziging aan te brengen, vindt een overleg plaats met de in functie zijnde mandaathouder.

**Art. 377.** Om zich kandidaat te stellen voor een betrekking van operationele mandaathouder bij de DBDMH moeten de kandidaten voldoen aan de voorwaarden van artikel 14§ 2, met uitzondering van de in punt 6° van artikel 14§ 2 bedoelde voorwaarde, alsook de volgende voorwaarden :

- ten minste negen jaar anciënniteit hebben in het hoger kader bij de DBDMH of bij een hulpverleningszone minstens van categorie 3 van het land;
- houder zijn van het brevet OFF3.

TITEL II. — *De vacant verklaring en de functiebeschrijving.*

**Art. 378.** Elke bij mandaat in te vullen betrekking wordt vacant verklaard door de Regering.

**Art. 379.** De Regering stelt de functiebeschrijving van de in te vullen mandaatbetrekking op en voegt er de doelstellingen bedoeld in artikel 376 aan toe.

**Art. 380.** De Regering kan, wanneer zij de functiebeschrijving zoals voorzien in artikel 379 opstelt, één of meerdere proeven definiëren die vervuld moeten worden tijdens het selectiegesprek.

De Regering kan een extern bureau aanduiden om de selectiecommissie bij te staan in haar activiteiten.

**Art. 381.** § 1. De vacante betrekkingen worden ter kennis gebracht van het publiek door middel van een oproep tot kandidaten minstens in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd.

In de oproep tot de kandidaten wordt voor elke vacant verklaarde betrekking het volgende vermeld :

1° de termijn bedoeld in § 2 van dit artikel waarbinnen de kandidatuur ingediend moet worden bij de voorzitter van de directieraad;

2° de elementen die de kandidatuur dient te bevatten en bedoeld zijn in § 3 van dit artikel;

3° les coordonnées du service auprès duquel la description de fonction de l'emploi à conférer, les objectifs visés à l'article 376 et le CV standardisé visé au paragraphe 3 peuvent être obtenus.

§ 2. Sont seules prises en considération, les candidatures qui ont été envoyées par lettre recommandée au président du conseil de direction du SIAMU, dans un délai de trente-cinq jours. Ce délai commence à courir le jour qui suit la publication de l'appel au *Moniteur belge*.

§ 3. Tout acte de candidature comporte :

1° un exposé des titres et expériences que le candidat fait valoir pour postuler pour l'emploi avec utilisation d'un CV standardisé dont le modèle est fixé par le ministre fonctionnellement compétent;

2° un plan de gestion traduisant la manière dont le candidat entend réaliser les objectifs visés à l'article 376.

Sous peine d'irrecevabilité, un acte de candidature distinct est introduit pour chaque emploi auquel l'intéressé se porte candidat.

### TITRE III — Commission de sélection

**Art. 382.** § 1<sup>er</sup>. Il est créé des commissions de sélection de cinq membres en vue de l'attribution des emplois à pourvoir par mandat.

Le Gouvernement, sur la proposition du ministre, désigne les membres de chacune des commissions de sélection chaque fois qu'un emploi de mandat est déclaré vacant et désigne le président parmi ceux-ci. La désignation des membres des commissions de sélection est limitée à la procédure de sélection pour laquelle ils ont été désignés.

Chacune des commissions de sélection compte au minimum une personne de chaque sexe.

Lorsqu'un emploi de mandataire est ouvert à des candidats des deux rôles linguistiques, un des membres de la commission de sélection doit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966. Si aucun membre de la commission ne remplit cette condition, elle est assistée d'un membre du personnel qui a prouvé cette connaissance.

§ 2. La sélection des mandataires de rang A5 et A5+ s'effectue par une commission de sélection composée comme suit :

1° un commandant de zone d'une zone de secours de catégorie 4 ou un colonel d'une zone de secours de catégorie 4 ou un commandant de zone de catégorie 3, de la Région flamande;

2° un commandant de zone d'une zone de secours de catégorie 4 ou un colonel d'une zone de secours de catégorie 4 ou un commandant de zone de catégorie 3, de la Région wallonne;

3° trois membres qui disposent d'une expertise en management public, parmi lesquels peut faire partie l'officier-chef de service dont le mandat arrive à terme, pour autant qu'il dispose d'une évaluation favorable et qu'il ne se porte plus candidat pour aucun des mandats.

§ 3. La sélection des mandataires de rang A4 s'effectue par une commission de sélection composée comme suit :

1° l'officier-chef de service du SIAMU, sauf si celui-ci se porte candidat pour un mandat de rang A4, auquel cas il est remplacé par un membre qui dispose d'une expertise en management public;

2° un commandant de zone d'une zone de secours de catégorie 4 ou un colonel d'une zone de secours de catégorie 4 ou un commandant de zone de catégorie 3, de la Région flamande;

3° un commandant de zone d'une zone de secours de catégorie 4 ou un colonel d'une zone de secours de catégorie 4 ou un commandant de zone de catégorie 3, de la Région wallonne;

4° deux membres qui disposent d'une expertise en management public.

**Art. 383.** § 1<sup>er</sup>. Pour l'ensemble des commissions de sélection, le ministre :

1° désigne au moins deux secrétaires effectifs et au moins deux secrétaires suppléants de rôle linguistique différent;

2° fixe l'allocation accordée au président et aux membres.

§ 2. Le Gouvernement établit, sur la proposition du ministre, le règlement d'ordre intérieur des commissions de sélection.

**Art. 384.** Aucun membre de la commission ne peut siéger s'il se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité.

3° de adresgegevens van de dienst waar een functiebeschrijving van de te begeven betrekking, de omschrijving van de doeleinden bedoeld in artikel 376 en de gestandaardiseerde CV zoals bedoeld in paragraaf 3 verkregen kunnen worden.

§ 2. Enkel de candidaturen die per aangetekend schrijven verzonden zijn aan de voorzitter van de directieraad van de DBDMH binnen een termijn van dertig dagen, worden in aanmerking genomen. Deze termijn gaat in de dag volgend op de bekendmaking van de oproep in het *Belgisch Staatsblad*.

§ 3. Elke kandidatuur bevat :

1° een uiteenzetting van de aanspraken en ervaring die de kandidaat laat gelden om voor de betrekking te kandideren via het gebruik van een gestandaardiseerde cv opgesteld door de functioneel bevoegde minister;

2° een beheersplan waarin bepaald wordt op welke manier de kandidaat de doelstellingen, zoals bepaald in artikel 376 beoogt te realiseren.

Op straffe van onontvankelijkheid, dient de kandidaat een kandidaatsstelling in per betrekking waarvoor hij zich kandidaat stelt.

### TITEL III — Selectiecommissie

**Art. 382.** Selectiecommissie met vijf leden worden samengesteld met het oog op de toekenning van de bij mandaat in te vullen betrekkingen.

De Regering wijst, op voordracht van de minister, de leden van elke selectiecommissie aan telkens een mandaatbetrekking vacant wordt verklaard en duidt één onder hen aan als voorzitter. De aanwijzing van de leden van de selectiecommissies is beperkt tot de selectieprocedure waarvoor zij zijn aangesteld.

Elke selectiecommissie telt minstens één persoon van elk geslacht.

Wanneer een mandaatfunctie vacant wordt verklaard voor kandidaten van de twee taalrollen, dient een lid van de selectiecommissie de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966. Indien geen van de leden deze voorwaarden vervult, wordt de commissie bijgestaan door een personeelslid die deze kennis heeft bewezen.

§ 2. De selectie van de mandaathouders van rang A5 en A5+ gebeurt door een selectiecommissie samengesteld als volgt :

1° een zonecommandant van een hulpverleningszone van categorie 4, of, een kolonel van een hulpverleningszone van categorie 4 of een zonecommandant van categorie 3 van het Vlaamse Gewest;

2° een zonecommandant van een hulpverleningszone van categorie 4 of een kolonel van een hulpverleningszone van categorie 4 of een zonecommandant van categorie 3 van het Waalse Gewest;

3° drie leden met ervaring in overheidsmanagement, waarvan de officier-dienstchef wiens mandaat verloopt kan deel uitmaken, voor zover hij beschikt over een gunstige evaluatie en hij zich niet meer kandidaat stelt voor geen enkele mandaat.

De selectie van mandaathouders van rang A4, gebeurt door een selectiecommissie samengesteld als volgt :

1° de officier-dienstchef van de DBDMH, behalve indien deze zich kandidaat stelt voor een mandaat van rang A4, in welk geval hij vervangen wordt door een lid dat ervaring in overheidsmanagement heeft;

2° een zonecommandant van een hulpverleningszone van categorie 4, of bij ontstentenis, een zonecommandant van categorie 3 van het Vlaamse Gewest;

3° een zonecommandant van een hulpverleningszone van categorie 4 of een kolonel van een hulpverleningszone van categorie 4 of een zonecommandant van categorie 3 van het Waalse Gewest;

4° twee leden met ervaring in overheidsmanagement.

**Art. 383.** § 1. De minister, voor het geheel van de selectiecommissies :

1° duidt minstens twee effectieve en minstens twee plaatsvervangende secretarissen aan die tot een verschillende taalrol behoren;

2° bepaalt de vergoeding toegekend aan de voorzitter en de leden;

§ 2. De Regering stelt, op voorstel van de minister, het huishoudelijk reglement van de selectiecommissies op.

**Art. 384.** Geen lid van de commissie mag zetelen wanneer hij zich in een situatie bevindt die ertoe kan leiden dat zijn onpartijdigheid in gevaar wordt gebracht.

Les membres de la commission de sélection sont liés par le secret en ce qui concerne les débats et délibérations ainsi que pour toute information dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leur mission.

#### TITRE IV. — De la procédure de sélection.

##### Section I. — De la recevabilité.

**Art. 385.** § 1<sup>er</sup>. Chaque commission de sélection des mandataires est saisie par le président du conseil de direction de la demande d'avis visée par l'article 388, alinéa 1<sup>er</sup>.

§ 2. La demande d'avis adressée à la commission de sélection mentionne le délai dans lequel celle-ci doit se prononcer.

Ce délai ne peut être inférieur à soixante jours à dater de la réception de la demande par le président de la commission de sélection.

§ 3. La demande d'avis comporte :

1° les actes de candidature visés à l'article 381;

2° les objectifs visés à l'article 376;

3° la description de fonction de l'emploi à pourvoir visée à l'article 379.

**Art. 386.** La commission de sélection vérifie les conditions d'admissibilité des candidats.

Les candidats qui ne satisfont pas à ces conditions sont exclus de la sélection par décision motivée de la commission. Cette décision est notifiée aux candidats exclus.

Dans les dix jours qui suivent cette notification, chaque candidat peut introduire une réclamation auprès du Président de la commission et peut demander à être entendu. Le candidat peut se faire assister par une personne de son choix.

Après examen de la réclamation, la commission statue définitivement sur l'admissibilité et notifie sa décision au candidat qui a introduit une réclamation.

Lorsque la commission statue sur une réclamation visée à l'alinéa 3 concernant les conditions d'admissibilité des candidats, le délai prévu pour rendre son avis commence à courir à partir du jour où la commission s'est prononcée définitivement sur les conditions d'admissibilité.

##### Section II. — De l'entretien de sélection.

**Art. 387.** La commission de sélection invite les candidats à un entretien.

Cet entretien comporte la ou les épreuves visées à l'article 380.

En ce qui concerne les emplois de mandat de rang A4, la commission de sélection entend avant le début des entretiens l'officier-chef de service ou l'officier-commandant en second, ayant dans ses attributions les matières relevant de l'emploi de mandat concerné, au sujet des compétences générales et du profil de fonction de l'emploi à pourvoir.

*En ce qui concerne les emplois de mandat de rang A5 et A5+, la commission de sélection entend, avant le début des entretiens, le ministre fonctionnellement compétent ou son représentant.*

**Art. 388.** La commission de sélection émet un avis motivé en tenant compte :

a) de la description de fonction et de l'adéquation du profil du candidat et du résultat de l'entretien;

b) des titres et expériences professionnelles que le candidat fait valoir;

c) l'adéquation du plan de gestion avec les objectifs visés à l'article 376 et de la présentation du plan;

Au terme de l'entretien et après analyse de leur candidature, les candidats sont inscrits soit dans le groupe A "apte", soit dans le groupe B "non apte".

Dans le groupe A, les candidats sont classés.

En cas d'ex-aequo entre les candidats inscrits dans le groupe A "apte", le candidat qui appartient au sexe représenté à moins d'un tiers dans les deux premiers degrés de la hiérarchie est classé avant le candidat de l'autre sexe.

De leden van de selectiecommissie zijn gebonden tot geheimhouding omtrent de beraadslagingen en besluiten alsmede aangaande alle informatie waarvan zij kennis zouden hebben gekregen bij het uitvoeren van hun opdracht.

#### TITEL IV. — De selectieprocedure.

##### Afdeling I. — De ontvankelijkheid.

**Art. 385.** § 1. Elke selectiecommissie van de mandaathouders wordt gevat door de voorzitter van de directieraad door het indienen van een verzoek om advies bedoeld in artikel 388, eerste lid.

§ 2. In het verzoek om advies dient de termijn vermeld te worden waarbinnen de selectiecommissie zich dient uit te spreken.

Deze termijn mag niet minder bedragen dan zestig dagen na ontvangst van het verzoek door de voorzitter van de selectiecommissie.

§ 3. Het verzoek om advies bevat :

1° de kandidaturen bedoeld in artikel 381;

2° de doelstellingen bedoeld in artikel 376;

3° de functiebeschrijving van de in te vullen betrekking bedoeld in artikel 379.

**Art. 386.** De selectiecommissie controleert de toelatingsvoorwaarden van de kandidaten.

De kandidaten die niet voldoen aan deze voorwaarden worden van de selectie uitgesloten door een gemotiveerde beslissing van de selectiecommissie. Deze beslissing wordt aan de uitgesloten kandidaten betekend

Binnen de tien dagen die volgen op deze officiële kennisgeving kan iedere kandidaat bezwaar aantekenen aan de Voorzitter van de commissie en kan hij vragen gehoord te worden. De kandidaat kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Na onderzoek van het bezwaar, doet de commissie een definitieve uitspraak over de toelaatbaarheid en betekent haar beslissing aan de kandidaat die een bezwaar heeft ingediend.

Wanneer de commissie een uitspraak doet over een bezwaar bedoeld in alinea 3 betreffende de toelatingsvoorwaarden van de kandidaten, begint de termijn voorzien om zijn advies te geven te lopen vanaf de dag waarop de commissie een definitieve uitspraak heeft gedaan over de toelatingsvoorwaarden.

##### Afdeling II — Het selectiegesprek.

**Art. 387.** De selectiecommissie nodigt de kandidaten uit voor een gesprek.

Dit gesprek houdt de proef of de proeven in zoals bedoeld in artikel 380.

Wat betreft de mandaatbetrekkingen van rang A4 hoort de selectiecommissie voor het begin van de gesprekken de officier-diensthoofd of de officier-tweede in bevel, onder wiens bevoegdheid de materies vallen die afhangen van de betrokken mandaatbetrekking, met betrekking tot de algemene competenties en het functieprofiel van de in te vullen betrekking.

*Wat betreft de mandaatbetrekkingen van rang A5 en A5+, hoort de selectiecommissie voor het begin van de gesprekken de functioneel bevoegde minister of zijn vertegenwoordiger.*

**Art. 388.** De selectiecommissie geeft een gemotiveerd advies rekening houdend met :

a) de functiebeschrijving en de adequaatheid van het profiel van de kandidaat en het resultaat van het gesprek;

b) de aanspraken en ervaring die de kandidaat laat gelden;

c) de afstemming van het beheersplan op de doelstellingen bedoeld in artikel 376 en de voorstelling van het plan;

Bij het einde van het gesprek en na analyse van hun kandidaatstelling, worden de kandidaten ingeschreven in hetzij groep A "geschikt" hetzij groep B "niet geschikt".

In de groep A worden de kandidaten gerangschikt.

Indien er een ex-aequo is tussen de kandidaten die in groep A "geschikt" ingeschreven worden, wordt diegene behorend tot het geslacht dat voor minder dan een derde vertegenwoordigd is in de eerste twee trappen van de hiërarchie voor de kandidaat van het ander geslacht gerangschikt.

*Section III. — De la désignation des mandataires.*

**Art. 389.** Le Gouvernement désigne le mandataire opérationnel parmi les candidats du groupe A. Il motive sa décision.

**TITRE V. — Du contrat d'administration et du plan opérationnel.**

**Art. 390.** Dans les douze mois de la prestation de serment du Gouvernement, le conseil de direction élabore, en négociation avec le Ministre fonctionnellement compétent un contrat d'administration.

**Art. 391.** Ce contrat d'administration vise à traduire dans le fonctionnement de l'organisme les éléments contenus dans la déclaration gouvernementale ainsi que les grandes orientations définies par le Gouvernement.

*Il reprend en outre :*

- a) les objectifs visés à l'article 376;
- b) les règles de conduite vis-à-vis du public;
- c) les méthodes permettant de mesurer et de suivre le degré de réalisation des objectifs;
- d) un plan de personnel stratégique qui décrit l'évolution recherchée des besoins en personnel pour la durée de la législature en vue de réaliser le contrat d'administration;
- e) une estimation des moyens de fonctionnement et d'investissement nécessaires pour réaliser le contrat d'administration.

**Art. 392.** Le contrat d'administration est approuvé par le Gouvernement.

**Art. 393.** Le contrat d'administration peut être adapté après approbation du budget et sur base d'un projet d'adaptation établi par le conseil de Direction. L'adaptation est approuvée par le Gouvernement.

**Art. 394.** Le conseil de direction établit le plan opérationnel annuel qui décrit les initiatives et les projets concrets à réaliser par le contrat d'administration visé à l'article 390.

**Art. 395.** Chaque année, le conseil de direction communique un état de la mise en œuvre du contrat d'administration au Gouvernement.

**TITRE VI. — Situation administrative et pécuniaire****CHAPITRE I. — De la situation administrative***Section I. — De l'exercice du mandat.*

**Art. 396. § 1.** Le mandataire opérationnel exerce effectivement le mandat.

Dans le cas où il ne peut pas exercer le mandat pour cause de maladie de longue durée ou de congé de maternité ou de suspension dans l'intérêt du service ou de toute absence prévue d'une durée de plus de 45 jours le Gouvernement peut confier temporairement le mandat à un autre agent du cadre supérieur du SIAMU pour une durée de six mois au maximum.

**§ 2.** Le mandataire opérationnel exerce sa tâche à temps plein.

Pendant son mandat, il ne peut obtenir :

- 1° un congé pour interruption de la carrière professionnelle sauf si celle-ci vise le congé parental, les soins palliatifs et les soins en cas de maladie grave;
- 2° un congé pour présenter sa candidature aux élections, pour détachement auprès d'un cabinet ministériel ou pour l'exercice d'une fonction auprès d'un groupe politique reconnu;
- 3° un congé politique;
- 4° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public;
- 5° un congé de formation
- 6° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps ou suivre les cours de l'école du corps de la protection civile;
- 7° un congé pour mission d'intérêt général;
- 8° l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, dans le cadre de la semaine de quatre jours et dans le cadre du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans;
- 9° un congé pour convenances personnelles;
- 10° un congé pour être mis à disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique;

*Afdeling III — De aanwijzing van de mandaathouders.*

**Art. 389.** De Regering duidt de operationele mandaathouder aan onder de kandidaten van groep A. Ze motiveert haar beslissing.

**TITEL V. — De bestuursovereenkomst en het operationeel plan.**

**Art. 390.** Binnen de twaalf maanden volgend op de eedaflegging van de Regering, stelt de directieraad, in onderhandeling met de functioneel bevoegde Minister een bestuursovereenkomst op.

**Art. 391.** Deze bestuursovereenkomst is erop gericht de elementen opgenomen in de regeringsverklaring en de grote beleidlijnen gedefinieerd door de Regering te integreren in de werking van de instelling.

*Het bevat onder meer :*

- a) de doelstellingen bedoeld in artikel 376;
- b) de gedragsregels ten aanzien van het publiek;
- c) de methodes die toelaten om de verwezenlijking van de doelstellingen te meten en te volgen;
- d) een strategisch personeelsplan dat de gewenste evolutie van de personeelsbehoefte voor de duur van de legislatuur beschrijft, met het oog op de uitvoering van de bestuursovereenkomst;
- e) een schatting van de benodigde werkings- en investeringsmiddelen voor de uitvoering van de bestuursovereenkomst.

**Art. 392.** De bestuursovereenkomst wordt goedgekeurd door de Regering.

**Art. 393.** De bestuursovereenkomst kan worden aangepast na goedkeuring van de begroting en op basis van een voorstel tot aanpassing opgesteld door de directieraad. De aanpassing wordt goedgekeurd door de Regering.

**Art. 394.** De directieraad stelt het jaarlijks operationeel plan op waarin de initiatieven en concreet te realiseren projecten door de bestuursovereenkomst bedoeld in artikel 390 worden opgenomen.

**Art. 395.** Elk jaar bezorgt de directieraad een stand van zaken van de uitvoering van de bestuursovereenkomst aan de Regering.

**TITEL VI. — Administratieve en geldelijke situatie.****HOOFDSTUK I. — De administratieve situatie.***Afdeling I. — De uitoefening van het mandaat.*

**Art. 396. § 1.** De operationele mandaathouder oefent het mandaat daadwerkelijk uit.

In geval hij het mandaat niet kan uitoefenen wegens langdurige ziekte of zwangerschapsverlof of schorsing in het belang van de dienst of wegens voorspelbare afwezigheid van meer dan 45 dagen, kan de Regering het mandaat tijdelijk toevertrouwen aan een andere ambtenaar van het hoger kader van de DBDMH voor maximaal zes maanden.

**§ 2.** De operationele mandaathouder oefent zijn taak voltijds uit.

Tijdens zijn mandaat kan hij :

- 1° geen verlof voor loopbaanonderbreking krijgen, uitgezonderd als dit het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte betreft;
- 2° geen verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen, om een ambt uit te oefenen in het kabinet van een minister of om een functie uit te oefenen bij een erkende politieke fractie;
- 3° geen politiek verlof krijgen;
- 4° geen verlof krijgen voor een stage of een proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst;
- 5° geen verlof krijgen voor opleiding;
- 6° geen verlof krijgen om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps burgerlijke veiligheid als vrijwillige indienstnemer bij dit korps of om cursussen bij te wonen van de school van het korps voor civiele bescherming;
- 7° geen verlof voor opdracht van algemeen belang krijgen;
- 8° geen toelating verkrijgen om zijn functies uit te oefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid, met de vierdagenweek en halftijds te werken vanaf 50 of 55 jaar;
- 9° geen verlof krijgen voor persoonlijke aangelegenheden;
- 10° geen verlof krijgen om ter beschikking gesteld te worden van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België;

11° un congé parental hors de l'interruption de carrière.

**Art. 397.** Les mandataires opérationnels présentent au ministre, chacun pour ce qui le concerne, une fois tous les six mois, l'état d'avancement des objectifs visés à l'article 376.

CHAPITRE II. — *De la situation pécuniaire.*

**Art. 398. § 1<sup>er</sup>.** Le mandataire se voit attribuer l'échelle du rang correspondant à la fonction exercée.

Officier-chef de servie	A599
Officier-commandant en second	A551
Chef de département	A451

§ 2. Les échelles de traitement sont reprises dans l'annexe I<sup>e</sup>.

Les montants repris dans les échelles de traitement sont liés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément à la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public ou à toute autre disposition qui la modifierait. Le traitement est rattaché à l'indice-pivot 138,01.

§ 3. Le mandataire opérationnel n'a pas droit à une prime d'excellence ni à une prime de projet.

**Art. 399. § 1<sup>er</sup>.** L'agent détenteur d'un mandat, reçoit une prime de mandat dont le montant annuel s'élève à :

- 1° pour l'agent du rang A5+ : 6.000 EUR;
- 2° pour l'agent du rang A5 : 4.500 EUR
- 3° pour les agents du rang A4 : 3.000 EUR .

La prime de mandat est payée mensuellement aux mêmes conditions que le traitement. Elle est liée à l'indice-pivot 138,01.

§ 2. Si la mention "satisfaisant" visée à l'article 413 lui a été attribuée, la prime de mandat du mandataire opérationnel est doublée pour la période sur laquelle porte l'évaluation.

Le doublement de la prime mandataire opérationnel est payé en un versement dans les trois mois qui suivent l'évaluation.

CHAPITRE III. — *De l'ancienneté.*

**Art. 400.** L'ancienneté de grade de l'agent détenteur du mandat est égale à son ancienneté dans le grade qu'il portait avant son affectation. La durée du mandat est comptabilisée dans ses anciennetés de service, de grade et pécuniaire.

CHAPITRE IV. — *Du transfert des agents.*

**Art. 401.** A partir de sa première évaluation « satisfaisant » visée à l'article 413, l'agent désigné comme mandataire opérationnel issu d'une zone de secours est transféré d'office au SIAMU. Ce transfert s'opère à titre rétroactif à la date de sa désignation comme mandataire opérationnel. Le Gouvernement prend un arrêté individuel. Une copie est envoyée pour information à la zone de secours d'origine.

**Art. 402.** L'agent transféré est soumis au présent statut, conserve son ancienneté administrative et son ancienneté pécuniaire et est en droit de faire valoir celles-ci au SIAMU.

TITRE VII. — *De l'évaluation.*

CHAPITRE I. — *Commission d'évaluation.*

**Art. 403. § 1.** Il est créé une commission d'évaluation de cinq membres, chargée de l'évaluation de l'officier-chef de service, de l'officier-commandant en second et des chefs de département composée comme suit :

1° un commandant de zone d'une zone de secours de catégorie 4 ou un colonel d'une zone de secours de catégorie 4 ou un commandant de zone de catégorie 3, de la Région flamande;

2° un commandant de zone d'une zone de secours de catégorie 4 ou un colonel d'une zone de secours de catégorie 4 ou un commandant de zone de catégorie 3, de la Région wallonne;

3° trois membres qui disposent d'une expertise en rapport avec le management du secteur public.

11° geen ouderschapsverlof krijgen buiten de loopbaanonderbreking.

**Art. 397.** De operationele mandaathouders stellen, ieder wat hen betreft, een keer om de zes maanden, een stand van zaken van de doelstellingen bedoeld in artikel 376 voor aan de minister.

HOOFDSTUK II. — *Geldelijke situatie.*

**Art. 398.** De mandaathouder krijgt de schaal toegekend van de rang die overeenstemt met het ambt dat wordt uitgeoefend.

Officier-dienstchef	A599
Officier-tweede in bevel	A551
Departementshoofd	A451

§ 2. De weddeschalen zijn opgenomen in bijlage I.

De bedragen van de weddeschaal volgen de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen in overeenstemming met 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. De wedde wordt gekoppeld aan de spilindexcijfer van 138,01.

§ 3. De operationele mandaathouder heeft geen recht op een uitmuntenheidstoelage of op een projecttoelage.

**Art. 399. § 1.** De ambtenaar die houder is van een mandaat, ontvangt een mandaatpremie waarvan het jaarlijks bedrag gelijk is aan :

- 1° voor de ambtenaren van rang A5+ : 6.000 EUR;
- 2° voor de ambtenaar van rang A5 : 4.500 EUR;
- 3° voor de ambtenaren van rang A4 : 3.000 EUR.

De mandaatpremie wordt maandelijks uitbetaald onder dezelfde voorwaarden als de wedde. Ze wordt gekoppeld aan de spilindex 138,01.

§ 2. Indien de vermelding "voldoende" zoals bedoeld in artikel 413 hem werd toegekend, wordt de mandaatpremie van de operationele mandaathouder verdubbeld voor de periode op welke de evaluatie betrekking heeft.

De verdubbeling van de operationele mandaatpremie wordt in éénmaal betaald binnen de drie maanden na de evaluatie.

HOOFDSTUK III. — *Anciënniteit.*

**Art. 400.** De graadanciënniteit van de ambtenaar mandaathouder is gelijk aan zijn anciënniteit in de graad die hij bekleedde voor zijn aanstelling. De duur van het mandaat wordt meegerekend in zijn dienstanciënniteit, graadanciënniteit en geldelijke anciënniteit.

HOOFDSTUK IV. — *Overplaatsing van de ambtenaren.*

**Art. 401.** Vanaf zijn eerste "voldoende" evaluatie bedoeld in artikel 413 wordt de ambtenaar aangesteld als operationeel mandaathouder afkomstig uit een hulpverleningszone ambtshalve overgeplaatst naar de DBDMH. Deze overplaatsing geschiedt met terugwerkende kracht tot de datum van zijn aanstelling als operationele mandaathouder. De Regering vaardigt een individueel besluit uit. Een kopie wordt ter informatie verstuurd naar de hulpverleningszone van oorsprong.

**Art. 402.** De overgeplaatste ambtenaar is onderworpen aan dit statuut, behoudt zijn administratieve en geldelijke anciënniteit en kan deze doen gelden binnen de DBDMH.

TITEL VII — *De evaluatie.*

HOOFDSTUK I. — *Evaluatiecommissie.*

**Art. 403. § 1.** Een evaluatiecommissie van vijf leden wordt opgericht, belast met de evaluatie van de officier-dienstchef, de officier tweede in bevel en de afdelingshoofden samengesteld als volgt :

1° een zonecommandant van een hulpverleningszone van categorie 4 of een kolonel van een hulpverleningszone van categorie 4 of een zonecommandant van categorie 3 van het Vlaamse Gewest;

2° een zonecommandant van een hulpverleningszone van categorie 4 of een kolonel van een hulpverleningszone van categorie 4 of een zonecommandant van categorie 3 van het Waalse Gewest;

3° drie leden met ervaring in overheidsmanagement.

§ 2. Le Gouvernement, sur la proposition du ministre, désigne les membres de la commission d'évaluation ainsi que le président et le vice-président parmi ceux-ci. Le président et le vice-président sont de rôle linguistique différent. Le Gouvernement désigne également sur proposition du ministre quatre membres suppléants qui répondent aux mêmes critères que les membres effectifs. En cas d'absence ou d'empêchement d'un membre, un suppléant est désigné par le président. En cas d'absence du président, la présidence est attribuée au vice-président.

**Art. 404.** Le Gouvernement peut désigner un bureau externe pour assister la commission d'évaluation dans ses missions.

Les membres sont désignés pour une période de cinq ans. Leur désignation est renouvelable.

Chacune des commissions de sélection compte au minimum une personne de chaque sexe.

Le ministre désigne au moins deux secrétaires effectifs et au moins deux secrétaires suppléants de rôle linguistique différent pour assister la commission d'évaluation.

Le ministre fixe l'allocation accordée aux membres de la commission d'évaluation.

Le Gouvernement établit, sur la proposition du ministre fonctionnellement compétent, le règlement d'ordre intérieur des commissions d'évaluation.

Aucun membre de la commission d'évaluation ne peut siéger s'il se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité.

Les membres de la commission d'évaluation sont liés par le secret en ce qui concerne les débats et délibérations ainsi que pour toute information dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leur mission.

## CHAPITRE II. — Du déroulement de l'évaluation.

### Section I. — Objet de l'évaluation

**Art. 405.** L'évaluation porte sur :

- La réalisation des objectifs visés à l'article 376;
- La manière dont ces objectifs ont ou non été atteints.

### Section II. — De la préparation de l'entretien d'évaluation.

**Art. 406.** En préparation de chaque entretien d'évaluation, le mandataire opérationnel rédige un rapport détaillant dans quelle mesure les objectifs qui lui sont assignés sont atteints et les moyens qui ont été mis en œuvre pour y parvenir. Le mandataire opérationnel peut joindre à ce rapport le résultat d'une évaluation à 360°.

Le ministre fonctionnellement compétent arrête le modèle des rapports susmentionnés.

**Art. 407.** La commission d'évaluation prend connaissance du rapport rédigé par le mandataire opérationnel et en transmet copie au(x) ministre(s) concerné(s) et, le cas échéant, à l'officier-chef de service et l'officier-commandant en second.

**Art. 408.** Ce rapport rédigé par le mandataire opérationnel doit parvenir à la commission d'évaluation 10 jours ouvrables avant la première réunion.

**Art. 409.** Avant l'entretien d'évaluation du mandataire de rang A5 et du rang A4+, la commission d'évaluation recueille l'avis du ministre fonctionnellement compétent, en ce qui concerne la réalisation des objectifs transversaux et stratégiques visés à l'article 376.

Avant l'entretien d'évaluation du mandataire de rang A4, la commission recueille l'avis du ministre fonctionnellement compétent et de l'officier-chef de service et de l'officier-commandant en second, en ce qui concerne la réalisation des objectifs transversaux et stratégiques visés à l'article 376.

**Art. 410.** La commission d'évaluation invite ensuite le mandataire opérationnel à un entretien d'évaluation. A cette occasion, elle transmet au mandataire les avis récoltés conformément à l'article 409.

**Art. 411.** La commission d'évaluation tient compte du changement éventuel des objectifs en application de l'article 376, § 4.

### Section III. — Du rapport d'évaluation et de la mention.

**Art. 412.** A l'issue de l'entretien d'évaluation, la commission d'évaluation rédige un rapport d'évaluation et arrête une mention.

Le rapport d'évaluation est transmis, contre accusé de réception, au mandataire opérationnel.

§ 2. De Regering stelt, op voordracht van de minister, de leden aan van de evaluatiecommissie alsook de voorzitter en de ondervoorzitter onder hen. De voorzitter en ondervoorzitter behoren tot een verschillende taalrol. De Regering wijst eveneens op voordracht van de minister vier plaatsvervangende leden aan die beantwoorden aan dezelfde criteria als de door de Regering aangewezen effectieve leden. Wanneer één van leden afwezig of verhinderd is, wijst de voorzitter een plaatsvervangend lid aan. Wanneer de voorzitter afwezig is, komt het voorzitterschap toe aan de ondervoorzitter.

**Art. 404.** De Regering kan een extern bureau aanduiden om de evaluatiecommissie bij te staan in haar opdrachten.

De leden worden aangesteld voor een periode van vijf jaar. Hun aanwijzing is hernieuwbaar

Elke selectiecommissie telt minstens één persoon van elk geslacht.

De minister duidt minstens twee effectieve en minstens twee plaatsvervangende secretarissen aan van verschillende taalrol om de evaluatiecommissie bij te staan.

De minister bepaalt de vergoeding toegekend aan de leden van de evaluatiecommissie.

De Regering, op voorstel van de functioneel bevoegde minister, stelt het Huishoudelijk Reglement van de evaluatiecommissies op.

Geen lid van de evaluatiecommissie mag zetelen wanneer hij zich in een situatie bevindt die ertoe kan leiden dat zijn onpartijdigheid in gevaar wordt gebracht.

De leden van de evaluatiecommissie zijn gebonden tot geheimhouding omtrent de beraadslagingen en besluiten alsmede aangaande alle informatie waarvan zij kennis zouden hebben gekregen bij het uitvoeren van hun opdracht.

## HOOFDSTUK II — Het verloop van de evaluatie.

### Afdeling I. — Voorwerp van evaluatie.

**Art. 405.** De evaluatie betreft :

- De realisatie van de doelstellingen voorzien in artikel 376;
- De manier waarop de doelstellingen al dan niet bereikt zijn.

### Afdeling II. — De voorbereiding van het evaluatiegesprek.

**Art. 406.** De operationele mandaathouder stelt in voorbereiding van elk evaluatiegesprek een verslag op waarin hij de mate waarin de hem toevertrouwde doelstellingen bereikt zijn alsook de middelen die hiervoor gehanteerd werden, gedetailleerd beschrijft. De mandaathouder kan het resultaat van een 360° evaluatie aan het verslag toevoegen.

De functioneel bevoegde minister legt het model van de hierboven genoemde verslagen vast.

**Art. 407.** De evaluatiecommissie neemt kennis van het verslag opgesteld door de operationele mandaathouder en bezorgt hiervan een kopie aan de betrokken minister(s) en, in voorkomend geval, aan de officier-dienstchef en de officier-tweede in bevel.

**Art. 408.** Dit verslag opgesteld door de operationele mandaathouder moet 10 werkdagen voor de eerste vergadering bij de evaluatiecommissie toekomen.

**Art. 409.** Voor het evaluatiegesprek van de mandaathouder van rang A5 en van rang A4+, wint de evaluatiecommissie het advies in van de functioneel bevoegde minister, wat betreft de realisatie van de in artikel 376 bedoelde transversale en strategische doelstellingen.

Voor het evaluatiegesprek van de mandaathouder van rang A4, wint de commissie het advies in van de functioneel bevoegde minister en de officier-dienstchef en de officier-tweede in bevel, wat betreft de realisatie van de in artikel 376 bedoelde transversale en strategische doelstellingen.

**Art. 410.** De evaluatiecommissie nodigt vervolgens de operationele mandaathouder uit op een evaluatiegesprek. Voor deze gelegenheid maakt ze aan de mandaathouder de ingewonnen adviezen over overeenkomstig artikel 409.

**Art. 411.** De evaluatiecommissie houdt rekening met de eventuele wijziging van de doelstellingen in toepassing van artikel 376, § 4.

### Afdeling III. — Het evaluatieverslag en de vermelding.

**Art. 412.** Na het evaluatiegesprek stelt de evaluatiecommissie een evaluatieverslag op en stelt een vermelding vast.

Het evaluatieverslag wordt tegen ontvangstbewijs overgemaakt aan de mandaathouder.

**Art. 413.** La mention " satisfaisant " est attribuée au mandataire opérationnel lorsque celui-ci a atteint les objectifs qui lui sont assignés et que sa contribution à l'atteinte de ces objectifs est avérée.

La mention " à améliorer " est attribuée au mandataire opérationnel lorsque celui-ci a réalisé ses objectifs mais que des améliorations substantielles doivent être apportées en vue d'exercer la mission de gestion confiée de façon optimale et complète ou que sa contribution personnelle à l'atteinte de ces objectifs est limitée.

La mention " insatisfaisant " est attribuée au mandataire opérationnel lorsqu'il ressort de l'évaluation que le fonctionnement de celui-ci est inférieur au niveau attendu ou que la manière d'atteindre ces objectifs n'a pas été optimale ou que sa contribution personnelle à l'atteinte des objectifs est faible.

Dans son évaluation, la commission d'évaluation doit tenir compte des circonstances imprévisibles ou indépendantes, qui ont rendu impossible la réalisation totale ou partielle des objectifs fixés.

**Art. 414. § 1<sup>er</sup>.** Une première évaluation a lieu deux ans après le début du mandat.

Au cas où cette évaluation se termine par la mention « insatisfaisant », une évaluation complémentaire a lieu dans un délai de six mois après la date de la notification de cette première évaluation.

Si la mention attribuée au mandataire à l'issue de l'évaluation complémentaire est « insatisfaisant », son mandat prend fin définitivement et il ne peut participer à une nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe.

§ 2. Une seconde évaluation a lieu six mois avant la fin du mandat.

Si, à l'issue de cette deuxième évaluation, la mention attribuée au mandataire est « satisfaisant », le Gouvernement peut renouveler son mandat sans qu'il soit procédé à une nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe. Le mandataire établit, à l'occasion du renouvellement de son mandat, un plan de gestion tel que visé à l'article 381 § 3, qui tient compte des objectifs à atteindre fixés par l'autorité.

Si la mention attribuée au mandataire est « à améliorer », son mandat n'est pas renouvelé mais il peut participer à la nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe.

Si la mention attribuée au mandataire est « insatisfaisant », son mandat n'est pas renouvelé et il ne peut participer à la nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe.

#### Section IV. — Des voies de recours

**Art. 415.** Le mandataire opérationnel qui ne peut marquer son accord sur la mention " à améliorer " ou " insatisfaisant " dispose de quatorze jours à partir de la notification de son évaluation pour introduire un recours écrit auprès du Gouvernement.

Les notifications et les délais visés au présent article sont régis selon les mêmes règles que celles visées à l'article 2.

Le Gouvernement statue sur le recours d'un mandataire opérationnel. A cette occasion, le ministre fonctionnellement compétent se déporte.

**Art. 416.** Le Gouvernement doit se prononcer dans les soixante jours de la réception de la requête.

A sa demande, le mandataire opérationnel est entendu. Il peut se faire assister par la personne de son choix et accéder aux pièces du dossier avant son audition.

Le gouvernement peut déléguer cette audition à un Ministre. A cet effet, le Ministre reçoit délégation pour entendre le mandataire, en établir un procès-verbal détaillé, recueillir toutes informations utiles et présenter le dossier au Gouvernement. En cas d'absence de décision dans le délai, la mention attribuée au mandataire est « satisfaisant ».

### TITRE VIII. — De la fin de mandat

#### CHAPITRE I. — De la fin de mandat de plein droit

**Art. 417.** Sans préjudice des articles 418 et 419, le mandat prend fin à l'expiration de la durée fixée à l'article 375 ou lorsque le mandataire atteint l'âge légal de la pension.

**Art. 413.** De vermelding " voldoende " wordt toegekend aan de operationele mandaathouder wanneer hij de doelstellingen die hem werden toegewezen bereikt heeft en wanneer zijn bijdrage bij het behalen van deze doelstellingen bewezen is.

De vermelding " te verbeteren " wordt toegekend aan de mandaathouder wanneer hij zijn doelstellingen gedeeltelijk bereikt heeft, maar er substantiële verbeteringen dienen te worden aangebracht teneinde de aan hem toevertrouwde managementopdracht op een optimale en volmaakte manier te kunnen uitoefenen of wanneer zijn persoonlijke bijdrage bij het behalen van deze doelstellingen beperkt bleef.

De vermelding " onvoldoende " wordt toegekend aan de mandaathouder wanneer de evaluatie aantoonde dat de werking van de mandaathouder niet het verwachte niveau haalt of wanneer de toegewezen doelstellingen niet bereikt werden of wanneer deze doelstellingen niet op een optimale manier bereikt werden of wanneer zijn persoonlijke bijdrage aan het behalen van de doelstellingen zeer gering is.

In haar evaluatie moet de evaluatiecommissie rekening houden met onvoorziene omstandigheden of omstandigheden, die het geheel of gedeeltelijk realiseren van de vastgestelde doelstellingen onmogelijk hebben gemaakt.

**Art. 414. § 1.** Een eerste evaluatie heeft plaats twee jaar na het begin van het mandaat.

Indien bij deze evaluatie de vermelding " onvoldoende " wordt verkregen, heeft een bijkomende evaluatie plaats binnen een termijn van zes maanden na de datum van de kennisgeving van deze eerste evaluatie..

Als de bijkomende evaluatie van de mandaathouder eveneens " onvoldoende " is wordt zijn mandaat definitief beëindigd en kan hij niet deelnemen aan een nieuwe aanwijzingsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt.

§ 2. Een tweede evaluatie heeft plaats zes maanden voor het einde van de mandaat.

Indien op het einde van deze tweede evaluatie de mandaathouder de vermelding " voldoende " bekomt, dan kan de Regering zijn mandaat verlengen zonder dat er wordt overgegaan tot een nieuwe toekenningsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt. De mandaathouder stelt, bij de hernieuwing van zijn mandaat, een beheersplan op zoals bedoeld in artikel 381 § 3, dat rekening houdt met de te bereiken doelstelling vastgelegd door de overheid.

Indien de mandaathouder de vermelding " te verbeteren " bekomt, dan wordt zijn mandaat niet verlengd maar kan hij deelnemen aan een nieuwe toekenningsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt.

Indien de mandaathouder de vermelding " onvoldoende " bekomt, dan wordt zijn mandaat niet vernieuwd en kan hij niet deelnemen aan de nieuwe toekenningsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt.

#### Afdeling IV. — Beroepsprocedure

**Art. 415.** De operationele mandaathouder die niet akkoord gaat met de vermelding " te verbeteren " of " onvoldoende " beschikt over veertien dagen vanaf de betekening van zijn evaluatie om schriftelijk beroep in te dienen bij de Regering.

De betekeningen en de termijnen bedoeld in dit artikel worden geregeld volgens dezelfde bepalingen als die bedoeld in artikel 2.

De Regering spreekt zich uit over het beroep van een operationeel mandaathouder. Hierbij verklaart de functioneel bevoegde minister zich onbevoegd.

**Art. 416.** De Regering moet zich uitspreken binnen de zestig dagen na ontvangst van het verzoekschrift.

De operationele mandaathouder wordt op zijn verzoek gehoord. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze en toegang hebben tot de dossierstukken voor zijn hoorzitting.

De Regering kan deze hoorzitting delegeren aan de Minister. Hiertoe krijgt de minister volmacht om de mandaathouder te horen, er een gedetailleerd proces-verbaal van op te stellen, alle nuttige informatie te verzamelen en het dossier voor te stellen aan de Regering. Bij ontstentenis van beslissing binnen de termijn, wordt de vermelding toegekend aan de mandaathouder "voldoende".

### TITEL VIII. — Einde van het mandaat

#### HOOFDSTUK I. — Beëindiging van het mandaat van rechtswege

**Art. 417.** Onverminderd artikelen 418 en 419, eindigt het mandaat na afloop van de vastgestelde duur zoals bepaald in artikel 375 of wanneer de mandaathouder de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

CHAPITRE II. — *De la fin anticipée*

**Art. 418.** Le mandat prend fin de manière anticipée en cas de suspension dans l'intérêt du service pendant plus de six mois, en cas d'absence ininterrompue pour cause de maladie de longue durée de plus de six mois, en cas de rétrogradation, en cas de démission d'office, en cas de révocation, ou par la démission volontaire du mandataire.

En cas de démission volontaire, un préavis de six mois est requis. Ce délai peut être réduit de commun accord.

**Art. 419.** Si l'évaluation visée à l'article 414, § 1, alinéa 3 conduit à une mention "insatisfaisant", le mandat prend fin le premier jour du mois qui suit celui de l'attribution de la mention.

CHAPITRE III. — *Du titre et de l'échelle après le mandat*

**Art. 420.** L'officier-chef de service qui termine le mandat avec une évaluation « satisfaisant » peut porter le titre d' « officier-chef de service honoraire » après la fin de toute fonction de mandat.

L'officier-commandant en second qui termine le mandat avec une évaluation « satisfaisant » peut porter le titre de « officier commandant en second honoraire » après la fin de toute fonction de mandat.

Le mandataire de rang A4 qui termine le mandat avec une évaluation « satisfaisant » peut porter le titre de « chef de département honoraire » après la fin de toute fonction de mandat.

**Art. 421.** § 1<sup>er</sup>. A l'exception des hypothèses visées à l'article 418, les agents bénéficient à la fin de leur mandat respectivement de l'échelle A500, s'ils sont titulaires à la fin de leur mandat d'une échelle de rang A5+, de l'échelle A451, s'ils sont titulaires à la fin de leur mandat d'une échelle de rang A5, et de l'échelle A352, s'ils sont titulaires à la fin de leur mandat d'une échelle de rang A4.

§ 2. A l'exception des hypothèses visées à l'article 418, les agents visés au paragraphe 1<sup>er</sup> dont le mandat prend fin après une période de mandat de six années consécutives, conservent à la fin de leur mandat le bénéfice de la meilleure échelle barémique dont ils ont bénéficié.

§ 3. Les périodes de mandat auxquelles correspondent une évaluation insatisfaisante ne sont pas prises en compte dans le calcul visés dans les deux premiers alinéas du présent article.

## LIVRE V. — DISPOSITIONS ABROGATOIRES, TRANSITOIRES ET FINALES

TITRE I. — *Dispositions abrogatoires*

**Art. 422.** Les dispositions du statut général relatives aux dispositions abrogatoires sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

**Art. 423.** L'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente est abrogé.

TITRE II. — *Dispositions transitoires*CHAPITRE I. — *De la conversion dans les carrières fonctionnelles*

**Art. 424.** 1<sup>er</sup>. A la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, les agents titulaires des grades de sous-lieutenant et de lieutenant se voient octroyer le grade de capitaine.

§ 2. L'ancienneté de niveau des agents visés au paragraphe 1<sup>er</sup> constitue leur ancienneté au grade de capitaine.

**Art. 425.** 1<sup>er</sup>. A la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, les agents titulaires du grade de capitaine se voient octroyer le grade de major.

§ 2. Les agents visés au paragraphe 1<sup>er</sup> conservent pour le grade de major l'ancienneté qu'ils ont acquise depuis qu'ils ont été promu au grade de capitaine.

**Art. 426.** 1<sup>er</sup>. A la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, les agents titulaires du grade de commandant se voient octroyer le grade de colonel.

§ 2. Les agents visés au paragraphe 1<sup>er</sup> conservent pour le grade de colonel l'ancienneté qu'ils ont acquise depuis qu'ils ont été promu au grade de commandant.

HOOFDSTUK II. — *Vroegtijdige beëindiging*

**Art. 418.** Het mandaat neemt vervroegd een einde in geval van schorsing in het belang van de dienst voor meer dan zes maanden, in geval van ononderbroken afwezigheid wegens langdurige ziekte van meer dan zes maanden, in geval van terugzetting in graad, in geval van ambtshalve ontslag, in geval van afzetting of door het vrijwillig ontslag van de mandaathouder.

In geval van vrijwillig ontslag door de mandaathouder, is een opzegging van zes maanden vereist. Deze termijn kan in onderling akkoord verkort worden.

**Art. 419.** Indien de evaluatie bedoeld in artikel 414, § 1, derde lid leidt tot een vermelding "onvoldoende", dan neemt het mandaat een einde op de eerste dag van de maand die volgt op de toekenning van deze vermelding.

HOOFDSTUK III — *De graad en de schaal na het mandaat*

**Art. 420.** De officier-dienstchef die het mandaat beëindigt met een "voldoende" evaluatie kan de titel "ere-officier-dienstchef" dragen na afloop van alle mandaatfuncties.

De officier-tweede in bevel die het mandaat beëindigt met een voldoende evaluatie kan de titel "ere-officier-tweede in bevel" dragen na afloop van alle mandaatfuncties.

De mandaathouder van rang A4 die het mandaat beëindigt met een voldoende evaluatie kan de titel van "ere-diensthof" dragen na afloop van alle mandaatfuncties.

**Art. 421.** § 1. Behalve de in artikel 418 bedoelde gevallen genieten de ambtenaren, op het einde van hun mandaat, respectievelijk de weddeschaal A500 als ze op het einde van hun mandaat titularis zijn van een weddeschaal van rang A5+, van weddeschaal A451, als ze op het einde van hun mandaat titularis zijn van een weddeschaal van rang A5, en van weddeschaal A352, als ze op het einde van hun mandaat titularis zijn van een weddeschaal van rang A4.

§ 2. Behalve de in artikel 418 bedoelde gevallen, blijven de ambtenaren bedoeld in § 1 van wie het mandaat na een mandaatperiode van zes opeenvolgende jaren, verstreken is, op het einde van hun mandaat het voordeel behouden van de beste weddeschaal die zijn genoten hebben.

§ 3. De mandaatperiodes waarvoor een onvoldoende evaluatie werd verkregen, komen niet in aanmerking voor de berekening bedoeld in de eerste twee leden van dit artikel.

## BOEK V. — OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

TITEL I. — *Opheffingsbepalingen*

**Art. 422.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de opheffingsbepalingen.

**Art. 423.** Het besluit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 27 juni 2002 houdend het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp wordt opgeheven.

TITEL II. — *Overgangsbepalingen*HOOFDSTUK I. — *De omzetting in de functionele loopbanen*

**Art. 424.** § 1. Op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, krijgen de ambtenaren titularissen van de graad van onderluitenant en van luitenant de graad van kapitein toegewezen.

§ 2. De niveauanciënniteit van de ambtenaren bedoeld in de eerste paragraaf vormt hun graadanciënniteit in de graad van kapitein.

**Art. 425.** § 1. Op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, krijgen de ambtenaren houder van de graad van kapitein de graad van majoor toegewezen.

§ 2. De ambtenaren bedoeld in § 1 behouden voor de graad van majoor de anciënniteit die ze verworven hebben sinds ze bevorderd werden in de graad van kapitein.

**Art. 426.** Op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, krijgen de ambtenaren houder van de graad van commandant de graad van kolonel toegewezen.

§ 2. De ambtenaren bedoeld in § 1 behouden voor de graad van kolonel de anciënniteit die ze verworven hebben sinds ze bevorderd werden in de graad van commandant.



CHAPITRE II. — *Dispositions transitoires.**Section I. — Mesures transitoires générales*

**Art. 427.** Les dispositions du statut général relatives aux mesures transitoires générales sont applicables aux membres du personnel opérationnel.

*Section II. — Mesures transitoires relatives à la carrière hiérarchique.*

**Art. 428.** Les procédures de recrutement et de promotion pour lesquelles le ou les emplois ont été déclarés vacants avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date.

Les grades obtenus à l'issue de cette procédure de recrutement ou de promotion suivent les règles établies au chapitre I<sup>er</sup>, sans préjudice des grades éventuellement obtenus en vertu du chapitre I<sup>er</sup> avant le terme de la procédure de promotion.

**Art. 429.** Les agents titulaires des grades de sapeur-pompier et sapeur-pompier qualifié, à la date de l'entrée en vigueur de l'accord de coopération exécutant l'article 306, § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, sont promus au grade de caporal dès qu'ils remplissent les conditions de promotion du présent statut pour ce grade sans déclaration de vacance d'emploi explicite.

*Section III. — Mesures transitoires relatives au statut pécuniaire.*

**Art. 430.** L'article 334 n'est pas d'application pour les agents en service qui à la date d'entrée en vigueur, sont payés à titre anticipatif.

**Art. 431.** En dérogation aux articles 363 et 364, les agents en service avant le 1<sup>er</sup> juillet 2002, bénéficient d'une allocation de danger égale à quatre fois la valeur annuelle de l'augmentation moyenne de traitement de l'échelle attachée au grade de l'intéressé. La valeur annuelle de l'augmentation moyenne de traitement est égale à la différence entre le montant maximum et le montant minimum de l'échelle, divisée par le nombre d'années requises pour atteindre le maximum de l'échelle.

La prime de danger s'élève à un montant annuel minimum de 1.365 EUR à 100 %.

**Art. 432.** Les agents qui, à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2002 bénéficiaient d'une allocation de diplôme en application de la délibération de l'Agglomération conservent cette allocation de diplôme.

**Art. 433.** Les titulaires du grade de caporal et qui sont porteurs du brevet de sergent à la date du 3 octobre 2006, bénéficient de l'échelle D252.

Les titulaires du grade de sergent, comptant trois ou six ans d'ancienneté de grade au moins et qui sont porteurs du brevet d'adjudant à la date du 3 octobre 2006, bénéficient respectivement de l'échelle C151 ou C152.

**Art. 434.** § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 328 § 2, les agents visés à l'article 424 peuvent se voir octroyer une promotion barémique à l'échelle A152 en étant porteur du brevet de technicien en prévention ou en obtenant le brevet Prev-2 à la place du brevet OFF 2.

**Art. 435.** § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 328, les agents visés à l'article 424 peuvent bénéficier de la promotion barémique prévue aux paragraphes 2 à 4 et des échelles du cadre d'extinction prévu à l'annexe II.

Pour bénéficier du régime d'extinction, les agents visés doivent faire parvenir leur choix définitif au plus tard 15 jours après l'entrée en vigueur du présent texte à l'officier chef de service. A défaut de choix, les agents se voient octroyer la promotion barémique prévue à l'article 328.

La promotion au grade de major confère la carrière pécuniaire prévue au Livre II.

§ 2. Le capitaine bénéficie de l'échelle de traitement A151.

§ 3. Au sein du grade du capitaine, l'agent visé au paragraphe 1<sup>er</sup> se voit octroyer une promotion barémique aux échelles de A152 et A153 le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :

1° Avoir acquis trois années de services admissibles dans son échelle de traitement;

HOOFDSTUK II. — *Overgangsbepalingen.**Afdeling I. — Algemene overgangsbepalingen.*

**Art. 427.** Voor het operationeel personeelslid gelden de bepalingen van het algemeen statuut inzake de algemene overgangsbepalingen.

*Afdeling II. — Overgangsbepalingen met betrekking tot de hiërarchische loopbaan.*

**Art. 428.** De bevorderings- en wervingsprocedures voor de betrekking(en) die vacant verklaard werd(en) voor de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet op basis van de bepalingen die op deze procedure van toepassing waren voor deze datum.

De graden verkregen na afloop van deze wervingsprocedure of bevorderingsprocedure volgen de regels vastgesteld in hoofdstuk I, onverminderd de graden eventueel behaald krachtens hoofdstuk I voor het einde van de bevorderingsprocedure

**Art. 429.** De ambtenaren houder van een graad van brandweerman en eerste brandweerman, op de datum van de inwerkingtreding van het samenwerkingsakkoord tot uitvoering van artikel 306, § 2 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones worden bevorderd tot de graad van korporaal zodra ze de bevorderingsvoorwaarden van dit statuut voor deze graad vervullen zonder expliciete vacant verklaring.

*Afdeling III — Overgangsbepalingen met betrekking tot het geldelijk statuut.*

**Art. 430.** Artikel 334 van dit besluit is niet van toepassing op de in dienst zijnde ambtenaren die op de datum van inwerkingtreding vooraf worden betaald.

**Art. 431.** In afwijking van artikelen 363 en 364, genieten de ambtenaren die in dienst zijn op datum van 1 juli 2002, een gevarentoelage die gelijk is aan vier maal het jaarlijks beloop van de gemiddelde weddeverhogingen van de weddeschaal verbonden aan zijn graad. Het jaarlijks beloop van de gemiddelde weddeverhogingen is gelijk aan het verschil tussen het maximum bedrag en het minimum bedrag gedeeld door het aantal jaren vereist voor de toekenning van het maximum van de schaal.

De gevarentoelage bedraagt minimaal 1.365 EUR aan 100 % op jaarbasis.

**Art. 432.** De ambtenaren die op datum van 1 juli 2002 het genot hadden van een diplomatoeslag in toepassing van de beraadslaging van de Agglomeratie behouden deze diplomatoeslag.

**Art. 433.** De titularissen van de graad van korporaal en die houder zijn van het brevet van sergeant op datum van 3 oktober 2006, genieten van de weddeschaal D252.

De titularissen van de graad van sergeant, die tenminste 3 of 6 jaar graadanciënniteit tellen en houder zijn van het brevet van adjudant op datum van 3 oktober 2006, genieten respectievelijk van de weddeschaal C151 of C152.

**Art. 434.** § 1. In afwijking van artikel 328 § 2, kunnen de in artikel 424 bedoelde ambtenaren een bevordering in weddeschaal A152 toegewezen krijgen indien ze houder zijn van een brevet van technicus-brandvoorkoming of indien ze het brevet Prev-2 behalen in plaats van het brevet OFF2.

**Art. 435.** § 1. In afwijking van artikel 328, krijgen de ambtenaren bedoeld in artikel 424 de bevordering in weddeschaal voorzien in paragrafen 2 tot 4 en de weddeschalen van het uitdovingskader voorzien in bijlage II.

Om het verdovingsregime te genieten moeten de bedoelde ambtenaren hun definitieve keuze uiterlijk 15 dagen na de inwerkingtreding van deze tekst aan de officier-dienstchef overmaken. Bij gebrek van een keuze krijgen de ambtenaren de bevordering in weddeschaal toegekend voorzien in artikel 328.

De bevordering tot de graad van majoor verleent de geldelijke loopbaan voorzien in Boek II.

§ 2. De kapitein krijgt de weddeschaal A151.

§ 3. Binnen de graad van kapitein krijgt de ambtenaar bedoeld in de eerste paragraaf een bevordering naar de weddeschalen A152 en A153 toegewezen de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de volgende voorwaarden zijn vervuld :

1° Drie jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben;

2° Avoir obtenu au moins la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

3° Satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du livre 1<sup>er</sup>, titre X.

§ 4. Au sein du grade du capitaine, l'agent visé au paragraphe 1<sup>er</sup> porteur du brevet de technicien en prévention ou qui obtient le brevet Prev-2 bénéficie de l'échelle A153. Il se voit octroyer une promotion barémique aux échelles A251 et A252 le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :

1° Avoir acquis trois années de services admissibles dans son échelle de traitement;

2° Avoir obtenu au moins la mention « satisfaisant » lors de la dernière évaluation;

3° Satisfaire aux obligations de formation établies sur la base du livre 1<sup>er</sup>, titre X.

**Art. 436.** § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 328, les agents visés à l'article 424 qui sont titulaires d'un titre d'ingénieur civil se voient octroyer une promotion barémique aux échelles du cadre d'extinction prévu à l'annexe II A154, A252 et A262 le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions suivantes sont remplies :

1° Avoir obtenu le brevet de technicien en prévention ou le brevet OFF2;

2° Avoir acquis trois années de service admissibles dans son échelle de traitement.

**Art. 437.** Les agents visés à l'article 425 ingénieurs civils conservent l'échelle A262 du cadre d'extinction prévu à l'annexe II jusqu'à ce qu'ils se voient octroyer une meilleure échelle.

**Art. 438.** Une allocation fixe mensuelle de 130 EUR liée à index pivot 138.01, continue à être versée au membre de l'équipe HAZMAT et /ou RISC qui a cessé d'exercer la fonction à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Le membre de l'équipe HAZMAT et/ou RISC qui présente au moins 10 années d'ancienneté dans l'équipe à l'entrée en vigueur du présent arrêté, continue à percevoir une allocation fixe mensuelle de 130 EUR liée à index pivot 138.01, après la fin de ses activités dans l'équipe spécialisée.

L' allocation est multipliée par un coefficient 1.25 pour les chefs d'équipe et 1.50 pour les instructeurs.

Cette allocation est liquidée en même temps que le traitement.

**Art. 439.** Le conseiller en prévention qui bénéficiait d'une allocation annuelle égale à 5.950 EUR au moment de l'entrée en vigueur du présent statut continue à en bénéficier tant qu'il occupe la fonction de conseiller en prévention. Elle est liquidée mensuellement et est liée aux variations de l'indice-pivot 138,01.

Cette allocation n'est toutefois pas cumulable avec la prime visée à l'article 371.

#### Section IV. — Autres mesures transitoires

**Art. 440.** Sont assimilés aux brevets de caporal, de sergent et d'adjudant :

1° le brevet de sous-officier délivré avant le 26 mars 1997 par les centres agréés de formation pour les services d'incendie ou les fédérations provinciales des services d'incendie;

2° le certificat de candidat sous-officier délivré par l'autorité compétente sur la base d'une décision prise avant le 31 décembre 1993;

3° les anciens brevets A, B et C délivrés par l'état;

4° l'ancien brevet de candidat officier professionnel.

Est considéré comme un certificat délivré par l'autorité compétente au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, le certificat délivré aux lauréats de l'examen de sergent donnant accès au cadre des sous-officiers organisé avant 1993 par l'Agglomération bruxelloise.

**Art. 441.** Les lauréats se trouvant dans une réserve de recrutement de sapeur-pompier, à la date de l'entrée en vigueur de l'accord de coopération exécutant l'article 306, § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, sont considérés être titulaire d'un certificat

2° Ten minste de vermelding "voldoende" hebben gekregen bij de laatste evaluatie;

3° Voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van boek 1 titel X;

§ 4. Binnen de graad van kapitein krijgt de ambtenaar bedoeld in de eerste paragraaf houder van een brevet van technicus-brandvoorkoming of die het brevet Prev-2 behaalt de weddeschaal A153. Hij krijgt een bevordering naar de weddeschalen A251 en A252 toegewezen de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de volgende voorwaarden zijn vervuld :

1° Drie jaar in aanmerking komende diensten in zijn weddeschaal hebben;

2° Ten minste de vermelding "voldoende" hebben gekregen bij de laatste evaluatie;

3° Voldoen aan de opleidingsverplichtingen voorzien op basis van boek 1, titel X.

**Art. 436.** § 1. In afwijking van artikel 328, krijgen de ambtenaren bedoeld in artikel 424 die houder zijn van een diploma van burgerlijk ingenieur de verhoging in weddeschaal in de schalen van de uitdovende personeelsformatie voorzien in bijlage II A154 en A252 en A262 toegewezen de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de volgende voorwaarden zijn vervuld :

1° het brevet van technicus-brandvoorkoming of het brevet OFF2 hebben behaald;

2° drie jaar in aanmerking komende diensten hebben in zijn weddeschaal.

**Art. 437.** De ambtenaren bedoeld in artikel 425 burgerlijk ingenieur, behouden de weddeschaal A262 van de uitdovende personeelsformatie voorzien in bijlage II totdat hen een betere weddeschaal krijgen toegewezen.

**Art. 438.** Een vaste maandelijks toelage van 130 euro gebonden aan de spilindex 138.01 aangepast volgens de tabel van artikel 274, zal verder gestort worden aan het lid van het team HAZMAT en/of RISC die de functie niet langer uitoefent op de datum van de inwerkingtreding van onderhavig besluit.

Het lid van het team HAZMAT en/of RISC die minstens 10 jaar anciënniteit in het team telt op de inwerkingtreding van onderhavig besluit, blijft een maandelijks toelage van 130 EUR gebonden aan de spilindex 138.01 ontvangen, aangepast volgens de tabel van artikel 274, na beëindiging van zijn activiteiten in het gespecialiseerd team.

De toelage wordt vermenigvuldigd met een coëfficiënt 1.25 voor de teamleiders en met 1.50 voor de instructeurs.

De toelage wordt tegelijk met de wedde vereffend.

**Art. 439.** De preventieadviseur die een jaarlijkse toelage van 5.950 EUR kreeg op het moment van de inwerkingtreding van dit statuut blijft deze krijgen zolang hij de functie van preventieadviseur uitoefent. De toelage wordt maandelijks betaald en wordt gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138,01.

Deze toelage kan echter niet worden gecumuleerd met de premie bedoeld in artikel 371.

#### Afdeling IV. — Andere overgangsbepalingen.

**Art. 440.** Met de brevetten van korporaal, sergeant en adjudant worden gelijkgesteld :

1° het brevet van onderofficier dat voor 26 maart 1997 werd uitgereikt door de erkende opleidingscentra voor de brandweer of de provinciale brandweerefederaties;

2° het getuigschrift van kandidaat-onderofficier dat door de bevoegde overheid werd afgegeven op basis van een voor 31 december 1993 genomen beslissing;

3° de vroegere door de staat uitgereikte brevetten A, B en C;

4° het vroegere brevet van kandidaat-beroepsofficier.

Het certificaat dat wordt afgeleverd aan de laureaten van het examen van sergeant dat toegang geeft tot het kader van de onderofficieren en door de Brusselse Agglomeratie werd georganiseerd vóór 1993, wordt beschouwd als een door de bevoegde overheid, overeenkomstig lid 1, 2°, afgeleverd certificaat.

**Art. 441.** De laureaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve voor brandweerman op de datum van de inwerkingtreding van het samenwerkingsakkoord tot uitvoering van artikel 306, § 6, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones,

d'aptitude fédérale du cadre de base visé à l'article 35 du statut fédéral.

Les lauréats se trouvant dans une réserve de recrutement de sous-lieutenant, à la date de l'entrée en vigueur de l'accord de coopération exécutant l'article 306, § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, sont considérés être titulaire d'un certificat d'aptitude fédérale du cadre supérieur visé à l'article 35 du statut fédéral.

#### CHAPITRE III. — Disposition transitoire relative au mandat.

**Art. 442.** A l'entrée en vigueur du présent arrêté, le gouvernement peut confier temporairement les fonctions à pourvoir par mandat à des agents du cadre supérieur du SIAMU jusqu'à l'entrée en fonction des mandataires désignés.

L'exercice temporaire de ces fonctions ne confère aucun titre à une désignation dans cette fonction.

**Art. 443.** A l'occasion du premier exercice de mandat, les mandataires opérationnels présentent au ministre, pendant les douze premiers mois de leur mandat, chacun pour ce qui le concerne, une fois tous les quatre mois, l'état d'avancement des objectifs visés à l'article 376.

#### TITRE IV. — Dispositions finales

**Art. 444.** Entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

1° l'ordonnance du 9 juillet 2015 modifiant l'ordonnance du 19 juillet 1990 portant création d'un Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;

2° Le présent arrêté.

Par dérogation à l'alinéa premier, le Livre IV relatif au mandat et l'article 374 entrent en vigueur le dixième jour qui suit la publication de l'arrêté au *Moniteur belge*.

**Art. 445.** Le ministre en charge de la lutte contre l'incendie et l'aide médicale urgente est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Bruxelles, le 24 août 2017.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, du Développement territorial, de la Politique de la Ville, des Monuments et Sites, des Affaires étudiantes, du Tourisme, de la Fonction publique, de la Recherche scientifique et de la Propreté publique,

R. VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente,

D. GOSUIN

worden geacht houder te zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het basiskader bedoeld in artikel 35 van het federaal statuut.

De laureaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve voor onderluitenant op de datum van de inwerkingtreding van het samenwerkingsakkoord tot uitvoering van artikel 306, § 6, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, worden geacht houder te zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het hoger kader bedoeld in artikel 35 van het federaal statuut.

#### HOOFDSTUK III. — Overgangsbepaling betreffende het mandaat.

**Art. 442.** Bij de inwerkingtreding van dit besluit, kan de regering de bij mandaat in te vullen betrekkingen tijdelijk toekennen aan ambtenaren van het hoger kader van de DBDMH tot de inwerkingtreding van de aangeduide mandaathouders.

De tijdelijke uitoefening van deze functies verleent geen enkel recht op een aanstelling in deze functie.

**Art. 443.** Naar aanleiding van de eerste uitoefening van het mandaat, stellen de operationele mandaathouders, gedurende de eerste twaalf maanden, ieder wat hen betreft, een keer om de vier maanden, een stand van zaken van de doelstellingen bedoeld in artikel 376 voor aan de minister.

#### TITEL IV. — Slotbepalingen.

**Art. 444.** § 1 Treden in werking op 1 januari 2018 :

1° de ordonnantie van 9 juli 2015 tot wijziging van de ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp;

2° onderhavig besluit,

In afwijking van het eerste lid, treden Boek IV betreffende het mandaat en artikel 374 in werking de tiende dag die volgt op de publicatie van het besluit in het *Belgisch Staatsblad*.

**Art. 445.** De minister belast met brandbestrijding en dringende medische hulp wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Gedaan te Brussel, 24 augustus 2017.

De Minister-Président van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Territoriale Ontwikkeling, Stedelijk Beleid, Monumenten en Landschappen, Studentenaangelegenheden, Toerisme, Openbaar Ambt, Wetenschappelijk Onderzoek en Openbare Netheid,

R. VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met de Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,

D. GOSUIN

#### Annexe I – Bijlage I

			D153	D154			C153	
Anc	D151	D152	D251	D252	C151	C152	C251	C252
0	15475,00	16051,00	16677,00	17228,00	17996,00	18622,00	19373,00	22002,00
1	15701,00	16440,00	17253,00	17779,00	18547,00	19236,00	20738,00	23179,00
2	15927,00	16829,00	17829,00	18330,00	19098,00	19850,00	22103,00	24356,00
3	15927,00	16829,00	17829,00	18330,00	19098,00	19850,00	22103,00	24356,00
4	16804,00	17706,00	18706,00	19207,00	19975,00	20727,00	22980,00	25233,00
5	16804,00	17706,00	18706,00	19207,00	19975,00	20727,00	22980,00	25233,00
6	17681,00	18583,00	19583,00	20084,00	20852,00	21604,00	23857,00	26110,00
7	17681,00	18583,00	19583,00	20084,00	20852,00	21604,00	23857,00	26110,00
8	18558,00	19460,00	20460,00	20961,00	21729,00	22481,00	24734,00	26987,00
9	18558,00	19460,00	20460,00	20961,00	21729,00	22481,00	24734,00	26987,00
10	19435,00	20337,00	21337,00	21838,00	22606,00	23358,00	25611,00	27864,00
11	19435,00	20337,00	21337,00	21838,00	22606,00	23358,00	25611,00	27864,00
12	20312,00	21214,00	22214,00	22715,00	23483,00	24235,00	26488,00	28741,00
13	20312,00	21214,00	22214,00	22715,00	23483,00	24235,00	26488,00	28741,00

			D153	D154			C153	
Anc	D151	D152	D251	D252	C151	C152	C251	C252
14	21189,00	22091,00	23091,00	23592,00	24360,00	25112,00	27365,00	29618,00
15	21189,00	22091,00	23091,00	23592,00	24360,00	25112,00	27365,00	29618,00
16	21715,00	22617,00	23617,00	24118,00	24886,00	25638,00	27891,00	30144,00
17	21715,00	22617,00	23617,00	24118,00	24886,00	25638,00	27891,00	30144,00
18	22241,00	23143,00	24143,00	24644,00	25412,00	26164,00	28417,00	30670,00
19	22241,00	23143,00	24143,00	24644,00	25412,00	26164,00	28417,00	30670,00
20	22767,00	23669,00	24669,00	25170,00	25938,00	26690,00	28943,00	31196,00
21	22767,00	23669,00	24669,00	25170,00	25938,00	26690,00	28943,00	31196,00
22	23293,00	24195,00	25195,00	25696,00	26464,00	27216,00	29469,00	31722,00
23	23293,00	24195,00	25195,00	25696,00	26464,00	27216,00	29469,00	31722,00
24	23819,00	24721,00	25721,00	26222,00	26990,00	27742,00	29995,00	32248,00
25	23819,00	24721,00	25721,00	26222,00	26990,00	27742,00	29995,00	32248,00
26	24345,00	25247,00	26247,00	26748,00	27516,00	28268,00	30521,00	32774,00

Anc	A151	A152	A153	A154	A251	A351	A352	A451	A551	A599
0	26985,00	28261,00	29513,00	33194,00	37550,00	40618,00	42615,00	45537,00	49543,00	52119,00
1	26985,00	28261,00	29513,00	33194,00	37550,00	40618,00	42615,00	45537,00	49543,00	52119,00
2	28449,00	29725,00	31493,00	34940,00	39236,00	41996,00	44070,00	47540,00	51546,00	53675,00
3	28449,00	29725,00	31493,00	34940,00	39236,00	41996,00	44070,00	47540,00	51546,00	53675,00
4	29913,00	31189,00	33473,00	36686,00	40922,00	43374,00	45525,00	49543,00	53549,00	55231,00
5	29913,00	31189,00	33473,00	36686,00	40922,00	43374,00	45525,00	49543,00	53549,00	55231,00
6	31377,00	32653,00	35453,00	38432,00	42608,00	44752,00	46980,00	51546,00	55552,00	56787,00
7	31377,00	32653,00	35453,00	38432,00	42608,00	44752,00	46980,00	51546,00	55552,00	56787,00
8	32841,00	34117,00	37433,00	40178,00	44294,00	46130,00	48435,00	53549,00	57555,00	58343,00
9	32841,00	34117,00	37433,00	40178,00	44294,00	46130,00	48435,00	53549,00	57555,00	58343,00
10	34305,00	35581,00	39413,00	41924,00	45980,00	47508,00	49890,00	55552,00	59558,00	59899,00
11	34305,00	35581,00	39413,00	41924,00	45980,00	47508,00	49890,00	55552,00	59558,00	59899,00
12	35769,00	37045,00	40290,00	42926,00	47666,00	48886,00	51345,00	57555,00	61561,00	61455,00
13	35769,00	37045,00	40290,00	42926,00	47666,00	48886,00	51345,00	57555,00	61561,00	61455,00
14	36571,00	37847,00	41167,00	43928,00	48318,00	50264,00	52800,00	58807,00	62813,00	63011,00
15	36571,00	37847,00	41167,00	43928,00	48318,00	50264,00	52800,00	58807,00	62813,00	63011,00
16	37373,00	38649,00	42044,00	44930,00	49330,00	51642,00	54255,00	60059,00	64065,00	64567,00
17	37373,00	38649,00	42044,00	44930,00	49330,00	51642,00	54255,00	60059,00	64065,00	64567,00
18	38175,00	39451,00	42921,00	45932,00	50342,00	53020,00	55710,00	61311,00	65317,00	66123,00
19	38175,00	39451,00	42921,00	45932,00	50342,00	53020,00	55710,00	61311,00	65317,00	66123,00
20	38977,00	40253,00	43798,00		51354,00	54398,00	57165,00	62563,00	66569,00	67679,00
21	38977,00	40253,00	44366,00		51354,00	54398,00	57165,00	62563,00	66569,00	67679,00
22	39779,00	41055			52366,00	55776,00	58620,00	63815,00	67821,00	69235,00
23	40163,00	41439,00								

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du **24 août 2017** portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, du Développement territorial, de la Politique de la Ville, des Monuments et Sites, des Affaires étudiantes, du Tourisme, de la Fonction publique, de la Recherche scientifique et de la Propreté publique,

R. VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente,

D. GOSUIN

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van **24 augustus 2017** houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Territoriale Ontwikkeling, Stedelijk Beleid, Monumenten en Landschappen, Studentenaangelegenheden, Toerisme, Openbaar Ambt, Wetenschappelijk Onderzoek en Openbare Netheid,

R. VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met de Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,

D. GOSUIN

**Annexe II. – Progression barémique d’extinction du grade de capitaine**  
**Bijlage II. — Uitdovende verhoging in weddeschaal van de graad van kapitein**

Anc	A151	A152	A153	A154	A251	A252	A262
0	22027,00	23739,00	26985,00	33194,00	33194,00	37550,00	38927,00
1	22884,00	24596,00	26985,00	33194,00	33194,00	37550,00	38927,00
2	22884,00	24596,00	28449,00	34940,00	34940,00	39236,00	40613,00
3	24387,00	26099,00	28449,00	34940,00	34940,00	39236,00	40613,00
4	24387,00	26099,00	29913,00	36686,00	36686,00	40922,00	42299,00
5	25890,00	27602,00	29913,00	36686,00	36686,00	40922,00	42299,00
6	25890,00	27602,00	31377,00	38432,00	38432,00	42608,00	43985,00
7	27393,00	29105,00	31377,00	38432,00	38432,00	42608,00	43985,00
8	27393,00	29105,00	32841,00	40178,00	40178,00	44294,00	45671,00
9	28896,00	30608,00	32841,00	40178,00	40178,00	44294,00	45671,00
10	28896,00	30608,00	34305,00	41924,00	41924,00	45980,00	47357,00
11	30399,00	32111,00	34305,00	41924,00	41924,00	45980,00	47357,00
12	30399,00	32111,00	35769,00	42926,00	42926,00	47666,00	49043,00
13	31096,00	32808,00	35769,00	42926,00	42926,00	47666,00	49043,00
14	31096,00	32808,00	36571,00	43928,00	43928,00	48318,00	50055,00
15	31793,00	33505,00	36571,00	43928,00	43928,00	48318,00	50055,00
16	31793,00	33505,00	37373,00	44930,00	44930,00	49330,00	51067,00
17	32490,00	34202,00	37373,00	44930,00	44930,00	49330,00	51067,00
18	32490,00	34202,00	38175,00	45932,00	45932,00	50342,00	52079,00
19	33187,00	34899,00	38175,00	45932,00	45932,00	50342,00	52079,00
20	33187,00	34899,00	38977,00			51354,00	53091,00
21	33884,00	35596,00	38977,00			51354,00	53091,00
22	33884,00	35596,00	39779,00			52366,00	54103,00
23	34581,00	36293,00	40163,00				

Vu pour être annexé à l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du **24 août 2017** portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d’Incendie et d’Aide médicale urgente.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, du Développement territorial, de la Politique de la Ville, des Monuments et Sites, des Affaires étudiantes, du Tourisme, de la Fonction publique, de la Recherche scientifique et de la Propreté publique,

R. VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de la Lutte contre l’Incendie et l’Aide médicale urgente,

D. GOSUIN

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van **24 augustus 2017** houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Territoriale Ontwikkeling, Stedelijk Beleid, Monumenten en Landschappen, Studentenaangelegenheden, Toerisme, Openbaar Ambt, Wetenschappelijk Onderzoek en Openbare Netheid,

R. VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met de Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,

D. GOSUIN