ARRETE ROYAL DU 19 AVRIL 2014 RELATIF AU STATUT ADMINISTRATIF DU PERSONNEL OPERATIONNEL DES ZONES DE SECOURS. (M.B. 01.10.2014 errata M.B. 22.01.2015 et 24.11.2015)

Vu la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, les articles 17, § 1er, 7°, 106, 106/1, 208 et 224, alinéa 2 ;

Vu l'association des régions ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné les 5 et 6 décembre 2013 et le 19 février 2014 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 12 décembre 2013 et le 19 février 2014 ;

Vu le protocole de négociation 2014/03 et 2014/05 du Comité pour les services publics provinciaux et locaux, conclu le 20 janvier 2014 et le 3 avril 2014 ;

Vu l'avis 55.165/2 du Conseil d'Etat, donné le 6 février 2014, et l'avis 55.523/2, donné le 26 mars 2014, en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant que, pour ce qui concerne les dispositions à caractère facultatif prévues par le présent arrêté, le coût lié à leur éventuelle mise en œuvre par la zone de secours ne constitue pas un surcoût lié à la réforme de la sécurité civile et n'est donc pas visé par l'article 67, alinéa 2 de la loi du 15 mai 2007 ;

Sur la proposition du Ministre de l'Intérieur et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

LIVRE 1er. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er. § 1er. Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :

1° le Ministre : le Ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions ;

2° la loi du 15 mai 2007 : la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile ;

3° la zone : la zone de secours visée à l'article 14 de la loi du 15 mai 2007 ;

4° le commandant : le commandant de zone visé à l'article 109 de la loi du 15 mai 2007 ;

[4°/*1Remplacé par A.R. du 12 septembre 2023, art. 1.* (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023) - le délégué du commandant : le membre du personnel opérationnel ou administratif de la zone désignée par le commandant comme son délégué.**]**

5° le conseil : le conseil de la zone visé à l'article 24 de la loi du 15 mai 2007 ;

6° le collège : le collège de la zone visé à l'article 55 de la loi du 15 mai 2007 ;

7° le président : la personne, qui préside le collège et le conseil, visée aux articles 37 et 57, alinéa 3, de la loi du 15 mai 2007 ;

8° le poste : le poste d'incendie et de secours visé à l'article 2, § 1er, 8° de la loi du 15 mai 2007 ;

9° les organisations syndicales représentatives : les organisations visées à l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;

10° le membre du personnel volontaire : le pompier volontaire visé à l'article 103, alinéa 1er, 2°, de la loi du 15 mai 2007 ;

11° le membre du personnel professionnel : le pompier professionnel visé à l'article 103, alinéa 1er, 1°, de la loi du 15 mai 2007 ;

12° le membre du personnel : le pompier qu'il soit volontaire ou professionnel ;

13° le centre de formation pour la sécurité civile : le centre de formation pour la sécurité civile visé à l'article 175/1 de la loi du 15 mai 2007 ;

14° les jours fériés : les jours fériés visés à l'article 1er de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ;

15° le jour ouvrable : le jour de la semaine du lundi au samedi, excepté les jours fériés ;

16° l'arrêté royal du 19 avril 2014 : l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire de personnel opérationnel des zones de secours ;

17° diplôme de niveau A : diplôme ou certificat donnant accès à des fonctions de niveau A au sein de l'administration fédérale, comme visé à l'annexe 1re de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

[18° *A.R. du 26 janvier 2018, art. 1.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - diplôme de niveau B : diplôme ou certificat donnant accès à des fonctions de niveau B au sein de l'administration fédérale, comme visé à l'annexe 1re de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.**]**

[19° *A.R. du 21 juin 2022, art. 1.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine : soit l'envoi par voie électronique dont la réception est confirmée par le membre du personnel, soit la remise en main propre au membre du personnel en échange d'un récépissé portant sa signature et la date de réception.**]**

§ 2. Pour l'application du présent arrêté, il faut comprendre "le conseil" comme "le collège" dans le cas où le conseil, en application de l'article 63 de la loi du 15 mai 2007, a délégué cette compétence au collège.

Art. 2. § 1er. A l'exception de l'article 332, le présent statut s'applique aux membres du personnel professionnel de la zone.

§ 2. A l'exception de l'article 332 et sauf dispositions contraires, le présent statut s'applique aux membres du personnel volontaire de la zone.
Ils se trouvent dans une situation statutaire sui generis.

§ 3. Le présent statut est également applicable aux stagiaires, sauf dispositions contraires.

Art. 3. Quand un emploi est déclaré vacant, le conseil décide si cet emploi est à pourvoir par recrutement, par promotion, par mobilité **[**par professionnalisation ou par transfert, visé à l'arrêté royal du 26 janvier 2018 relatif au transfert du personnel opérationnel des zones de secours du personnel pompier vers le personnel ambulancier et vice versa**]**.
ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 2. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 4. Le conseil détermine les modalités d'application des règles fixées dans le présent statut.

Art. 5. Les différentes fonctions à remplir dans la zone sont assurées par le cadre de base, le cadre moyen et le cadre supérieur :

1° Le cadre de base comprend les grades de sapeur-pompier et de caporal ;

2° Le cadre moyen comprend les grades de sous-officiers : sergent et adjudant ;

3° Le cadre supérieur comprend les grades d'officiers : lieutenant, capitaine, major et colonel.

Art. 6. En cas d'égalité de grade, l'autorité est exercée par le membre du personnel ayant le plus d'ancienneté dans ce grade.
[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 3.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - En cas d'ancienneté de grade égale, l'autorité est exercée par le membre du personnel revêtu de la plus grande ancienneté de service.**]**

Art. 7. Outre les missions opérationnelles prévues qui lui sont réservées et conformément aux descriptions de fonction, le membre du personnel peut être astreint à effectuer des missions d'ordre administratif et logistique qui correspondent à ses compétences dans le cadre de l'article 11 de la loi du 15 mai 2007.

[Art. 7/1. *A.R. du 26 janvier 2018, art. 4.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Pour l'application des articles 40, § 2, alinéas 1er et 2, 59, § 2, alinéas 1er et 2, 74, § 2, alinéas 1er et 2, 96, § 2, alinéas 1er et 2 et 190, alinéa 3, il y a lieu d'entendre par septante-six heures de prestation dix fois la durée égale à un cinquième du régime de travail hebdomadaire.**]**

LIVRE 2. - DES DROITS ET DEVOIRS

[*Remplacé par A.R. du 15 septembre 2023, art. 1.* (vig. 6 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)

TITRE 1er. - Droits généraux, devoirs et déontologie

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 8. §1er. Le membre du personnel exerce ses fonctions sous l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques, tels que visés à l'article 5. Il le fait avec loyauté, conscience et intégrité.
Les relations professionnelles entre les membres du personnel quel que soit leur grade ou fonction ainsi que les relations avec les tiers reposent sur le respect mutuel, la solidarité, l'esprit d'équipe, l'autodiscipline, la loyauté ainsi que l'équité, et ce indépendamment de la fonction, de la tâche ou du grade.

§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.
Le port de la tenue de sortie en dehors des heures de service est soumis à l'approbation du commandant ou de son délégué.

§3. Même en dehors des heures de prestation, tout membre du personnel qui est revêtu de la tenue réglementaire reste soumis à la hiérarchie.

§4. Le port des décorations accordées par le gouvernement belge est seul autorisé. Le port de décorations décernées par des gouvernements étrangers n'est admis que s'il est autorisé par Nous.

Art. 9. § 1er. Le membre du personnel respecte les règles de comportement adoptées conformément aux lois et réglementations en vigueur ainsi que les directives qui lui sont données dans le cadre de ces lois et réglementations.

§ 2. Chaque membre du personnel s'abstient de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel, comme défini à l'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 10. §1er. Dans l'exercice de sa fonction, il est interdit au membre du personnel de pratiquer toute forme de discrimination à l'égard d'un collègue ou d'un tiers, comme défini dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes.

§2. Chaque membre du personnel s'abstient de toute manifestation d'élitisme ou de déconsidération vis-à-vis d'un service, d'un cadre, d'un grade, d'une fonction ou d'une personne.

Art. 11. §1er. Le membre du personnel n'exerce pas sa fonction de façon arbitraire ou partiale. Il évite tout acte ou attitude de nature à ébranler la présomption d'impartialité ainsi que la confiance du citoyen et il proscrit tout arbitraire dans ses interventions.
En dehors de l'exercice de ses fonctions, le membre du personnel évite tout comportement de nature à ébranler la confiance du public et de la zone de secours en ses services.

§2. Le membre du personnel fait en sorte que sa participation à ou son implication dans des activités politiques ou philosophiques ne porte pas atteinte à l'exercice impartial, neutre et loyal de sa fonction.

Art. 12. §1er Le membre du personnel ne peut, à titre personnel, accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de l'exercice de ses fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.
L'alinéa 1er ne vise pas les cadeaux symboliques de faible valeur donnés dans l'exercice normal des fonctions.

§2. Le membre du personnel n'abuse pas de ses compétences, ni des moyens et facilités inhérents à sa fonction.
Le membre du personnel n'entreprend aucune forme de démarchage ou de sollicitation par laquelle il se prévaudrait de son appartenance à la zone de secours.

Art. 13. § 1er. Le membre du personnel jouit de la liberté d'expression à l'égard des faits dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

§2. Le membre du personnel est soumis au devoir de discrétion. Il respecte et protège la vie privée des autres membres du personnel et des tiers.

Il utilise les informations dont il dispose de manière adéquate et veille à ce que les informations restent confidentielles si nécessaire.

Le membre du personnel ne tente pas d'avoir accès à des informations qui ne lui sont pas destinées.

Sous réserve de dispositions légales qui le délieraient de cette obligation, il lui est interdit de révéler des informations qui peuvent porter préjudice aux intérêts de la zone ou qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret professionnel, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée.

Les dispositions du présent paragraphe sont également applicables au membre du personnel qui cesse ses fonctions.

Art. 14. §1er. Le membre du personnel peut, en cette qualité, participer à des campagnes d'information, conférences, émissions de radio et de télévision, et peut exprimer son opinion personnelle à condition de le mentionner expressément. Il veillera à diffuser des informations aussi complètes et aussi correctes que possible.

§2. Le membre du personnel a le droit d'utiliser les médias sociaux en dehors des heures de travail, à condition qu'il respecte les dispositions du présent titre.

§3. Seuls les membres du personnel qui y sont autorisés peuvent prendre des positions ou faire des déclarations officielles au nom de la zone de secours.

Dans le cadre de ses relations avec les médias, le membre du personnel est soumis au secret professionnel et à la protection de la vie privée et fait preuve de discrétion et de réserve.

Art. 15. § 1er. Le membre du personnel a droit à la formation et au recyclage tant pour tous les aspects utiles à l'exercice de la fonction que pour le développement de sa carrière.

§ 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.

Art. 16. §1er. Sur le lieu de travail, le membre du personnel veille au mieux à sa sécurité, à sa santé personnelle et à celles d'autrui, conformément à sa formation et aux directives des supérieurs hiérarchiques.

Plus particulièrement, il :

1° utilise correctement les moyens et les équipements de protection collective et individuelle mis à sa disposition ;

2° conserve intacts les dispositifs de sécurité mis en place, sauf en cas de nécessité urgente ;

3° coopère avec les supérieurs hiérarchiques et le service interne de prévention et de protection dans l'accomplissement des tâches ou obligations en matière de bien-être au travail ;

4° conduit les véhicules avec la prudence requise;

5° contribue au rangement et à la propreté sur le lieu de travail.

§2. Le membre du personnel informe immédiatement son supérieur hiérarchique de toute situation sur le lieu de travail dont il peut raisonnablement supposer qu'elle peut constituer un danger sérieux ou immédiat pour la sécurité et la santé.

§3. Le membre du personnel prend soin, en personne prudente et raisonnable, du matériel, des pièces d'équipement, des véhicules, des locaux et des outils de travail qui sont mis à sa disposition. Il prévient les dégradations et évite les frais inutiles ainsi que le gaspillage. Il prend les dispositions nécessaires pour éviter le vol, l'usage abusif ou la dégradation du matériel, des pièces d'équipement, des véhicules et outils de travail. Dans la mesure de ses compétences et des moyens mis à sa disposition, il prévient toute intrusion dans les locaux de la zone de secours ainsi que dans les logiciels.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 17. Le membre du personnel veille à se présenter, lors du début du service ou en cas de rappel, en n'étant pas sous l'influence d'alcool, de drogues ou dans un état analogue résultant de la prise d'autres substances. Pendant le service, il s'interdit également toute consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments qui impliquent un état analogue à la consommation d'alcool ou de drogue.

Art. 18. Lorsque le membre du personnel estime qu'il est dans une situation de conflit d'intérêts, à savoir une situation dans laquelle il a un intérêt particulier ou personnel qui est de nature à pouvoir influer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions, ou qu'il craint de l'être, il en informe immédiatement le commandant. Ce dernier en prend acte par écrit.

En cas de conflit d'intérêts avéré, le commandant prend les mesures adéquates pour y mettre fin.

Art. 18/1. Le membre du personnel collabore loyalement aux enquêtes disciplinaires et à la constatation des éventuelles transgressions disciplinaires dont il ne fait pas ou ne pourrait pas faire lui-même l'objet. Il répond précisément aux questions qui lui sont posées et remet, à la demande de l'autorité, les pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité.

Art.18/2. §1er. Sans préjudice de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, le membre du personnel informe son supérieur hiérarchique ou, si nécessaire, un supérieur hiérarchique plus élevé, de toute illégalité, irrégularité ou discrimination dont il a connaissance.

§2. Si un membre du personnel, quel que soit son grade, reçoit un ordre d'agir de manière illégale, irrégulière ou discriminatoire, ce dernier en informe immédiatement son supérieur hiérarchique. Il en est de même si un membre du personnel est témoin ou victime de tels actes.

Si cet ordre émane du supérieur hiérarchique, il en informe le supérieur hiérarchique du membre du personnel à l'origine de cet ordre d'agir de manière illégale, irrégulière ou discriminatoire. Lorsque cet ordre émane de l'autorité hiérarchique la plus élevée, il en informe le président du conseil de zone.

§3. Le membre du personnel communique toute preuve ou tout soupçon de tels actes ou demandes à son supérieur hiérarchique.

§4. La zone de secours s'assure que le signalement de tels faits n'influence pas l'évaluation ou la carrière professionnelle du membre du personnel signalant et que le signalement ne donne pas lieu à des représailles à l'encontre de ce membre du personnel.

Art. 18/3. Tout membre du personnel a le droit de consulter son dossier personnel et de recevoir copie des pièces de ce dossier. La copie est gratuite. Le dossier personnel comporte notamment un inventaire de pièces, les documents relatifs à l'évaluation, à la mobilité, à la formation, au stage et aux sanctions disciplinaires. Aucune pièce ne peut être ajoutée au dossier personnel sans que le membre de personnel en ait eu connaissance préalablement.

Art. 18/4. Le membre du personnel peut s'affilier à l'organisation syndicale de son choix.
En vertu du statut syndical, le membre du personnel dispose d'un certain nombre de droits syndicaux. La zone de secours garantit l'exercice de ces droits.

Art. 18/5. Le membre du personnel bénéficie de l'assistance en justice d'un avocat à charge de la zone dans les conditions visées à l'article 165 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.

Art. 18/6. Les membres du personnel professionnel revêtus d'un grade d'officier sont tenus d'effectuer des services de rappel en fonction de l'organisation du service.

Art. 18/7. §1er. Le supérieur hiérarchique veille à ce que les droits et obligations des membres du personnel soient respectés et doit pouvoir motiver de façon objective l'éventuelle différence de traitement d'un membre.

§2. Le supérieur hiérarchique traite ses collaborateurs de manière juste et équitable. Il leur accorde la confiance, leur porte tout l'intérêt requis et a pour eux les égards dus à des personnes dont il doit être solidaire dans l'accomplissement de la mission commune. Dans l'exécution de son travail, il exerce une fonction d'exemple.

§3. Il ne confie aux membres du personnel que des missions relatives à la politique suivie par la zone de secours. Ces missions ne peuvent pas être contraires aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

§4. Le supérieur hiérarchique prend les mesures nécessaires, entre autres dans le domaine du contrôle interne, pour s'assurer que les membres du personnel exercent leur fonction de façon loyale, consciencieuse et intègre.
En cas de comportement déloyal, non consciencieux ou non intègre, il prend les mesures nécessaires pour éviter de tels comportements à l'avenir.**]**

TITRE 2. - Devoirs particuliers en cas d'interventions

Art. 19. Sans préjudice des dispositions de la loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et du livre 8, le membre du personnel est appelé pour participer aux interventions lorsqu'il est présent dans la caserne ou en service de rappel, conformément à la loi susvisée.

Art. 20. Au cours des interventions, le membre du personnel professionnel peut être obligé de prolonger la durée de ses prestations. Exceptionnellement, en cas d'intervention de grande ampleur à savoir une intervention due à un événement imprévisible et pour laquelle les moyens de base ne suffisent plus, le membre du personnel qui n'est pas en service peut être rappelé.

LIVRE 3. - DES INCOMPATIBILITÉS ET DU CUMUL D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

TITRE 1er. - Des incompatibilités

Art. 21. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel, toute activité que ce dernier exerce lui-même ou par l'intermédiaire d'une autre personne et qui :

1° engendre une situation de conflits d'intérêt, c'est-à-dire une situation dans laquelle le membre du personnel a un intérêt personnel susceptible d'influer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions ou à créer la suspicion légitime d'une telle influence ;

2° n'est pas en accord avec la dignité de sa fonction ou peut porter atteinte à la confiance du public en le service ;

3° l'empêche d'accomplir les devoirs de sa fonction.

Art. 22. Il y a incompatibilité entre :

1° les fonctions de membre du personnel professionnel et les fonctions de membre du personnel volontaire de la même zone ;

2° les fonctions de membre du personnel et les fonctions de membre d'un service de police faisant partie de la force publique visée à l'article 2 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police ;

3° la fonction de commandant et la fonction de membre du personnel volontaire d'une autre zone.

Art. 23. Dès que le conseil constate l'existence d'une des incompatibilités visées au présent chapitre, il met l'intéressé en demeure d'y mettre fin dans un délai de six mois.

Tout membre du personnel qui, à l'expiration de ce délai, n'a pas satisfait aux injonctions du conseil est démis d'office, conformément à l'article 302, alinéa 1er, 2°.

Art. 24. Moyennant l'accord des conseils des zones concernées, les fonctions de membre du personnel volontaire dans **[**maximum deux**]**[a] zones sont compatibles.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 2. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

---

[a] Les membres du personnel qui sont membres du personnel volontaire dans plus de deux zones au moment de l'entrée en vigueur de la disposition (le 22 août 2022) peuvent le rester durant maximum deux années à partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté (le 22 août 2024). - A.R. du 21 juin 2022, art. 58. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

Art. 25. L'exercice d'une fonction d'instructeur au sein d'un centre de formation pour la sécurité civile n'est pas incompatible avec la fonction de membre du personnel.

TITRE 2. - Du cumul d'activités professionnelles du membre du personnel professionnel

Art. 26. § 1er. Sans préjudice de l'article 136, § 1er, le cumul des activités professionnelles est interdit pour le membre du personnel professionnel.

[*remplacé par A.R. du 21 juin 2022, art. 3.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Par activité professionnelle, il faut entendre toute activité, rémunérée de quelque façon que ce soit, qui n'est pas inhérente à l'exercice de la fonction.**]**

Est inhérente à sa fonction, toute mission qui, conformément à une disposition légale ou réglementaire, est liée à cette fonction ou toute mission pour laquelle le membre du personnel est désigné par l'autorité dont il dépend.

Un mandat politique n'est pas considéré comme une activité professionnelle.

§ 2. Des dérogations individuelles peuvent être accordées :

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

Art. 27. La demande de dérogation est introduite par écrit auprès du commandant ou de son délégué, après avis motivé du supérieur hiérarchique.

La demande de dérogation comporte :

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

2° la durée de l'activité envisagée ;

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

Art. 28. L'autorisation est accordée ou refusée par le conseil.

Art. 29. Le membre du personnel est informé de la décision dans les quatre-vingts jours ouvrables à dater de sa demande. Une fois ce délai expiré, la décision est présumée favorable.

Art. 30. L'autorisation est accordée pour une période maximale de quatre ans. L'autorisation peut être renouvelée via une nouvelle demande. L'autorisation de cumul ne peut pas avoir d'effet rétroactif.

[*A.R. du 13 avril 2019, art. 1er* (vig. 13 mai 2019) (M.B. 03.05.2019) - Par dérogation à l'alinéa premier, l'autorisation de cumul avec la fonction de membre du personnel volontaire d'une autre zone, visée à l'article 26, § 2, deuxième tiret, est accordée pour la période de la nomination temporaire, le cas échéant le stage y compris. L'autorisation peut être renouvelée via une nouvelle demande. L'autorisation de cumul ne peut pas avoir d'effet rétroactif.

Le conseil peut retirer l'autorisation de cumul avec effet immédiat, s'il constate que l'exercice du cumul empêche l'exécution correcte de la fonction.**]**

Art. 31. Dès que le conseil constate l'exercice d'un cumul qui a été refusé ou qui n'a pas été demandé, il met l'intéressé en demeure d'y mettre fin dans un délai de six mois.

Tout membre du personnel qui, à l'expiration de ce délai, n'a pas satisfait aux injonctions du conseil est démis d'office, conformément à l'article 302, alinéa 1er, 2°.

Art. 32. Toute autorisation de cumul est suspendue d'office lorsque le membre du personnel est absent pour maladie, par suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, ou lorsqu'il est en disponibilité pour maladie.

Art. 33. La suspension de l'autorisation visée à l'article 32 n'a aucun impact sur la durée de celle-ci.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

LIVRE 4. - DU RECRUTEMENT, DU STAGE DE RECRUTEMENT ET DE LA NOMINATION

TITRE 1er. - Du recrutement

CHAPITRE 1er. - *DU CERTIFICAT D'APTITUDE FÉDÉRAL*

Art. 34. Le recrutement du personnel a lieu soit dans le grade de sapeur-pompier, pour ce qui concerne le cadre de base, **[**soit dans le grade de sergent, pour ce qui concerne le cadre moyen,**]** soit dans le grade de capitaine, pour ce qui concerne le cadre supérieur.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 7, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 7, 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le recrutement dans le grade de sergent ne peut avoir lieu que s'il n'y a pas assez de lauréats suite à une procédure de promotion par avancement de grade, visée au titre 1er du livre 5.**]**

Art. 35. § 1er. Le SPF Intérieur organise, via les centres de formation pour la sécurité civile, par régime linguistique au moins une fois par an et selon les besoins des zones, des épreuves d'aptitude spécifiques **[**pour le cadre de base, le cadre moyen et le cadre supérieur visés à l'article 5**]**[1] **[**préalables à la première épreuve zonale de**]**[2] recrutement par la zone, à la demande du Ministre et conformément aux modalités imposées par ce dernier.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 8, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)[1]

ainsi modifié par A.R. du 14 décembre 2023, art. 1er, 1° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)[2]

[[…**]**[2]**]**[1]

ainsi complété par A.R. du 21 juin 2022, art. 4, 1° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)[1]
abrogé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 1er, 2° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)[2]

[§ 1/1. *A.R. du 18 novembre 2015, art. 72.* (vig. 1er janvier 2016) (M.B. 07.12.2015) - La zone peut organiser les épreuves d'aptitude spécifiques visées au § 1er **[**pour le cadre de base, le cadre moyen et le cadre supérieur visés à l'article 5**]**, conformément aux modalités imposées par le Ministre. **[**La zone peut donner priorité aux candidats aux emplois vacants de cette zone, ce à concurrence de maximum deux tiers du nombre d'inscriptions.**]**

ainsi complété par A.R. du 26 janvier 2018, art. 8, 2° et 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

La zone informe le Ministre de l'organisation des épreuves visées à l'alinéa 1er au moins un mois avant le début des épreuves.

La zone délivre un certificat d'aptitude fédéral au candidat qui a réussi.**]**

§ 2. L'organisation des épreuves d'aptitude est publiée au moins dans le Moniteur belge, sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur, **[**…**]**[2], au plus tard **[**trente**]**[1] jours avant la date limite d'inscription.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 8, 4° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)[1]

abrogé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 1er, 3° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)[2]

La publication mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, les épreuves imposées, leur contenu et la date limite de dépôt des candidatures.

Pour pouvoir participer aux épreuves d'aptitude mentionnées au paragraphe 3, les candidats remplissent :

1° pour le cadre de base, les conditions visées à l'article **[[**37, §1er, 1°, 2°, 4° et 5°**]**[1]**]**[2];

[1°/1 *A.R. du 26 janvier 2018, art. 8, 5°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - pour le cadre moyen : aux conditions prévues à l'article **[[**37/1, §1er, 1°, 3°, 4° et 6°**]**[1]**]**[2] ;**]**

2° pour le cadre supérieur, les conditions visées à l'article **[[**38, §1er, 1°, 3°, 4° et 6°.**]**[1]**]**[2]

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 4, 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) [1]
ainsi remplacé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 1er, 4° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)[2]

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

§ 3. Les candidats doivent réussir les épreuves d'aptitude suivantes **[**…**]** :
abrogé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 1er, 5°, 1) (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)

1° un test de compétences, lors duquel il est vérifié si le candidat dispose des compétences :
- du niveau de la sixième année de l'enseignement secondaire professionnel, pour le cadre de base ;
[- *A.R. du 26 janvier 2018, art. 8, 6°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - équivalentes à celles exigées d'un titulaire de diplôme du niveau B, pour le cadre moyen ;**]**
- équivalentes à celles exigées d'un titulaire de diplôme du niveau A **[**, pour le cadre supérieur**]**.
sic. erratum M.B. 22.01.2015

2° un test d'habileté manuelle opérationnelle ;
3° les épreuves d'aptitude physique énumérées à l'annexe 1re.

[*Inséré par A.R. du 14 décembre 2023, art. 1er, 5°, 2)* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023) – Par dérogation au premier alinéa, 1°, premier tiret, le candidat titulaire d'un certificat d'enseignement secondaire de sixième ou septième année est dispensé de cette épreuve d'aptitude pour le cadre de base.]

§ 4. Les épreuves d'aptitude sont éliminatoires ; le candidat est déclaré apte ou inapte.

§ 5. Pour pouvoir participer aux épreuves visées au paragraphe 3, 3°, les candidats disposent d'une attestation médicale. Cette attestation, établie au plus tôt trois mois avant le début des épreuves, déclare que le candidat est apte pour effectuer les épreuves d'aptitude physique.

§ 6. Les candidats qui réussissent toutes les épreuves d'aptitude reçoivent un certificat d'aptitude fédéral qui donne accès respectivement aux épreuves de recrutement du personnel du cadre de base**[**, du personnel du cadre moyen**]** ou du personnel du cadre supérieur. Le certificat d'aptitude fédéral est envoyé dans le mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de l'ensemble des épreuves d'aptitude. Le certificat d'aptitude fédéral est valable pour une durée indéterminée, à l'exception des épreuves d'aptitude physique qui sont valables pendant deux ans à partir de la date de clôture du procès-verbal de l'ensemble des épreuves d'aptitude.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 8, 7°, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 8, 7°, 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - *A.R. du 13 avril 2019, art. 2*. (vig. 13 mai 2019) (M.B. 03.05.2019) **[**Les épreuves d'aptitude sont organisées sous forme de trois modules :

1° module 1 : le test de compétence ;

2° module 2 : le test d'habileté manuelle opérationnelle ;

3° module 3 : les épreuves d'aptitude physique.**]]**

[*A.R. du 21 juin 2022, art. 4, 3°* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Les candidats recevront un certificat de participation portant la mention « réussi » ou « échoué » après chaque module, indiquant la date de présentation du test.**]**

§ 7. Six mois avant l'expiration du délai de deux ans, visé au paragraphe 6, le candidat qui souhaite prolonger la validité du certificat d'aptitude fédéral pour la partie épreuves d'aptitude physique peut s'inscrire à ces épreuves. Le candidat dispose de l'attestation médicale visée au paragraphe 5, et du certificat d'aptitude fédérale.

[§ 8. *A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours) (*statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours)*, art. 1.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Le candidat qui a obtenu un certificat d'aptitude fédéral pour le cadre de base et qui est candidat **[**pour une fonction de sergent telle que visée à l'article 37/1 ou**]** pour une fonction de capitaine telle que visée à l'article 38, est exempté du test d'habileté manuelle opérationnelle et des épreuves d'aptitude physique visés à l'article 35, § 3, 2° et 3°, sous réserve de la période de validité limitée des épreuves d'aptitude physique prévue à l'article 35, § 6.**]**

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 8, 8° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 8, 9°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le candidat qui a obtenu un certificat d'aptitude fédéral pour le cadre moyen et qui est candidat pour une fonction de capitaine telle que visée à l'article 38, est exempté du test d'habileté manuelle opérationnelle et des épreuves d'aptitude physique visées à l'article 35, § 3, 2° et 3°, sous réserve de la période de validité limitée des épreuves d'aptitude physique prévue à l'article 35, § 6.**]**

[§ 9. *A.R. du 21 juin 2022, art. 4, 4°* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Les certificats d'aptitude fédéraux pour le cadre de base, pour le cadre moyen et pour le cadre supérieur visés au présent article sont équivalents respectivement aux certificats d'aptitude fédéraux pour le cadre de base, pour le cadre moyen et pour le cadre supérieur visés à l'article 20 de l'arrêté royal du 29 juin 2018 déterminant le statut administratif du personnel opérationnel de la protection civile.**]**

[Art. 35/1. *A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 2.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Les candidats qui **[**ne se présentent pas**]**[2] aux épreuves d'aptitude visées à l'article 35 ne peuvent se réinscrire aux épreuves d'aptitude pour le même cadre qu'à l'issue d'un délai d'attente de six mois à dater de la **[**non-présentation**]**[3] **[**sauf en cas de force majeure **[**ou pour des motifs indépendants de la volonté du candidat appréciés**]**[4] par le directeur du centre de formation.**]**[1]

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 9 (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)[1]
ainsi modifié par A.R. du 14 décembre 2023, art. 2, 1° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)[2]
ainsi modifié par A.R. du 14 décembre 2023, art. 2, 2° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)[3]
ainsi modifié par A.R. du 14 décembre 2023, art. 2, 3° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)[4]

CHAPITRE 2. - *DE L'APPEL AUX CANDIDATS PAR LE CONSEIL*

Art. 36. Lors d'une vacance d'emploi **[**aux grades de sapeur-pompier, de sergent ou de capitaine**]**[1], le conseil lance un appel aux candidats, ou fait appel aux lauréats de la réserve de recrutement visée à l'article 37, § 2, alinéa 4, **[**l'article 37/1, § 3, alinéa 4**]**[2] ou à l'article 38, § 2, alinéa 4, dans l'ordre du classement. L'appel mentionne s'il s'agit d'un emploi de membre du personnel volontaire et/ou de membre du personnel professionnel.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 10, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)[1] et par A.R. du 21 juin 2022, art. 5. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)[2]

L'appel **[**aux candidats**]**[1] est publié au moins sur le site internet de la zone concernée **[**et**]**[3] de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur**[**…**]**[4], au plus tard **[**trente**]**[2] jours avant la date limite d'inscription.

[1]*ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016* (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), *art. 3, 1°* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

[2]*ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 10, 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[3] *ainsi modifié par A.R. du 14 décembre 2023, art. 3* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)
[4] *abrogé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 3* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)

La publication de l'appel aux candidats est obligatoire sous peine de nullité de la procédure.

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 10, 3°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - L'appel aux candidats mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, l'épreuve ou les épreuves imposées et leur contenu, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction, la réserve, l'éventuelle obligation de domicile ou de disponibilité en ce qui concerne les membres du personnel volontaire, une référence à la description de fonction de l'emploi vacant, et s'il s'agit d'une vacance d'emploi immédiate et/ou de la création d'une réserve de recrutement.**]**

Le conseil peut, conformément aux modalités prévues dans son règlement, au moyen d'une décision motivée en fonction de l'organisation opérationnelle de la zone, imposer une obligation de domicile ou de disponibilité à laquelle le membre du personnel volontaire doit satisfaire au moment de sa nomination.

Si le conseil prévoit une obligation de domicile ou de disponibilité en ce qui concerne les membres du personnel volontaire, dans son règlement, il doit également prévoir dans quelles conditions il peut être dérogé à cette obligation.

L'on entend par obligation de disponibilité, l'obligation pour le membre du personnel volontaire d'être joignable pendant le service de rappel visé à l'article 174, 4°, et de se tenir à la disposition d'un poste, de manière à pouvoir rejoindre ce dernier en cas d'appel dans un délai à déterminer par le conseil.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

CHAPITRE 3. - *DU RECRUTEMENT DU PERSONNEL DU CADRE DE BASE*

Art. 37. § 1er. Les candidats à un emploi de sapeur-pompier remplissent les conditions suivantes :

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

2° être âgé de 18 ans au minimum ;

3° avoir une conduite conforme aux exigences de la fonction visée. Le candidat fournit un extrait de casier judiciaire délivré dans un délai de trois mois précédant la date limite de dépôt des candidatures ;

4° jouir des droits civils et politiques ;

5° satisfaire aux lois sur la milice ;

6° être titulaire du permis de conduire B ;

7° être titulaire d'un certificat d'aptitude fédéral du cadre de base**[**, du cadre moyen**]** ou du cadre supérieur, tel que visé à l'article 35.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 11, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[§ 1/1. *A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 4.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) – **[***A.R. du 13 décembre 2020, art. 1.* (vig. 17 janvier 2021) (M.B. 07.01.2021) - Est réputé avoir satisfait à la condition visée au paragraphe 1er, 7° :

1° le pompier en service dans un service public d'incendie dans un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou en Suisse ;

2° l'agent opérationnel en service au sein de la Protection civile dans un Etat faisant partie de l'Espace Economique Européen ou en Suisse.**]]**

§ 2. **[***A.R. du 26 janvier 2018, art. 11, 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le recrutement est subordonné à la réussite d'un concours, organisé par le conseil.**]**

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 11, 3°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le concours consiste en une ou plusieurs épreuves, dont un entretien oral, destinées à tester la motivation, l'engagement et la conformité du candidat avec la description de fonction et la zone. Les épreuves peuvent être éliminatoires.**]**

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

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 11, 4° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

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

Le résultat du concours est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 12.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) -

CHAPITRE 3/1. – *DU RECRUTEMENT DU PERSONNEL DU CADRE MOYEN*

Art. 37/1. § 1er. Les candidats à un emploi de sergent remplissent les conditions suivantes :

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

2° avoir une conduite conforme aux exigences de la fonction visée. Le candidat fournit un extrait de casier judiciaire délivré dans un délai de trois mois précédant la date limite de dépôt des candidatures ;

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 B ;

7° être titulaire d'un certificat d'aptitude fédéral du cadre moyen ou du cadre supérieur, tel que visé à l'article 35.

§ 2. **[***A.R. du 13 décembre 2020, art. 2.* (vig. 17 janvier 2021) (M.B. 07.01.2021) - Est réputé avoir satisfait à la condition visée au paragraphe 1er, 7° :

1° le sous-officier ou l'officier en service dans un service public d'incendie dans un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou en Suisse

2° le sous-officier ou l'officier en service au sein de la Protection civile dans un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou en Suisse.**]**

Le membre du personnel d'une zone titulaire du grade de sapeur-pompier ou de caporal est exempté du test d'habileté manuelle opérationnelle et des épreuves d'aptitude physique prévus à l'article 35, § 3, 2° et 3.

§ 3. Le recrutement est subordonné à la réussite d'un concours organisé par le conseil.

Le concours consiste en une ou plusieurs épreuves, dont un entretien oral, destinées à tester la motivation, l'engagement et la conformité du candidat avec la description de fonction et la zone. Les épreuves peuvent être éliminatoires.

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

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

Le résultat du concours est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.**]**

CHAPITRE 4. - *DU RECRUTEMENT DU PERSONNEL DU CADRE SUPÉRIEUR*

Art. 38. § 1er. Les candidats à un emploi de capitaine remplissent les conditions suivantes :

1° avoir la nationalité belge ;

2° avoir une conduite conforme aux exigences de la fonction visée. Le candidat fournit un extrait du casier judiciaire délivré dans un délai de trois mois précédant la date limite de dépôt des candidatures ;

3° jouir des droits civils et politiques ;

4° satisfaire aux lois sur la milice ;

5° être titulaire du permis de conduire B ;

6° être détenteur d'un diplôme de niveau A ;

7° être titulaire d'un certificat d'aptitude fédéral du cadre supérieur tel que visé à l'article 35.

[§ 1/1. A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 5. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - **[***A.R. du 13 décembre 2020, art. 3.* (vig. 17 janvier 2021) (M.B. 07.01.2021) - Est réputé avoir satisfait à la condition visée au paragraphe 1er, 7° :

1° **[**le capitaine, major ou colonel**]** en service dans un service public d'incendie dans un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou en Suisse

2° **[**le capitaine, major ou colonel**]** en service au sein de la Protection civile dans un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou en Suisse.**]**

Le membre du personnel d'une zone de secours qui n'est pas **[**capitaine, major ou colonel**]** est exempté du test d'habileté manuelle et des épreuves d'aptitude physique prévus à l'article 35, § 3, 2° et 3°.**]**

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 6, 1° et 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

§ 2. **[***A.R. du 26 janvier 2018, art. 13, 1°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le recrutement est subordonné à la réussite d'un concours organisé par le conseil.**]**

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 13, 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le concours consiste en une ou plusieurs épreuves, dont un entretien oral, destinées à tester la motivation, l'engagement et la

conformité du candidat avec la description de fonction et la zone. Les épreuves peuvent être éliminatoires.**]**

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

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 13, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

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

Le résultat du concours est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

TITRE 2. - Du stage de recrutement

CHAPITRE 1er. - *DISPOSITIONS GÉNÉRALES*

Art. 39[b]. Les candidats de la réserve **[**qui ont été soumis à un examen médical éliminatoire, tel que défini à l'article I.4-26 du Code du bien-être au travail**]**[1] **[**et qui ont une conduite conforme aux exigences de la fonction sur la base d'un extrait du casier judiciaire délivré dans un délai de trois mois précédant la date d'admission au stage**]**[2] sont admis au stage de recrutement par le conseil dans l'ordre de classement résultant des épreuves zonales **[**…**]**.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 14, 1° et 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)[1] et par A.R. du 21 juin 2022, art. 7, 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)[2]

[Toute nomination est précédée par une période de stage.**]**

ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 6, 1° (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

Le stage de recrutement débute le jour de l'entrée en service. Il commence par la formation nécessaire à l'obtention du brevet, déterminé par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des ministres, exigé dans le cadre de la fonction pour laquelle le stagiaire est recruté. Le conseil détermine la formation théorique et pratique suivie par le stagiaire dans le service.

Le stage de recrutement se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après « maître de stage », désigné par le commandant.

Le maître de stage note dans un journal de bord les formations suivies par le stagiaire, et fait office de personne de référence expérimentée. **[**L'engagement d'un stagiaire pour une opération est conditionné par les certifications de modules obtenues, visées à l'article 23 de l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux.**]**[2] **[**Le maître de stage**]**[3] veille à ce que le stagiaire ne prenne part aux opérations **[**ou ne gère les opérations, en fonction de son grade**]**[1] que dans la mesure où sa formation théorique et pratique le permet.

[1]*ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 14, 3°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
[2]*ainsi inséré par A.R. du 14 décembre 2023, art. 4, 1°* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)
[3]*ainsi modifié par A.R. du 14 décembre 2023, art. 4, 2° (vig. 1er janvier 2024)* (M.B. 29.12.2023)

Le stage de recrutement se termine un an à partir de l'obtention du brevet, déterminé par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des ministres. **[**La période d'un an peut être réduite, à la condition qu'au moins un rapport de stage ait été établi par le maître de stage et qu'il justifie la réduction sur la base de la vérification que le stagiaire possède toutes les compétences définies dans la description de fonction du grade correspondant.**]**[4] Sous réserve de l'application de l'article 40, **[**§§ 2 et 3**]**[1], **[**le stage du stagiaire professionnel se termine au plus tard trois ans après le début de la formation nécessaire à

[b] Les modifications faites par l'A.R. du xx mm xxxx sont d'application aux stages de recrutement en cours le 1er janvier 2024 et aux stages qui commencent après le 1er janvier 2024, mais pour lesquels l'appel aux candidats a eu lieu avant cette date. - *A.R. du xx mm xxxx, art. 35* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. xx.xx.20xx)

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

l'obtention du brevet prévu à l'alinéa 3 et la période de stage complète ne peut excéder**]**[2c] **[**six**]**[3] ans pour le stagiaire volontaire à compter du jour de l'entrée en service.

[1]*ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 7, 3°* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

[2]*ainsi modifié A.R. du 21 juin 2022, art. 7, 4°* (vig. 1er novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)

[3]*ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016* (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), *art. 6, 2°* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

[4]*ainsi inséré par A.R. du 14 décembre 2023, art. 4, 3°* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)

Art. 40. § 1er. Pour le calcul de la durée de la période de stage de recrutement, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le professionnel stagiaire est dans la position d'activité de service.

§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de recrutement entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, **[**septante-six heures de prestation**]**, même si le professionnel stagiaire est en activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des **[**septante-six heures de prestation**]**, les absences résultant :

1° des jours de congé annuel de vacances ;

2° des congés de circonstance ;

3° des congés exceptionnels ;

4° des articles 81, §§ 1er 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.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 15. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[§ 3. *A.R. du 21 juin 2022, art. 8.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - En cas d'absence pour maladie de minimum deux semaines pendant la période de stage de recrutement du pompier volontaire stagiaire, la durée du stage est prolongée pour la durée de la maladie. Celle-ci doit être justifiée à l'aide d'un certificat médical.

En cas de grossesse de la stagiaire volontaire pendant la période de stage de recrutement, la durée du stage est prolongée pour la durée de la grossesse et du congé de maternité. Ceux-ci doivent être justifiés à l'aide d'un certificat médical.**]**

Art. 41. **[**§ 1er.**]** Pendant le stage de recrutement de sapeur-pompier, le stagiaire professionnel doit obtenir le permis de conduire C, s'il a plus de vingt et un an, ou C1, s'il a moins de vingt et un an.

Le conseil peut décider que le stagiaire professionnel doit obtenir son brevet d'ambulancier et le mentionne, le cas échéant, dans l'appel aux candidats.

Le conseil peut décider que le stagiaire volontaire doit obtenir son permis de conduire C ou C1 et/ou son brevet d'ambulancier et le mentionne le cas échéant dans l'appel aux candidats.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 16, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[§ 2. *A.R. du 26 janvier 2018, art. 16, 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le conseil peut décider que le sergent stagiaire est tenu d'obtenir, pendant son stage de recrutement, son permis de conduire C ou C1 et/ou son brevet d'ambulancier, et le précise le cas échéant dans l'appel à candidatures.**]**

[*Complété par A.R. du 14 décembre 2023, art. 5, 1°* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023) – Le conseil peut décider que le sergent stagiaire professionnel doit réussir une ou plusieurs des formations suivantes au cours du stage de recrutement :

1° le certificat FOROP-1,
2° le certificat PREV-1,
3° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,
4° l'attestation « Compétences de leadership ».

---

[c] Cette disposition n'est pas applicable à l'officier professionnel stagiaire dont le stage de trois ans a déjà commencé au moment de l'entrée en vigueur de la disposition (le 1er novembre 2022) - A.R. du 21 juin 2022, art. 59. (vig.1er novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)

Le conseil peut décider que le sergent stagiaire volontaire doit réussir au maximum deux formations mentionnées à l'alinéa précédent au cours du stage de recrutement. Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.**]**

[§2/1. - *Inséré par A.R. du 14 décembre 2023, art. 5, 2°* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023) – Le conseil peut décider que le capitaine stagiaire professionnel doit réussir une ou plusieurs des formations suivantes au cours du stage de recrutement :

1° le certificat FOROP-1,
2° le certificat FOROP-2,
3° le certificat PREV-1,
4° le certificat PREV-2,
5° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,
6° l'attestation « Compétences de leadership ».
Le conseil peut décider que le capitaine stagiaire volontaire doit réussir au maximum deux formations mentionnées à l'alinéa précédent au cours du stage de recrutement. Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.**]**

[§ 3.**]**[1] Le conseil prend en charge les coûts pour l'obtention **[**des formations mentionnées au présent article.**]**[2]

[1]*ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 16, 3°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[2] *ainsi remplacé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 5, 3°* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)

Art. 42. Le conseil peut, sur proposition du commandant ou de son délégué, autoriser le stagiaire à faire un stage de recrutement pour une durée maximale de trois mois dans une autre zone moyennant l'accord du commandant de la zone dans laquelle le stagiaire est placé ou son délégué.

Durant cette période, le commandant de la zone dans laquelle le stagiaire a été placé, ou son délégué, veille à ce que le stagiaire ne prenne part aux opérations **[**ou ne gère les opérations, en fonction de son grade**]** que dans la mesure où sa formation théorique et pratique le permet.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 17. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

A la fin de cette période, le commandant de la zone dans laquelle le stagiaire a été placé ou son délégué, rédige un rapport d'évaluation à l'égard du stagiaire.

Art. 43. § 1er. Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires.

La commission de stage est composée :

1° du commandant ou de son délégué qui la préside ;

2° de trois membres du personnel, revêtus d'un grade au moins équivalent à celui du stagiaire, désignés par le commandant.

Un délégué par organisation syndicale représentative dans la zone peut siéger en tant qu'observateur.

Aucun membre de la commission ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus d'un candidat.

Le maître de stage visé à l'article 39 ne peut pas siéger au sein de la commission.

La commission ne peut prendre de décision que si la majorité de ses membres est présente **[**…**]** à la majorité simple des voix. En cas de parité de voix, la voix du président est prépondérante.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 18. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

§ 2. Le commandant ne prend pas part aux délibérations du conseil lorsque celui-ci est amené à statuer sur la prolongation ou le licenciement d'un stagiaire.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

CHAPITRE 2. - *DE L'ÉVALUATION PENDANT LE STAGE DE RECRUTEMENT*

Art. 44. L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.

Art. 45. Le maître de stage établit des rapports de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

Les rapports de stage sont établis tous les trois mois et à la fin du stage de recrutement. Ils sont signés par le maître de stage et sont communiqués, à l'issue de chaque période, au stagiaire qui les signe et y joint éventuellement ses observations. Les rapports sont versés au dossier personnel du stagiaire.

Art. 46. Dans les rapports intermédiaires de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation `favorable', `à améliorer' ou `défavorable'. Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solutions.

Art. 47. A la fin du stage de recrutement, le maître de stage rédige, après avoir entendu le stagiaire, un rapport final récapitulatif sur la manière de servir du stagiaire. Il propose :

1° soit la nomination du stagiaire ;

2° soit, si les rapports visés à l'article 46 ne sont pas, dans l'ensemble, favorables au stagiaire, le licenciement ou la prolongation du stage pour une durée de maximum deux fois six mois.

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

Art. 48. Le rapport est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 49. Si le maître de stage propose de licencier le stagiaire **[**pendant le stage ou à la fin du stage **]** ou de prolonger la période de stage de recrutement, **[**le stagiaire**]** peut saisir la commission de stage. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.

ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 7, 1° et 2° (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

La commission de stage entend le stagiaire avant de rendre son avis. Le stagiaire a accès au dossier et comparaît en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.

Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, **[**la commission rend son avis**]**.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 19. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 47, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. A défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est nommé.

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

La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 50. Le stagiaire **[**professionnel**]** licencié pour évaluation négative bénéficie d'une indemnité de départ égale à trois fois le traitement mensuel moyen des douze derniers mois. Les primes et allocations diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

sic. erratum M.B. 22.01.2015

TITRE 3. - De la nomination

Art. 51. Le conseil nomme le stagiaire. La nomination d'un stagiaire est directement notifiée à l'intéressé par le président ou son délégué. Elle est communiquée aux **[**membres du personnel de la zone**]** par le président ou son délégué.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 20. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Le stagiaire professionnel est nommé à titre définitif.

Le stagiaire volontaire est nommé pour une durée de six ans.

Après avoir recueilli l'avis du commandant, la nomination est renouvelée tacitement pour une nouvelle durée de six ans, sauf décision motivée du conseil.

[*remplacé par A.R. du 21 juin 2022, art. 9.* (vig. 1er novembre 2022) (M.B. 12.08.2022) - Si le commandant propose de ne pas renouveler la nomination, cette proposition est, au plus tard trois mois avant l'expiration de la durée de six ans, notifiée simultanément au conseil et à l'intéressé. L'intéressé peut, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans un délai d'un mois après avoir été informé de la proposition, demander à être entendu par le conseil. Le conseil organise l'audition et prend une décision avant la fin de la nomination. L'intéressé peut se faire assister par la personne de son choix lors de l'audition.**]**

Le commandant ne participe pas à la délibération du conseil.

LIVRE 5. - DE LA CARRIÈRE

TITRE 1er. - De la promotion par avancement de grade

CHAPITRE 1er. - *DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES*

Art. 52. Les dispositions du présent titre ne visent que la promotion dans la zone où le membre du personnel est déjà affecté.
Les différents types de promotion sont :

1° pour ce qui concerne la carrière administrative :
- la promotion par avancement de grade ;
- la promotion par mobilité telle que régie par le titre 2 du présent livre.

2° pour ce qui concerne la carrière pécuniaire, la promotion barémique, telle que réglée par les articles 10 à 19 de l'arrêté royal du 19 avril 2014.

Art. 53. Tout emploi accessible par promotion par avancement de grade et non occupé peut être déclaré vacant par le conseil.

Art. 54. § 1er. La vacance des emplois est portée à la connaissance des membres du personnel **[**qui remplissent la condition de promotion concernant le grade**]**[2] via le site internet de la zone, par note de service affichée dans les postes de la zone, par courrier électronique et, pour les personnes temporairement éloignées du service, également par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. **[**L'appel à candidatures mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, l'épreuve ou les épreuves imposées et leur contenu, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction, la réserve, l'éventuelle obligation de domicile ou de disponibilité en ce qui concerne les membres du personnel volontaire, une référence à la description de fonction de l'emploi vacant, et s'il s'agit d'une vacance d'emploi immédiate et/ou de la création d'une réserve de promotion. La date limite de dépôt des candidatures ne peut pas être inférieure à trente jours, à partir du jour de la publication de la vacance d'emploi sur le site internet de la zone.**]**[i] [1]

ainsi complété par A.R. du 26 janvier 2018, art. 21, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)[1] et par A.R. du 21 juin 2022, art. 10. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)[2]

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

§ 2. Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel qui ont été introduites dans le délai visé au paragraphe 1er.

§ 3. **[**…**]**[i]
abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 21, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

CHAPITRE 2. - *DES CONDITIONS RELATIVES À LA PROMOTION*

Art. 55. Pour l'application du présent livre, les emplois professionnels accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel professionnel et les emplois volontaires accessibles par promotion sont ouverts aux membres du personnel volontaire **[**…**]**. **[**…**]**.

ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 8, 1° et 2° (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

Art. 56. [*A.R. du 18 novembre 2015, art. 73.* (vig. 1er janvier 2016) (M.B. 07.12.2015) - Les conditions de promotion sont :

1° pour le grade de caporal :
   a) être nommé au grade de sapeur-pompier;
   b) avoir obtenu **[**la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »**]**[1] lors de la dernière évaluation ;
   c) être titulaire du brevet BO2;
   d) avoir réussi **[**l'examen de promotion**]**[i] [5] visé à l'article 57 ;
   [e) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.**]**[i] [2]

2° pour le grade de sergent :
   a) être nommé au grade de sapeur-pompier ou de caporal ;
   b) avoir obtenu **[**la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »**]**[1] lors de la dernière évaluation ;
   c) **[**être titulaire du brevet NMO1 ;**]**[6]
   d) avoir réussi **[**l'examen de promotion**]**[i] [5] visé à l'article 57 ;
   [e) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.**]**[i] [2]

3° pour le grade d'adjudant :
   a) être nommé au grade de sergent ;
   b) avoir obtenu **[**la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »**]**[1] lors de la dernière évaluation ;
   c) **[**être titulaire du brevet NMO2 ;**]**[6]
   d) avoir réussi **[**l'examen de promotion**]**[i] [5] visé à l'article 57 ;
   [e) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.**]**[i] [2]

4° pour le grade de lieutenant :
   a) être nommé au grade de sergent ou d'adjudant ;
   b) être Belge ;
   c) avoir obtenu **[**la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »**]**[1] lors de la dernière évaluation ;
   d) **[**être titulaire du brevet NOFF1 ;**]**[6]
   e) avoir réussi **[**l'examen de promotion**]**[i] [5] visé à l'article 57.
   [f) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.**]**[i] [3]

5° pour le grade de capitaine :
   a) être nommé au grade de lieutenant ;
   b) avoir obtenu **[**la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »**]**[1] lors de la dernière évaluation ;
   c) **[**être titulaire du brevet NOFF2 ;**]**[6]
   d) avoir réussi **[**l'examen de promotion**]**[i] [5] visé à l'article 57 ;

e) **[**ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.**]**[i] [4]

6° pour le grade de major :

a) être nommé au grade de lieutenant ou de capitaine ;

b) avoir obtenu **[**la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »**]**[1] lors de la dernière évaluation ;

c) être titulaire du brevet OFF3;

d) avoir réussi **[**l'examen de promotion**]**[i] [5] visé à l'article 57 ;

e) **[**ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.**]**[i] [4]

7° pour le grade de colonel :

a) être nommé au grade de capitaine ou de major ;

b) avoir obtenu **[**la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »**]**[1] lors de la dernière évaluation ;

c) être titulaire du brevet OFF4, déterminé par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des ministres ; [d]

d) avoir réussi **[**l'examen de promotion**]**[i] [5] visé à l'article 57 ;

e) **[**ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.**]**[i] [4]

[1]*ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 1.* (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)

[2]*ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 22, 1°*(vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[3]*ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 22, 2°*(vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[4]*ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 22, 3°*(vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[5]*ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 22, 4°*(vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[6]*ainsi remplacé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 6, 1°, 2°,3°, 4°* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)

[*Inséré par A.R. du 14 décembre 2023, art. 6, 5°* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023) – Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de promotion pour les grades de sergent, adjudant et lieutenant du personnel professionnel, la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes :

1° le certificat FOROP-1,

2° le certificat PREV-1,

3° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,

4° l'attestation « Compétences de leadership ».

Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de promotion pour les grades de sergent, adjudant et lieutenant du personnel volontaire de réussir au maximum deux formations mentionnées à l'alinéa précédent. Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.

Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de promotion pour les grades de capitaine, major et colonel du personnel professionnel: la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes :

1° le certificat FOROP-1,

2° le certificat FOROP-2,

3° le certificat PREV-1,

4° le certificat PREV-2,

5° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,

6° l'attestation « Compétences de leadership ».

Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de promotion pour les grades de capitaine, major et colonel du personnel volontaire de réussir au maximum deux formations mentionnées à l'alinéa précédent. Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.**]**

[d] Le Conseil d'Etat, par son arrêt no 237.506 du 28 février 2017, a annulé l'article 56, 7°, c, tel que remplacé par l'AR du 18 novembre 2015.

Art. 57. § 1er. **[***A.R. du 13 avril 2019, art. 3.* (effets le 2 mars 2018) (M.B. 03.05.2019) - **[**L'examen de promotion est organisé par un centre de formation pour la sécurité civile. Il comprend des épreuves d'aptitude parmi lesquelles une épreuve pratique. Le Ministre peut déterminer le contenu et les modalités de ces épreuves de promotion. L'examen de promotion pour le grade de sergent comporte, dès le premier janvier 2021, au minimum le test de compétences pour le cadre moyen, comme prévu à l'article 35, § 3, 1°. L'examen de promotion pour le grade de capitaine comporte, dès le premier janvier 2021, au minimum le test de compétences pour le cadre supérieur, comme prévu à l'article 35, § 3, 1°. Dès le premier janvier 2021, en cas de promotion de lieutenant à major, le candidat réussit le test de compétences pour le cadre supérieur, comme prévu à l'article 35, § 3, 1° avant de pouvoir passer l'examen de promotion pour le grade de major.**]** **[**La preuve de participation au test de compétence portant la mention « réussi » est valable pour une durée indéterminée.**]**[4]

ainsi modifié par A.R. du 18 novembre 2015, art. 74. (vig. 1er janvier 2016) (M.B. 07.12.2015) et *par A.R. du 26 janvier 2018, art. 23, 1° et 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)[2 3]

[4]*ainsi complété par A.R. du 14 décembre 2023, art. 7* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)

Seuls les membres du personnel des zones répondant aux conditions de promotion visées à l'article 56 au plus tard le jour de **[**l'examen**]**[i 1] peuvent y participer. **[**Le temps nécessaire à la présentation de l'examen de promotion est considéré comme du temps de travail pour les membres du personnel professionnel. **]**[i 2]

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 23, 3° et 4° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) [1 2]

Le conseil désigne les personnes qui composent le jury d'examen, conformément à l'alinéa 4.

[Dans le cas d'une promotion au grade de caporal, le jury est composé au moins pour moitié de sous-officiers ou d'officiers appartenant à la ou aux zones des candidats et au moins d'une personne qui n'appartient pas à la ou aux zones des candidats. Dans les autres cas, le jury est composé au moins pour moitié d'officiers, dont l'un au moins appartient à la ou aux zones des candidats et au moins d'une personne qui n'appartient pas à la ou aux zones des candidats.**]**[2] Ces officiers disposent au moins du même grade que celui de l'emploi déclaré vacant. **[**S'il n'y a pas suffisamment de titulaires d'un grade au moins équivalent à celui du membre du personnel concerné, des membres du personnel d'autres zones de secours, titulaires des grades concernés siègent dans le jury, après désignation par le conseil dont le membre du personnel concerné relève.**]**[1] Aucun membre du jury d'examen ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus d'un candidat.

ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 9. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)[1] et par A.R. du 21 juin 2022, art. 11. (vig. 1er novembre 2022) (M.B. 12.08.2022)[2]

Un délégué par organisation syndicale représentative dans la zone peut siéger en tant qu'observateur.

Le jury établit, par zone, un classement des candidats. Le conseil est lié par ce classement en ce qui concerne la promotion ou l'admission au stage de promotion.

Le conseil peut constituer une réserve de promotion dont la validité ne dépasse pas deux ans. A deux reprises, le conseil peut prolonger de deux ans la validité de la réserve de promotion.

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 23, 5°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le lauréat versé dans une réserve, ne peut pas être désigné par le conseil tant qu'il est sous le coup d'une sanction disciplinaire, visée **[**à l'article 250, alinéa 1er, 2° à 5°, ou à l'article 250, alinéa 2, 2° à 4°**]**, non radiée.**]**[i]

Les candidats sont informés de leur résultat par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

ainsi modifié par A.R. du 12 septembre 2023, art. 2. (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)

§ 2. La décision d'admission au stage de promotion pour les grades de sergent et de lieutenant et la décision de promotion pour les autres grades est communiquée à l'intéressé par le président ou son délégué par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

CHAPITRE 3. - *DU STAGE DE PROMOTION*

Section 1re. - Dispositions générales

Art. 58. Le membre du personnel promu dans le grade de sergent ou de lieutenant accomplit un stage de promotion d'une durée de six mois.

Le stage de promotion se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après « maître de stage », désigné par le commandant.

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

Art. 59. § 1er. Pour le calcul de la durée de la période de stage de promotion, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le professionnel stagiaire est dans la position d'activité de service.

§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de promotion entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, **[**septante-six heures de prestation**]**[i], même si le professionnel stagiaire est en activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des **[**septante-six heures de prestation**]**[i], les absences résultant :

1° des jours de congé annuel de vacances ;

2° des congés de circonstance ;

3° des congés exceptionnels ;

4° des absences résultant des articles 81, §§ 1er 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.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 24. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[§ 3. *A.R. du 21 juin 2022, art. 12.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - En cas d'absence pour maladie de minimum deux semaines pendant la période de stage de promotion du pompier volontaire stagiaire, la durée du stage est prolongée pour la durée de la maladie. Celle-ci doit être justifiée à l'aide d'un certificat médical.

En cas de grossesse de la stagiaire volontaire pendant la période de stage de promotion, la durée du stage est prolongée pour la durée de la grossesse et du congé de maternité. Ceux-ci doivent être justifiés à l'aide d'un certificat médical.**]**

Art. 60. Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires dans un grade de promotion.

La commission de stage est composée et délibère conformément à l'article 43, § 1er, alinéas 2 à 6 et § 2.

Le maître de stage visé à l'article 58 ne peut pas siéger au sein de la commission.

Section 2. - De l'évaluation pendant le stage de promotion

Art. 61. L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.

Art. 62. Le maître de stage établit des rapports de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

Les rapports de stage sont établis après trois mois et à la fin du stage de promotion. Ils sont signés par le maître de stage et sont communiqués, à l'issue de chaque période, au stagiaire qui les signe et y joint éventuellement ses observations. Les rapports sont versés au dossier personnel du stagiaire.

Art. 63. Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation « satisfaisant », « à améliorer » ou « insatisfaisant ». Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solution.

Section 3. - De l'évaluation en fin de stage de promotion

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 64. A la fin du stage de promotion, le maître de stage rédige, après avoir entendu le stagiaire, un rapport final récapitulatif sur la manière de servir du stagiaire. Il propose :

1° soit de confirmer la promotion du stagiaire ;

2° soit de ne pas confirmer la promotion du stagiaire ;

3° soit de prolonger la période de stage de promotion pour une durée de maximum deux fois six mois.

Art. 65. Le rapport est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Si le maître de stage propose de ne pas confirmer la promotion du stagiaire ou de prolonger la période de stage de promotion, **[**le stagiaire**]** peut saisir la commission de stage visée à l'article 60. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.

ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 10. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

La commission de stage entend le stagiaire avant de rendre son avis. Le stagiaire a accès au dossier et comparaît en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.

Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, **[**la commission rend son avis**]**[i].

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 19. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 64, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. A défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est promu.

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

La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 66. Si le conseil ne confirme pas la promotion du membre du personnel, celui-ci reprend sa fonction dans le grade dont il était revêtu avant la promotion.

[*A.R. du 21 juin 2022, art. 13.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) -

TITRE 1/1. – De la rétrogradation volontaire[e]

Art. 66/1. Le conseil peut, à la demande du membre du personnel, procéder à sa rétrogradation.

La rétrogradation volontaire constitue une nouvelle nomination du membre du personnel à un grade inférieur.

Art. 66/2. §1er. La demande de rétrogradation se fait par une requête motivée du membre du personnel auprès du conseil.

La requête est envoyée par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine et précise le grade demandé.

§ 2. Le conseil prend sa décision dans un délai de trois mois suite à l'envoi de la requête.

La décision détermine l'échelle d'indemnité de prestation ou l'échelle de traitement afférente au nouveau grade.

La décision est notifiée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.**]**

[e] Cette disposition s'applique aux nouvelles demandes introduites après l'entrée en vigueur de cette disposition (le 22 août 2022) - A.R. du 21 juin 2022, art. 60. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

TITRE 2. - De la mobilité

CHAPITRE 1er. - *MOBILITÉ DANS LE MÊME GRADE* [*POUR LE PERSONNEL PROFESSIONNEL*][i]

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 25. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 67. La mobilité dans le même grade est le transfert d'un membre du personnel à un emploi déclaré vacant du même grade dans une autre zone.

La mobilité se fait uniquement sur une base volontaire.

Pour l'application du présent chapitre, les emplois professionnels accessibles par mobilité sont ouverts aux membres du personnel professionnel **[**…**]**[i].

abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 26, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 26, 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Pour l'application du présent chapitre au transfert par mobilité d'un membre du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale vers une zone, le membre du personnel avec le grade de sapeur-pompier qualifié est transféré dans le grade de sapeur-pompier et le membre du personnel avec le grade de sergent-major est transféré dans le grade de sergent.**]**[i]

Art. 68. Le membre du personnel qui est transféré par mobilité dans un autre emploi du même grade conserve son grade et l'échelle de traitement y afférente **[**…**]**[i].

abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 27. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 69. Pour chaque emploi ouvert à la mobilité dans le même grade, un appel à candidature est lancé.

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 28, 1°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - L'appel aux candidatures mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, l'épreuve ou les épreuves imposées et leur contenu, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction, la réserve, une référence à la description de fonction de l'emploi vacant, ainsi que s'il s'agit d'une vacance d'emploi immédiate et/ou de la création d'une réserve de mobilité.**]**[i]

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 11.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Cet appel est publié au moins **[**trente jours**]**[i] avant la date limite d'introduction des candidatures sur le site internet de la zone et 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.**]**

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 28, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.

[…**]**[i]

abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 28, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 70. Le membre du personnel entre en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité dans le même grade lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

1° **[***A.R. du 26 janvier 2018, art. 29, 1°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - se trouver dans une position d'activité de service. Les stagiaires n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité ;**]**[i]

2° remplir les conditions énoncées dans la description de fonction ;

3° **[***A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 12.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - 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.

ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 2. (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)

[5° *A.R. du 26 janvier 2018, art. 29, 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.**]**[i]

[*Complété par A.R. du 14 décembre 2023, art. 8* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023) – Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de mobilité pour les grades de sergent, adjudant et lieutenant, la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes :

1° le certificat FOROP-1,

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

2° le certificat PREV-1,

3° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,

4° l'attestation « Compétences de leadership ».

Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.

Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de mobilité pour les grades de capitaine, major et colonel, la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes :

1° le certificat FOROP-1,

2° le certificat FOROP-2,

3° le certificat PREV-1,

4° le certificat PREV-2,

5° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,

6° l'attestation « Compétences de leadership ».

Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.**]**

Art. 71. [*A.R. du 26 janvier 2018, art. 30.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le conseil organise le concours de mobilité. Ce concours consiste en une ou plusieurs épreuves et teste la motivation, l'engagement, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction. Les épreuves peuvent être éliminatoires.

Le conseil fixe, dans un règlement, le contenu du concours et la composition du jury d'examen.

Le conseil peut constituer une réserve de mobilité dont la validité ne dépasse pas deux ans. A deux reprises, le conseil peut prolonger de deux ans la validité de la réserve de mobilité.

Le jury établit le classement des candidats. Le conseil est lié par ce classement pour l'admission au stage de mobilité et le versement dans la réserve de mobilité.

Le lauréat versé dans une réserve, ne peut pas être désigné par le conseil tant qu'il est sous le coup d'une sanction disciplinaire, visée **[**à l'article 250, alinéa 1er, 2° à 5**]**, non radiée.**]**[i]

ainsi modifié par A.R. du 12 septembre 2023, art. 3. (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)

Art. 72. La décision du conseil est notifiée au candidat retenu par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Ce dernier dispose de quatorze jours calendrier pour notifier au conseil, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, sa décision d'accepter ou non l'emploi.

Les candidats non retenus en sont informés par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ils peuvent demander à consulter le dossier dans les quatorze jours calendrier à dater de la réception de la décision.

Art. 73. Le candidat retenu commence son stage de mobilité dans les trois mois à dater de la réception de la décision. Le début du stage de mobilité peut être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone d'origine et la zone de destination.

Le stage de mobilité dure trois mois pour tous les grades à l'exception du stage de mobilité pour les grades de sergent et de lieutenant dont la durée est de six mois.

Art. 74. § 1er. Pour le calcul de la durée de la période de stage de mobilité, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le **[**stagiaire**]**[i] est dans la position d'activité de service.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 31, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de mobilité entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, **[**septante-six heures de prestation**]**[i], même si le **[**stagiaire**]**[i] est en activité de service.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 31, 1° et 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des **[**septante-six heures de prestation**]**[i], les absences résultant :

1° des jours de congé annuel de vacances ;

2° des congés de circonstance ;

3° des congés exceptionnels ;

4° des absences résultant des articles 81, §§ 1er 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.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 31, 1° et 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 75. Le stage de mobilité se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après "maître de stage", désigné par le commandant.

Art. 76. L'évaluation a pour but d'apprécier les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.

Art. 77. Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires.

La commission de stage est composée conformément à l'article 43, § 1er, alinéas 2 à 6 et § 2.

Le maître de stage visé à l'article 75 ne peut pas siéger au sein de la commission.

Art. 78. A la fin du stage de mobilité, le maître de stage établit le rapport de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

Art. 79. Le rapport de stage propose :

1° soit de nommer le membre du personnel ;

2° soit de ne pas nommer le membre du personnel.

Il est signé par le maître de stage et est communiqué au stagiaire qui le signe et y joint éventuellement ses observations. Le rapport est versé au dossier personnel du stagiaire.

Art. 80. Pour les stages de mobilité dans les grades de sergent et de lieutenant, un rapport intermédiaire est établi après 3 mois. Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation `satisfaisant', `à améliorer' ou `insatisfaisant'. Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solutions.

Art. 81. Le rapport est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 82. Si le maître de stage propose de ne pas confirmer la nomination du membre du personnel, **[**le stagiaire**]** peut saisir la commission de stage visée à l'article 77. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.

ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 14. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

La commission de stage entend le membre du personnel avant de rendre son avis. Le membre du personnel a accès au dossier et comparaît en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.

Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, **[**la commission rend son avis**]**[i].

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 19. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 78, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. A défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est nommé.

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

La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 83. Si le conseil ne confirme pas la nomination du membre du personnel, celui-ci retourne dans sa zone d'origine dans le grade dont il était revêtu avant la mobilité.

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 32.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) -
CHAPITRE 1/1 - *MOBILITE DANS LE MEME GRADE OU DANS UN GRADE INFERIEUR POUR LE PERSONNEL VOLONTAIRE*

Art. 83/1. La mobilité dans le même grade ou dans un grade inférieur est le transfert d'un membre du personnel volontaire à un emploi du même grade ou d'un grade inférieur en tant que membre du personnel volontaire dans une autre zone.

La mobilité se fait uniquement sur une base volontaire.

Art. 83/2. Le membre du personnel qui est transféré par mobilité dans un autre emploi du même grade conserve son grade et l'échelle d'indemnité de prestation.

Le membre du personnel qui est transféré par mobilité dans un autre emploi d'un grade inférieur bénéficie de l'échelle d'indemnité de prestation correspondante.

Art. 83/3. § 1er. Le membre du personnel qui satisfait aux conditions prévues au paragraphe 3, au plus tard au moment de la mobilité, peut demander à être transféré par mobilité dans une autre zone. Le conseil de la zone dans laquelle le membre du personnel a demandé à être transféré par mobilité se prononce sur cette demande sur avis du commandant.

Le membre du personnel adresse à cet effet une demande motivée à la zone de son choix au minimum quatre mois avant la mobilité. Ce délai peut être plus court si la zone dans laquelle le membre du personnel est transféré est d'accord.

§ 2. Le paragraphe 1er ne s'applique pas aux zones ou aux postes d'une zone fonctionnant exclusivement avec du personnel professionnel.

§ 3. Le membre du personnel entre en ligne de compte pour un emploi par mobilité dans le même grade ou dans un grade inférieur lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

1° être nommé comme membre du personnel volontaire. Les stagiaires n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi par mobilité ;

2° satisfaire le cas échéant à l'obligation de domicile ou à l'obligation de disponibilité telles que prévues à l'article 36, alinéa 5, d'un ou de plusieurs postes de la zone bénéficiaire ;

3° avoir reçu la mention "satisfaisant", "bien" ou "très bien" lors de sa dernière évaluation ;

4° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.

Art. 83/4. Le stage de mobilité dure trois mois pour tous les grades.

En cas de maladie de minimum deux semaines du stagiaire pendant son stage de mobilité, ce dernier est prolongé de la durée de la maladie, qui doit être justifiée à l'aide d'un certificat médical.

[*A.R. du 21 juin 2022, art. 14.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - En cas de grossesse de la stagiaire volontaire pendant la période de stage de mobilité, la durée du stage est prolongée pour la durée de la grossesse et du congé de maternité. Ceux-ci doivent être justifiés à l'aide d'un certificat médical.**]**

Art. 83/5. Pour le stage de mobilité du membre du personnel volontaire, **[**les articles 75 à 79 et les articles 81 à 83**]** sont d'application.**]**[i]

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 15. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

[Art.83/6. *A.R. du 21 juin 2022, art. 16.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - S'il existe un accord tel que visé à l'article 24, la nomination du membre du personnel volontaire dans la zone d'origine ne cesse pas du fait de la mobilité vers une autre zone.**]**

CHAPITRE 2. - *PROMOTION PAR MOBILITÉ*

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 84. La promotion par mobilité est le transfert d'un membre du personnel dans un emploi déclaré vacant d'un grade supérieur dans une autre zone.

La promotion par mobilité se fait uniquement sur une base volontaire.

Pour l'application du présent chapitre, les emplois professionnels accessibles par promotion par mobilité sont ouverts aux membres du personnel professionnel et les emplois volontaires accessibles par promotion par mobilité sont ouverts aux membres du personnel volontaire.

Art. 85. Le conseil ne peut décider d'ouvrir la fonction aux candidats d'une autre zone que s'il n'y a pas de candidats qui répondent aux conditions de promotion au sein de la zone.

Art. 86. Pour chaque emploi ouvert à la promotion par mobilité, un appel à candidature est lancé.

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 33, 1°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - L'appel à candidatures mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, l'épreuve ou les épreuves imposées et leur contenu, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction, la réserve, l'éventuelle obligation de domicile ou de disponibilité en ce qui concerne les membres du personnel volontaire, une référence à la description de fonction de l'emploi vacant, et s'il s'agit d'une vacance d'emploi immédiate et/ou de la création d'une réserve de mobilité.**]**[i]

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 15.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Cet appel est publié au moins **[**trente jours**]**[i] avant la date limite d'introduction des candidatures sur le site internet de la zone et 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.**]**

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 33, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.

[…**]**[i]

abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 33, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 87. Un membre du personnel entre en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité dans un grade supérieur lorsqu'il remplit les conditions suivantes :

1° pour le membre du personnel professionnel, se trouver dans une position d'activité de service et, pour le membre du personnel volontaire, être nommé comme tel **[**…**]**[i]. Les stagiaires, qu'ils soient professionnels ou volontaires, n'entrent pas en ligne de compte pour un emploi ouvert à la mobilité ;

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 34, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

2° remplir les conditions de promotion pour le grade concerné, visées à l'article 56 ;

3° disposer de **[**la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »**]** lors de sa dernière évaluation.

ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 3. (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)

[4° *A.R. du 26 janvier 2018, art. 34, 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.**]**[i]

Art. 88. § 1er. Pour les emplois de sergent et de lieutenant déclarés vacant par promotion par mobilité, les articles 57 à 66 sont d'application.

Le stage de promotion visé à l'article 58 débute dans les trois mois à compter de la date de la décision. Le début du stage de promotion peut toutefois être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone d'origine et la zone de destination.

Dans les cas visés à l'article 66, le membre du personnel retourne dans sa zone d'origine.

§ 2. Pour les emplois de caporal, adjudant capitaine, major et colonel déclarés vacant par promotion par mobilité, l'article 57 et les articles 73 à 83 sont d'application.

TITRE 3. - De la professionnalisation

CHAPITRE 1er. - *PROFESSIONNALISATION DANS LA MÊME ZONE*

Art. 89. La **[**professionnalisation dans la même zone**]** est le passage du membre du personnel volontaire à un emploi déclaré vacant de personnel professionnel, **[**dans le même grade ou dans un grade inférieur**]**[i] et au sein de la même zone.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 35. et 36. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 90. […**]**
abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 16. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

Art. 91. Pour chaque emploi ouvert à la professionnalisation **[**dans le même grade ou dans un grade inférieur**]**[i], un appel à candidature est lancé.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 36. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 37, 1°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - L'appel à candidatures mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, l'épreuve ou les épreuves imposées et leur contenu, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction, la réserve, une référence à la description de fonction de l'emploi vacant, et s'il s'agit d'une vacance d'emploi immédiate et/ou de la création d'une réserve de professionnalisation.**]**[i]

L'appel à candidature est publié au moins **[**trente jours**]**[i] avant la date limite d'introduction des candidatures dans chaque poste, sur le site internet de la zone et sur le site internet de la Direction générale de la Sécurité civile du SPF Intérieur.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 37, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.

[…**]**[i]

abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 37, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 92. Le membre du personnel volontaire entre en ligne de compte pour la professionnalisation **[**dans le même grade ou dans un grade inférieur**]**[i] lorsqu'il répond aux conditions suivantes :

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 36. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

1° être nommé comme membre du personnel volontaire **[**…**]**[i] ;

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 38, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

2° remplir les conditions énoncées dans la description de fonction ;

3° **[***A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 17, 1°* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - disposer d'une ancienneté de grade **[**dans le même grade et/ou dans un grade supérieur**]**[i] d'au moins deux ans, stage de recrutement non compris ;**]**

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 38, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

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

ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 4 (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)

[[5°*A.R. du 18 novembre 2015, art. 74* (vig. 1er janvier 2016) (M.B. 07.12.2015) - … **]]**

abrogé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 9, 1° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)

6° **[[**…**]]** ;

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 38, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

abrogé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 9, 2° (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)

[7° *A.R. du 26 janvier 2018, art. 38, 4°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée.**]**[i]

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 17, 2°* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Par dérogation à l'alinéa 1er, 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 95 peut être prolongé trois fois d'une période de trois mois afin de permettre au stagiaire de satisfaire à ces nouvelles exigences.**]**

[*Complété par A.R. du 14 décembre 2023, art. 9, 3°* (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023) – Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de professionnalisation pour les grades de sergent, adjudant et lieutenant : la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes :

1° le certificat FOROP-1,
2° le certificat PREV-1,
3° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,
4° l'attestation « Compétences de leadership ».
Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.

Le conseil peut décider d'ajouter comme condition de professionnalisation pour les grades de capitaine, major et colonel : la possession d'une ou plusieurs des formations suivantes :

1° le certificat FOROP-1,
2° le certificat FOROP-2,
3° le certificat PREV-1,
4° le certificat PREV-2,
5° l'attestation « Gestion et évaluation des compétences »,
6° l'attestation « Compétences de leadership ».
Le cas échéant, il en est fait mention dans l'appel aux candidats.**]**

Art. 93. [*A.R. du 26 janvier 2018, art. 39.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le conseil organise l'examen de professionnalisation. Ce concours consiste en une ou plusieurs épreuves et teste la motivation, l'engagement, la disponibilité et la conformité du candidat avec la description de fonction. Les épreuves peuvent être éliminatoires.

Le conseil fixe, dans un règlement, le contenu du concours et la composition du jury d'examen.

Le conseil peut constituer une réserve de professionnalisation dont la validité ne dépasse pas deux ans. A deux reprises, le conseil peut prolonger de deux ans la validité de la réserve de professionnalisation.

Le jury établit le classement des candidats. Le conseil est lié par ce classement pour l'admission au stage de professionnalisation et le versement dans la réserve de professionnalisation.

Le lauréat versé dans une réserve, ne peut pas être désigné par le conseil tant qu'il est sous le coup d'une sanction disciplinaire, visée **[**à l'article 250, alinéa 2, 2° à 4°**]**, non radiée.**]**[i]

ainsi modifié par A.R. du 12 septembre 2023, art. 4. (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)

Art. 94. La décision du conseil est notifiée au candidat retenu par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Ce dernier dispose de quatorze jours calendrier pour notifier au conseil, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, sa décision d'accepter ou non l'emploi.

Les candidats non retenus en sont informés par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ils peuvent demander à consulter le dossier dans les quatorze jours calendrier à dater de la réception de la décision.

Art. 95. Le candidat retenu commence son stage de professionnalisation dans les trois mois à dater de la réception de la décision. Le début du stage de professionnalisation peut être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone et le candidat.

Le stage de professionnalisation dure trois mois à l'exception du stage de professionnalisation pour les grades de sergent et de lieutenant dont la durée est de six mois.

Art. 96. § 1er. Pour le calcul de la durée de la période de stage de professionnalisation, sont prises en considération toutes les périodes au cours desquelles le professionnel stagiaire est dans la position d'activité de service.

§ 2. Les périodes d'absence pendant la période de stage de professionnalisation entraînent une prolongation de la durée de ce stage, dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, **[**septante-six heures de prestation**]**[i], même si le professionnel stagiaire est en activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des **[**septante-six heures de prestation**]**[i], les absences résultant :

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 40. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

1° des jours de congé annuel de vacances ;

2° des congés de circonstance ;

3° des congés exceptionnels ;

4° des absences résultant des articles 81, §§ 1er et 2, et 82 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Art. 97. Le stage de professionnalisation se déroule sous la direction du supérieur fonctionnel, dénommé ci-après "maître de stage", désigné par le commandant.

Art. 98. L'évaluation a pour but d'apprécier les prestations effectuées par le stagiaire et leur adéquation avec la description de fonction.

Art. 99. Au sein de chaque zone, il est constitué une commission de stage pour l'évaluation des stagiaires.

La commission de stage est composée conformément à l'article 43, § 1er, alinéas 2 à 6 et § 2 **[**étant entendu que, s'il n'y a pas suffisamment de titulaires d'un grade au moins équivalent à celui du membre du personnel concerné, des membres du personnel d'autres zones de secours, titulaires des grades concernés siègent dans le jury, après désignation par le conseil dont le membre du personnel concerné relève.**]**

ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 19. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

Le maître de stage visé à l'article 97 ne peut pas siéger au sein de la commission.

Art. 100. A la fin du stage de professionnalisation, le maître de stage établit le rapport de stage après avoir recueilli les informations nécessaires et après concertation avec le stagiaire.

Art. 101. Le rapport de stage propose :

1° soit de nommer le membre du personnel ;

2° soit de ne pas nommer le membre du personnel.

Il est signé par le maître de stage et est communiqué au stagiaire qui le signe et y joint éventuellement ses observations. Le rapport est versé au dossier personnel du stagiaire.

Art. 102. Pour les stages de professionnalisation dans les grades de sergent et de lieutenant, un rapport intermédiaire est établi après 3 mois. Dans le rapport intermédiaire de stage, le stagiaire est évalué au moyen d'une appréciation `satisfaisant, `à améliorer' ou `insatisfaisant. Cette évaluation est motivée au moyen de constatations concrètes. Dans ce cadre, le maître de stage formule des points d'attention et apporte des possibilités de solutions.

Art. 103. Le rapport est notifié à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 104. Si le maître de stage propose de ne pas confirmer la nomination du membre du personnel, **[**le stagiaire**]** peut saisir la commission de stage visée à l'article 99. Le stagiaire la saisit, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition.

ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 20. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

La commission de stage entend le membre du personnel avant de rendre son avis. Le membre du personnel a accès au dossier et comparaît en personne, il peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne peut faire partie à aucun titre de la commission.

Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, **[**la commission rend son avis**]**[i].

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 19. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

La commission se prononce sur la base du rapport visé à l'article 100, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

L'avis motivé est notifié au conseil et à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine dans les deux mois de l'audition. A défaut d'avis rendu dans ce délai, l'avis de la commission est réputé positif.

Le conseil statue sur la base du rapport du maître de stage et de l'avis de la commission de stage, dans un délai de deux mois, à dater de la réception de l'avis. A défaut de décision prise dans ce délai, le stagiaire est nommé.

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

La décision est communiquée à l'intéressé soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 105. Si le conseil ne confirme pas la nomination du membre du personnel, celui-ci reprend sa fonction de membre du personnel volontaire, dans le grade dont il était revêtu avant la nomination.

[*A.R. du 21 juin 2022, art. 17.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Le membre du personnel dont la nomination n'est pas confirmée bénéficie d'une indemnité de départ égale à une fois le traitement mensuel moyen perçu pendant la durée du stage. Les primes et allocations diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ.**]**

CHAPITRE 2. - *PROFESSIONNALISATION DANS UNE AUTRE ZONE*

Art. 106. La professionnalisation dans une autre zone est le passage du membre du personnel volontaire à un emploi déclaré vacant de personnel professionnel, **[**dans le même grade ou dans un grade inférieur**]**[i] et dans une autre zone.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 36. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 107. […**]**
abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 21. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

Art. 108. Pour chaque emploi ouvert à la professionnalisation dans une autre zone, un appel à candidature est lancé.

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 41, 1°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - L'appel à candidatures mentionne les conditions à remplir et la date à laquelle elles doivent être remplies, l'épreuve ou les épreuves imposées et leur contenu, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que les modalités pratiques de leur introduction, la réserve, une référence à la description de fonction de l'emploi vacant, et s'il s'agit d'une vacance d'emploi immédiate et/ou de la création d'une réserve de professionnalisation.**]**[i]

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 22.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Cet appel est publié au moins **[**trente jours**]**[i] avant la date limite d'introduction des candidatures sur le site internet de la zone et 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.**]**

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 41, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Sont seules prises en considération, les candidatures des membres du personnel envoyées au plus tard à la date limite d'introduction des candidatures.

[…**]**[i]
abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 41, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 109. Pour les emplois déclarés vacant par professionnalisation dans une autre zone, les articles 92 à 105 sont d'application.

Le début du stage de professionnalisation visé à l'article 95 peut toutefois être postposé de trois mois en cas d'accord entre la zone d'origine et la zone de destination.

Dans le cas visé à l'article 105, le membre du personnel retourne dans sa zone d'origine, en tant que membre du personnel volontaire.

[Art. 109/1. *A.R. du 21 juin 2022, art. 18.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Si le membre du personnel volontaire respecte l'obligation de domicile ou de disponibilité de sa zone d'origine, sa

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

nomination dans cette zone ne cesse pas en raison de sa professionnalisation dans une autre zone, sous réserve de l'obtention d'un accord de cumul de l'autre zone conformément à l'article 26, § 2.**]**

TITRE 4. - De la réaffectation

CHAPITRE 1er. - *GÉNÉRALITÉS*

Art. 110. Ce titre s'applique aux membres du personnel professionnel.

Art. 111. La réaffectation peut avoir lieu dans les deux cas suivants :

1° si le membre du personnel est déclaré médicalement inapte à exercer son emploi, mais qu'il est déclaré apte à exercer un autre emploi compatible avec son état de santé ;

2° sur requête volontaire du membre du personnel, qui :

a) a atteint l'âge de cinquante-six ans ;

b) compte quinze années d'ancienneté en tant que membre du personnel professionnel dans un grade opérationnel et ;

c) fait partie du cadre de base ou du cadre moyen ou du cadre supérieur à condition qu'il soit principalement chargé de tâches opérationnelles.

Le conseil peut prévoir d'autres possibilités de réaffectation dans la zone.

Art. 112. La réaffectation est décidée par le conseil, sur avis du commandant.

Le membre du personnel est réaffecté sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

Art. 113. La réaffectation dans un emploi est effectuée en tenant compte de la description de fonction de cet emploi. Le conseil peut imposer que le membre du personnel réussisse une épreuve de compétence et qu'un cours de perfectionnement soit suivi, avant ou après la réaffectation.

Art. 114. Le membre du personnel qui est réaffecté dans un service administratif reste soumis au statut administratif fixé au présent arrêté **[**, à l'exception de l'article 150**]**.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 19. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

Art. 115. Le membre du personnel réaffecté conserve ses droits à son échelle barémique, jusqu'à ce qu'il obtienne une échelle barémique plus avantageuse dans la fonction dans laquelle il est réaffecté.

Le membre du personnel conserve ses titres à l'avancement dans l'échelle de traitement et perd ses titres à la promotion visés à l'**[[**article 52**]]**.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 20, 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

Le droit du membre du personnel réaffecté aux primes et allocations est fixé dans l'arrêté royal du 19 avril 2014.

sic erratum M.B. 24.11.2015

Art. 116. La zone peut remplacer le membre de personnel réaffecté.

CHAPITRE 2. - *DE LA RÉAFFECTATION POUR RAISONS MÉDICALES*

Art. 117. Dans la mesure du possible, le conseil doit réaffecter temporairement le membre du personnel, si ce dernier est déclaré temporairement inapte d'un point de vue médical à l'exercice de sa fonction, mais qu'il est déclaré apte à exercer, pendant cette période, un autre emploi dans la zone, compatible avec son état de santé.

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 23.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - Dans la mesure du possible, le conseil réaffecte définitivement le membre du personnel si celui-ci est déclaré définitivement inapte, du point de vue médical, à exercer sa fonction mais qu'il est déclaré médicalement apte à exercer un autre emploi dans la zone.**]**

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 118. Le membre du personnel déclaré médicalement inapte ne peut pas exercer la fonction de pompier volontaire pendant toute la durée de l'inaptitude.

[Art. 118/1. *A.R. du 21 juin 2022, art. 21.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Si les mesures ou conditions de travail déterminées par le médecin du travail en application du Code du bien-être au travail suggèrent un changement de régime de travail, la réintégration du membre du personnel conformément à l'article 117 est admis dans un régime de travail à temps partiel aux conditions suivantes :

1° la réintégration a lieu après une absence ininterrompue pour cause de maladie d'au moins trente jours calendriers ou après la fin d'une période de prestations réduites pour raisons médicales visée à l'article 239/1 ;
2° la réintégration a une durée maximale de douze mois, en fonction de la durée des mesures ou des conditions de travail déterminées par le médecin du travail ;
3° des prolongations de douze mois au maximum sont autorisées si le médecin du travail propose à nouveau un changement de régime de travail à l'occasion d'un nouvel examen ;
4° le membre du personnel est réintégré dans une fonction adaptée pour au moins 50 % de son temps de travail normal ;
5° le travail à temps partiel est réparti sur la semaine, en tenant compte de l'avis du médecin du travail.
6° la fonction adaptée est une fonction administrative.

Art. 118/2. La période non prestée en raison du régime de travail à temps partiel visé à l'article 118/1 est considérée comme une absence pour maladie visée aux articles 223 et suivants ou comme une disponibilité pour maladie visée à l'article 232 en fonction de la situation du membre du personnel.

Art 118/3. Le régime de travail à temps partiel est suspendu en cas :

1° d'interruption de carrière ;
2° d'absence de longue durée pour raisons personnelles.

Le régime de travail à temps partiel est temporairement suspendu 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.**]**

CHAPITRE 3. - *DE LA RÉAFFECTATION SUR REQUÊTE VOLONTAIRE*

Art. 119. La réaffectation sur requête volontaire, telle que visée à l'article 111, 2°, a lieu dans un des régimes suivants :

1° tâches opérationnelles plus légères comme membre du personnel opérationnel ;
2° tâches administratives, techniques ou logistiques comme membre du personnel administratif.

Art. 120. Le membre du personnel conserve ses titres à l'avancement dans l'échelle de traitement et perd ses titres à la promotion visés à l'**[[**article 52**]]**.

sic erratum M.B. 24.11.2015

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 20, 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

Art. 121. Le membre du personnel adresse une requête écrite au conseil et indique dans quel système visé à l'article 119 il souhaite être réaffecté.

Le conseil dispose d'un délai de trois mois à dater de la réception de la requête pour, le cas échéant, transmettre par écrit au membre du personnel la description de fonction de l'emploi de réaffectation et les informations nécessaires relatives à son nouveau statut pécuniaire.

Le membre du personnel peut, soit :

1° accepter l'emploi proposé ;
2° décider de conserver son emploi.

Art. 122. Le membre de personnel qui est réaffecté sur requête volontaire est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il atteint l'âge auquel il remplit les conditions de la pension anticipée.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 123. La réaffectation sur requête volontaire ne peut être accordée qu'une seule fois et à titre définitif, sans préjudice de la possibilité pour le conseil de prévoir une période d'essai et nonobstant la possibilité pour le membre du personnel d'introduire une demande d'application du régime de fin de carrière tel que visé à l'article 125.

TITRE 5. - Du régime de fin de carrière

Art. 124. Ce titre s'applique aux membres du personnel professionnel.

Art. 125. § 1er. Le membre du personnel professionnel qui répond aux conditions suivantes peut **[**au plus tôt un an avant de répondre à ces conditions**]** introduire auprès du conseil une demande d'application du régime de fin de carrière :

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 42, 1° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

1° être âgé d'au moins :

a) cinquante-huit ans si le régime de fin de carrière débute en 2016 ou plus tard ;

b) cinquante-sept ans et demi si le régime de fin de carrière débute en 2015 ;

2° compter au moins vingt-cinq années de service admissibles pour l'ouverture du droit à la pension dans le secteur public, à l'exclusion des bonifications pour études et d'autres périodes prises en compte pour la fixation du traitement, dont au moins quinze années en tant que membre du personnel professionnel dans un grade opérationnel ;

3° à la fin du régime de fin de carrière, ayant une durée maximale de quatre ans, satisfaire aux conditions pour prétendre à la pension anticipée, telles que prévues à l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

§ 2. Le conseil prend une décision dans le délai de **[**six**]** mois à dater de la réception de la demande.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 42, 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 126. Le conseil détermine, après avis de la commission de fin de carrière, une fonction allégée, adaptée, dans laquelle le membre du personnel concerné est affecté. Le membre du personnel concerné est tenu d'accepter la fonction ou de conserver sa fonction actuelle.

Par fonction allégée, adaptée, il y a lieu de comprendre une fonction de nature opérationnelle, administrative, technique ou logistique adaptée au profil et aux possibilités du membre du personnel concerné.

Le Ministre détermine une liste de fonctions allégées, adaptées.

Art. 127. La commission de fin de carrière est composée d'au maximum six membres et de manière paritaire de représentants de l'employeur et de représentants des organisations syndicales représentatives de la zone.

Les représentants de l'employeur comportent au moins le commandant ou son délégué.

La commission de fin de carrière entend le demandeur.

Dans son avis, la commission de fin de carrière tient compte de la description de la fonction allégée, adaptée, ainsi que du profil et des possibilités du membre du personnel.

La commission ne peut prendre de décision que si la majorité de ses membres est présente et décide au scrutin secret et à la majorité simple des voix.

Art. 128. Le membre du personnel employé dans une fonction allégée, adaptée, conserve ses droits à son échelle de traitement.

Le droit du membre du personnel affecté dans une fonction allégée, adaptée, aux primes et allocations est fixé dans l'arrêté royal du 19 avril 2014.

Art. 129. Le membre du personnel qui est employé dans une fonction allégée, adaptée, est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il atteint l'âge auquel il remplit les conditions de la pension anticipée.

Art. 130. La zone peut remplacer le membre du personnel qui est employé dans une fonction allégée, adaptée.

Art. 131. Si, dans son avis, la commission de fin de carrière ne propose pas de fonction allégée et adaptée, et si le conseil constate qu'il est impossible de déterminer une fonction allégée et adaptée, il accorde au membre du personnel un congé préalable à la pension.

Art. 132. Le congé préalable à la pension débute le premier jour d'un mois calendrier.

Art. 133. Le membre du personnel est en congé préalable à la pension jusqu'au premier jour du mois pendant lequel il satisfait aux conditions pour prendre la pension anticipée conformément à l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

La période du congé préalable est assimilée à une période d'activité de service.

Le membre du personnel qui est mis en congé préalable est obligé de demander sa mise à la pension dès qu'il atteint l'âge auquel il remplit les conditions de la pension anticipée.

Art. 134. L'agent en congé préalable à la pension perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Par dernier traitement d'activité, il y a lieu d'entendre la moyenne, calculée pour les cinq dernières années, du traitement annuel alloué pour des prestations complètes, et de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières reçue, telle que visée à l'article 25 de l'arrêté royal du 19 avril 2014. **[**Par traitement annuel alloué et prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières reçue, il y a lieu d'entendre l'indemnité reçue pour une incapacité de travail temporaire provoquée par un accident de travail ou un autre revenu de remplacement ou une indemnité d'attente. La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières reçue visée à l'article 25 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 n'inclut pas la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières perçue pour les heures de travail additionnelles visées à l'article 7 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.**]**

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 43. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018 + errat. 11.05.2018)

Le pécule de vacances et la prime de fin d'année sont accordés dans les proportions visées à l'alinéa 1er.

Art. 135. La zone peut remplacer le membre de personnel en congé préalable à la pension.

Art. 136. § 1er. Les membres du personnel qui bénéficient du congé prévu à l'article 131 peuvent, moyennant autorisation préalable, exercer une activité professionnelle. Dans le cas cependant où les revenus de cette activité professionnelle dépassent les limites en matière de cumul prévues par les articles 76, 80 et 84 jusqu'à 89 de la loi programme du 28 juin 2013, le traitement d'attente sera réduit ou supprimé de la même manière qu'une pension de retraite.

L'autorisation préalable se déroule conformément à la procédure visée aux articles 27 à 33.

§ 2. Les membres du personnel qui bénéficient du congé prévu à l'article 131 ne peuvent pas exercer les fonctions de pompier volontaire.

TITRE 6. - De l'exercice d'une fonction supérieure

Art. 137. Pour l'application du présent titre, on entend par fonction supérieure, toute fonction correspondant à un emploi, au sein de la zone, dans un grade supérieur à celui dont le membre du personnel est revêtu.

Art. 138. Le seul fait qu'un emploi est vacant ou momentanément inoccupé par son titulaire ne suffit pas à justifier que cet emploi soit conféré à titre provisoire. L'urgence et la nécessité d'y pourvoir doit être établie.

Art. 139. Seul un membre du personnel qui remplit les conditions requises pour être nommé au grade correspondant à la fonction supérieure peut être désigné pour l'exercice de cette fonction.

A défaut de membre du personnel remplissant les conditions requises pour être nommé au grade correspondant à la fonction supérieure, un autre membre du personnel peut être désigné pour l'exercice de cette fonction, par acte de désignation motivé.

Art. 140. Une désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure dans un emploi vacant ne peut être faite qu'à la condition que la procédure d'attribution de l'emploi soit engagée.

Art. 141. L'exercice d'une fonction supérieure est confié au membre du personnel jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates de service, eu égard à la description de fonction.

Art. 142. La désignation est faite par le conseil sur proposition motivée du commandant.

Art. 143. § 1er. Il ne peut être pourvu pour plus de six mois à un emploi vacant ou momentanément inoccupé, par désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure.

§ 2. Si l'emploi n'est pas vacant, le délai fixé au paragraphe 1er peut être prorogé de périodes de maximum six mois, suivant les nécessités du service.

§ 3. Si l'emploi est vacant, le délai prévu au paragraphe 1er peut être prorogé, après que le conseil a constaté que la procédure d'attribution de l'emploi est en cours.

§ 4. L'acte de désignation ou de prorogation mentionne :

1° si l'emploi auquel se rapporte la désignation ou la prorogation est un emploi vacant ou un emploi momentanément inoccupé ;
2° le nom du dernier titulaire de l'emploi si celui-ci est vacant ou le nom du titulaire de l'emploi si celui-ci est momentanément inoccupé ;
3° le cas échéant, la date depuis laquelle la procédure d'attribution définitive de l'emploi est en cours ;
4° la nécessité de recourir aux fonctions supérieures ;
5° la motivation du choix de la personne désignée.

Art. 144. Le membre du personnel chargé d'une fonction supérieure exerce toutes les prérogatives attachées à cette fonction.

Art. 145. L'exercice d'une fonction supérieure ne confère aucun titre à une nomination au grade de cette fonction.

Cependant, si le membre du personnel est promu au grade correspondant à l'emploi qu'il a occupé sans interruption et s'il est affecté à cet emploi, **[**l'ancienneté de grade**]** prend cours à la date à partir de laquelle il occupe l'emploi de manière continue. Cette date ne peut pas remonter au-delà ni de la date à laquelle le membre du personnel a rempli toutes les conditions pour être promu au grade de l'emploi auquel il est affecté, ni de la date à laquelle cet emploi était vacant.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 22. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

Art. 146. Les articles 138, 140, 141, 143 **[**, 144 et 147**]** sont applicables à la fonction de commandant.

La désignation est faite par le conseil sur proposition du collège et ne confère aucun titre à une désignation en tant que mandataire.

ainsi modifié par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 24. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

Art. 147. La désignation pour l'exercice de fonctions supérieures prend fin, d'office et selon le cas, à la date de la reprise de fonctions du titulaire de l'emploi ou à la date de prise d'effet de la nomination ou de la désignation du titulaire de l'emploi ou du mandat déclaré vacant.

LIVRE 6. - DE LA FORMATION

Art. 148. Le contenu des formations du membre du personnel est fixé par Nous sur la base d'une délibération du Conseil des ministres.

Art. 149. Les heures de formation constituent à tout point de vue une activité de service, comptabilisées en heures de travail ou de service.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 150. [*A.R. du 18 novembre 2015, art. 76.* (effets le 1er janvier 2015) (M.B. 07.12.2015) –

§ 1er. **[***A.R. du 13 avril 2019, art. 4, 1°* (vig. 1er janvier 2019) (M.B. 03.05.2019) - Le membre du personnel suit au minimum 120 heures de formation continue par cinq ans 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, sans préjudice des obligations de formation du livre Ier, titre 2, du code du bien-être au travail.**]**

Par dérogation à l'alinéa 1er, le membre du personnel suit au moins :

1° en 2015 et 2016 ensemble : six heures de formation continue;

2° en 2017 : douze heures de formation continue;

3° en 2018 : dix-huit heures de formation continue;

[*A.R. du 14 août 2021, art. 1, 1°* (effets le 1er janvier 2020) (M.B. 28.09.2021) - Par dérogation à l'alinéa 1er, en raison de l'épidémie de « Coronavirus - COVID – 19 », il n'y a pas d'obligation de suivre la formation continue en 2020. Le nombre minimal d'heures de formation continue à suivre sur cinq ans est diminué au prorata de l'occupation du membre du personnel durant l'année 2020.**]**

[*A.R. du 28 avril 2022, art. 1.* (M.B. 15.06.2022) - Par dérogation à l'alinéa 1er, en raison de l'épidémie de ″Coronavirus COVID-19″, il n'y a pas d'obligation de suivre une formation continue au cours des six premiers mois de l'année 2021. Le nombre minimum d'heures de formation continue qui doit être suivi par cinq ans est réduit proportionnellement à l'occupation du membre du personnel en 2021.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le ministre peut réduire le nombre d'heures de formation continue obligatoire en raison de circonstances exceptionnelles. Les circonstances exceptionnelles ne peuvent être acceptées qu'en cas de déclenchement d'une phase provinciale ou fédérale, telle que visée au chapitre V, section II, de l'arrêté royal du 22 mai 2019 relatif à la planification d'urgence et la gestion de situations d'urgence à l'échelon communal et provincial et au rôle des bourgmestres et des gouverneurs de province en cas d'événements et de situations de crise nécessitant une coordination ou une gestion à l'échelon national. Le ministre peut décider de limiter la réduction à une ou plusieurs zones de secours en fonction de l'ampleur des circonstances exceptionnelles.**]**

[*A.R. du 26 janvier 2018, art. 44, 1°* (effets le 1er janvier 2017) (M.B. 20.02.2018) - Le membre du personnel qui suit dans une autre zone, en tant que membre du personnel professionnel ou volontaire appartenant au même cadre, des heures de formation continue, peut demander une dispense au commandant ou à son délégué, pour les heures de formation continue déjà suivies. La décision du commandant ou de son délégué est transmise au membre du personnel dans les trente jours qui suivent l'introduction de la demande.**]**

La formation continue est organisée par un centre de formation pour la sécurité civile. Ces heures peuvent être, dans la mesure du possible, données dans la zone. **[***A.R. du 21 juin 2022, art. 23.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Dispenser une formation continue, dans sa zone ou dans une autre zone, ou dans un centre de formation, est considéré comme du temps de travail au sens de l'article 3, 4° 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 pour les membres du personnel professionnels, ou comme du temps de service au sens de l'article 174, 1°, pour les membres du personnel volontaires, à la condition qu'une convention soit conclue entre la zone, le centre de formation et l'instructeur.**]**

[§ 1/1. *A.R. du 26 janvier 2018, art. 44, 2°* (effets le 1er janvier 2017) (M.B. 20.02.2018) **[***A.R. du 13 avril 2019, art. 4, 2°* (vig. 1er janvier 2019) (M.B. 03.05.2019) - Par dérogation au paragraphe 1er, en cas d'absence du membre du personnel d'au moins dix-huit mois au total, la période de cinq ans visée au § 1er, alinéa 1er est prolongée de la durée de l'absence. Entrent en ligne de compte pour le calcul de cette absence: les congés et absences visés aux articles 207 à 246, ainsi que les détachements à temps plein.**]]**

§ 2. Le membre du personnel suit chaque année minimum vingt-quatre heures de formation permanente. L'organisation et le nombre d' heures de cette formation sont fixés par le conseil de zone.

Ce nombre est fixé indépendamment du nombre d'heures de formation continue. La formation permanente est organisée en fonction de l'effectif en personnel, la répartition des moyens et le résultat de l'analyse zonale des risques.**]**

[*A.R. du 14 août 2021, art. 1, 2°* (effets le 1er janvier 2020) (M.B. 28.09.2021) - Par dérogation à l'alinéa 1er, en raison de l'épidémie de « Coronavirus - COVID – 19 », il n'y a pas d'obligation de suivre la formation permanente en 2020.**]**

[§ 3. *A.R. du 26 janvier 2018, art. 44, 3°* (effets le 1er janvier 2017) (M.B. 20.02.2018) - Par dérogation au paragraphe 2, la durée de la formation permanente du membre du personnel qui est absent pendant au minimum six mois sur une année est réduite d'un douzième par mois complet d'absence. Entrent en ligne de compte pour le calcul de cette absence, les congés et absences visés aux articles 207 à 246, ainsi que les détachements à temps plein. Après la période d'absence, le membre du personnel suit une formation permanente adaptée à la fonction, qui se clôture par un test d'opérationnalité. Après réussite du test d'opérationnalité, le membre du personnel peut de nouveau être engagé lors des interventions.**]**

Art. 151. La demande pour suivre une formation est introduite par écrit par le membre du personnel.

La décision motivée d'accepter ou de refuser la demande est transmise par le commandant ou son délégué au membre du personnel dans les trente jours qui suivent l'introduction de la demande.

Le déplacement entre la caserne et le lieu de la formation est **[**…**]** assimilé à une activité de service.

modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 45. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) et remplacé par A.R. du 13 décembre 2020, art. 4. (vig. 17 janvier 2021) (M.B. 07.01.2021)

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 25.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - La décision de refus qui porte sur des heures de formation continue visées à l'article 150, alinéa 1er est spécialement motivée et accompagnée d'une proposition alternative de formation continue.**]**

LIVRE 7. - DE L'ÉVALUATION

TITRE 1er. - Dispositions générales

Art. 152. L'évaluation a pour but de stimuler la communication entre l'évalué et l'évaluateur, de promouvoir le développement des compétences du membre du personnel et d'atteindre les objectifs du service.

Art. 153. Le membre du personnel est évalué par un supérieur fonctionnel **[**titulaire de l'attestation "Gestion des compétences et évaluation"**]** désigné par le commandant.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 24. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

Art. 154. L'évaluation s'effectue sur la base d'un dossier d'évaluation individuel.

Ce dossier comporte notamment :

1° la description de fonction fixée par le Ministre sur proposition **[**…**]** ;

abrogé par A.R. du 28 septembre 2023, art. 28. (vig. 1er novembre 2023) (M.B. 16.10.2023)

2° le rapport de l'entretien de fonction visé à l'article 158 ;

3° les documents portant sur les constatations et appréciations favorables ou défavorables visés à l'article 159 ;

4° le rapport de l'entretien d'évaluation visé à l'article 163.

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

Art. 155. Le présent livre ne s'applique ni au commandant, ni aux stagiaires.

TITRE 2. - Du déroulement de l'évaluation

Art. 156. La période d'évaluation du membre du personnel est celle qui s'étend entre l'entretien de fonction et l'entretien d'évaluation.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 157. Au début de chaque période d'évaluation, un entretien de fonction a lieu entre le membre du personnel et le supérieur fonctionnel. L'entretien de fonction porte sur les objectifs à atteindre et les éléments sur lesquels le membre du personnel sera évalué en rapport avec la description de fonction.

Art. 158. Dans les quatorze jours calendrier qui suivent l'entretien de fonction, le supérieur fonctionnel rédige un rapport d'entretien de fonction. Il peut être visé pour réception par le membre du personnel qui peut éventuellement formuler des observations.

Art. 159. Dans le courant de chaque période d'évaluation, le supérieur fonctionnel peut joindre au dossier d'évaluation des constatations et appréciations favorables ou défavorables en rapport avec les objectifs et les éléments d'évaluation précisés à l'article 157.

Ces constatations sont portées à la connaissance du membre du personnel qui peut y ajouter ses remarques éventuelles.

Le membre du personnel peut ajouter à son dossier d'évaluation des documents portant une appréciation sur l'exécution de son travail.

Art. 160. A la demande de l'évalué ou de l'évaluateur, un entretien de fonctionnement entre l'évalué et l'évaluateur a lieu au cours de la période d'évaluation.

Durant l'entretien de fonctionnement peuvent être exposés :

1° des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement de l'évalué ;

2° des solutions aux problèmes qui entravent la réalisation des objectifs convenus ; ceux-ci peuvent concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service, l'accompagnement par le chef que des facteurs externes ;

3° le développement du membre du personnel au sein de sa fonction actuelle ;

4° les perspectives et aspirations de carrière du membre du personnel et le développement de compétences qui sont souhaitables à cette fin.

A l'occasion de cet entretien, des adaptations peuvent être apportées aux objectifs à atteindre.

Art. 161. A la fin de chaque période d'évaluation, le supérieur fonctionnel a un entretien d'évaluation avec le membre du personnel.

L'entretien d'évaluation porte sur la réalisation des objectifs et s'effectue sur la base **[**des critères d'évaluation fixés dans le rapport d'évaluation dont le modèle figure en annexe 4.**]**

ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 5. (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)

Le membre du personnel évaluateur est également évalué sur sa façon d'évaluer.

Art. 162. [*A.R. du 8 octobre 2016, art. 6.* (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016) -

§ 1er. 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 « satisfaisant », « bien » ou « très bien », 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 ».

§ 2. Si le membre du personnel est absent durant plus de la moitié de la période d'évaluation minimale, le supérieur fonctionnel 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.**] [**Si le résultat de l'évaluation précédente était "insatisfaisant", la période de trois ans visée aux articles 169 et 302, alinéa 1er, 3°, est suspendue pendant la durée de l'absence.**]**

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 46. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Art. 163. Dans les quatorze jours calendrier qui suivent l'entretien d'évaluation, le supérieur fonctionnel rédige un rapport d'évaluation et attribue **[**la mention « satisfaisant », « bien » ou « très bien »**]**, « à améliorer » ou « insatisfaisant », accompagnée d'une motivation. Il peut être visé pour réception par le membre du personnel évalué qui peut éventuellement formuler des observations.

ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 7. (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)

Art. 164. Au terme de l'entretien d'évaluation, un nouvel entretien de fonction relatif à la période d'évaluation suivante a lieu conformément à l'article 157.

TITRE 3. - De la procédure de recours

Art. 165. Le membre du personnel dispose d'un délai de dix jours ouvrables, à partir de la notification du rapport d'évaluation, pour introduire un recours par lettre recommandée, ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, auprès de la commission d'évaluation. Le recours est suspensif.

Art. 166. La commission d'évaluation se compose de manière paritaire :

1° d'un délégué par organisation syndicale représentative dans la zone ;

2° du commandant et de membres du personnel désignés par le conseil, titulaires d'un grade au moins équivalent à celui du membre du personnel concerné.

Aucun membre de la commission ne peut être le conjoint, le parent ou l'allié jusqu'au troisième degré inclus du membre du personnel.

S'il n'y a pas suffisamment de titulaires d'un grade au moins équivalent à celui du membre du personnel concerné, des membres du personnel d'autres zones de secours, titulaires des grades concernés siègent dans la commission, après désignation par le conseil dont le membre du personnel concerné relève.

Le supérieur fonctionnel visé à l'article 153 ne peut pas siéger au sein de la commission.

Le commandant préside.

En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Art. 167. La commission rend un avis motivé dans les deux mois qui suivent l'introduction du recours.

Dans les deux mois de la réception de l'avis de la commission d'évaluation, le conseil, sur la base de cet avis, soit confirme l'évaluation du supérieur fonctionnel, soit attribue une des autres mentions prévues à l'article 163.

La décision du conseil qui s'écarte de l'avis de la commission doit être spécialement motivée.

Si la commission d'évaluation n'a pas rendu d'avis dans le délai visé à l'alinéa 1er, le conseil statue dans les deux mois qui suivent l'expiration de ce délai.

Le commandant ne prend pas part aux délibérations du conseil lorsque celui-ci est amené à prendre une telle décision.

Art. 168. Le membre du personnel a accès au dossier et est entendu à sa demande ou lorsque la commission d'évaluation l'estime nécessaire. Le membre du personnel peut se faire assister par la personne de son choix. Cette personne ne fait pas partie de la commission.

Si, bien qu'il l'ait demandé, le membre du personnel ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, la commission rend son avis.

Même si le membre du personnel peut se prévaloir d'une excuse valable, la commission rend son avis dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

TITRE 4. - Des conséquences de la mention "insatisfaisant"

Art. 169. Si le membre du personnel obtient deux mentions « insatisfaisant » dans une période de trois ans, le conseil prononce sa démission d'office.

Art. 170. Dans les dix jours ouvrables qui suivent la date de prise de connaissance de la délibération du conseil, le membre du personnel démis d'office peut introduire un recours devant une chambre de recours fédérale indépendante et paritaire établie au sein du SPF Intérieur.

TITRE 5. - De la chambre de recours

Art. 171. La chambre de recours connaît des recours à l'encontre des évaluations visées à l'article 169 et des **[**mesures**]**[1] prononcées conformément **[**aux articles 259 et 261**]**[3]. **[**Le recours est suspensif.**]**[2]

[1]sic. erratum M.B. 22.01.2015

[2]ainsi modifié par A.R. du 3 octobre 2016, art. 1. (vig. 23 octobre 2016) (M.B. 13.10.2016)

[3] ainsi modifié par A.R. du 12 septembre 2023, art. 5. 1° (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

[*Inséré par A.R. du 12 septembre 2023, art. 5. 2°* (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023) - La chambre de recours connaît des recours à l'encontre de la suspension dans l'intérêt du service prononcée conformément à l'article 295. Le recours n'est pas suspensif.**]**

Art. 172. [La chambre de recours comprend une section d'expression française et une section d'expression néerlandaise. La langue de la saisine détermine la section devant laquelle le membre du personnel comparaît.

Les membres du personnel de langue allemande comparaissent devant la section de la chambre dont le président maîtrise la langue allemande. Lorsqu'aucun des présidents ne maîtrise la langue allemande, la chambre de recours fera appel à un interprète. Dans ce cas, le membre du personnel comparaîtra devant la section de son choix.

Chaque section est composée des membres suivants :**]**[1]

1° **[**un président, magistrat assis effectif ou honoraire ou émérite de l'ordre judiciaire**]**[2] ;

2° un assesseur, membre des organes de la zone, désigné par le président du conseil ;

3° un assesseur, désigné par les organisations syndicales représentatives.

ainsi modifié par A.R. du 3 octobre 2016, art. 2. (vig. 23 octobre 2016) (M.B. 13.10.2016)[1] et par A.R. du 26 janvier 2018, art. 47. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)[2]

Art. 173. [*A.R. du 3 octobre 2016, art. 3.* (vig. 23 octobre 2016) (M.B. 13.10.2016) - Deux présidents suppléants assurent la présidence respectivement de la section d'expression française et de la section d'expression néerlandaise lorsque le président est empêché. Des suppléants sont également désignés pour les assesseurs. Les suppléants sont désignés de la même manière que les membres effectifs.

Le président est nommé par le Ministre.

Le président d'une section de la chambre de recours est indépendant. Il informe le ministre de tout fait susceptible de mettre en péril son indépendance.**]**

[*A.R. du 3 octobre 2016, art. 4.* (vig. 23 octobre 2016) (M.B. 13.10.2016) –
Art. 173/1. La chambre de recours ne peut délibérer valablement que si le président et les deux assesseurs prévus à l'article 172, 2° et 3° sont présents lors de l'audience.

Art. 173/2. L'audience de la chambre de recours doit avoir lieu dans les 6 semaines qui suivent la saisine.

La chambre de recours vérifie d'abord la recevabilité du recours et décide ensuite de son bienfondé.

Art. 173/3. Le membre du personnel comparaît personnellement devant la chambre de recours. Il peut se faire assister par la personne de son choix. La personne qui assiste le membre du personnel ne peut en aucune manière faire partie de la chambre de recours.

[*Inséré par A.R. du 12 septembre 2023, art. 6.* (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023) - Le membre du personnel peut décider de se faire représenter et de ne pas participer personnellement à la chambre de recours. Son représentant devra en informer la chambre de recours.**]**

Art. 173/4. Le membre du personnel a le droit de récuser un ou les deux assesseurs. Ce droit ne peut être exercé qu'une fois au cours d'une même affaire.

Le membre du personnel ne peut récuser en même temps l'assesseur effectif et son suppléant qui représentent, tous deux, la même organisation.

[*Inséré par A.R. du 12 septembre 2023, art. 7.* (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023) - Si le membre du personnel souhaite récuser un ou les deux assesseurs, il envoie à cet effet une motivation écrite à la chambre de recours, dans un délai de sept jours à dater de la réception du courrier qui communique les coordonnées des assesseurs. Une fois ce délai imparti de sept jours écoulé, le membre du personnel est réputé renoncer à son droit de récuser un assesseur.**]**

Le président peut également récuser un assesseur s'il estime que l'impartialité de l'assesseur est mise en péril.

Art. 173/5. La chambre de recours peut ordonner un complément d'expertise et auditionner des témoins ou des experts. Cette audition doit avoir lieu en présence de toutes les parties convoquées.

Art. 173/6. **[***Remplacé par A.R. du 12 septembre 2023, art. 8. 1°* (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023) - La chambre de recours statue définitivement dans un délai de six semaines après la dernière audience. La décision de la chambre de recours se substitue à l'acte faisant l'objet du recours.**]**

La décision de la chambre de recours est notifiée **[**dans un délai de quatorze jours**]** par courrier recommandé, ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, au membre du personnel, au président du conseil de zone, ainsi qu'au Ministre.

ainsi modifié par A.R. du 12 septembre 2023, art. 8. 2° (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)

Art. 173/7. Si, bien qu'ayant été régulièrement convoqué, le membre du personnel ou la personne qui l'assiste **[**ou le représente**]** s'abstiennent, sans excuse valable, de comparaître, la chambre de recours se considère comme dessaisie de l'affaire et la requête est déclarée irrecevable.

ainsi modifié par A.R. du 12 septembre 2023, art. 9. (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)

Art. 173/8. La fonction de président ou d'assesseur au sein de la chambre de recours prend fin :

1° lorsque le président ou l'assesseur présente sa démission au Ministre ;

2° lorsque l'organisation que l'assesseur représente désigne une autre personne pour cette fonction.

Art. 173/9. **[***A.R. du 26 janvier 2018, art. 49.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le Ministre établit le règlement d'ordre intérieur de la chambre de recours.**]**

Art. 173/10. **[***A.R. du 26 janvier 2018, art. 50.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Un jeton de présence de 150 euros par audience est attribué au président.**]**

Le président et les assesseurs perçoivent une indemnité pour frais de séjour et de déplacement en vertu de la réglementation relative aux agents de l'Etat fédéral. Pour l'application du présent article, ils sont assimilés aux agents de l'Etat fédéral de niveau A.**]**

LIVRE 8. - L'ORGANISATION DU TEMPS DE SERVICE DES MEMBRES DU PERSONNEL VOLONTAIRE

TITRE 1er. - Généralités

Art. 174. Pour l'application du présent livre, l'on entend par :

1° temps de service : les heures prestées par un membre du personnel volontaire, réparties en **[**six**]** catégories :
- interventions ;
- prévention ;
- exercices et formations ;
- tâches d'entretien et administratives ;
- services de garde en caserne.
- **[**participation à l'examen de promotion.**]**

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 51, 1° et 2° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

2° repos : le temps qui n'est pas du temps de service ;

3° service de garde en caserne : une période durant laquelle le membre du personnel volontaire est tenu d'être présent sur le lieu du travail. Cette période est entièrement comptabilisée comme temps de service ;

4° service de rappel : une période durant laquelle le membre du personnel volontaire se déclare disponible, sans devoir être à la caserne, pour donner suite à un appel pour une intervention. Seule la période relative à l'intervention est comptabilisée comme temps de service.

Art. 175. Les articles 176, 178 et 180 ne sont pas applicables aux membres du personnel volontaire porteurs des grades de major et de colonel.

TITRE 2. - Temps de service et de repos

Art. 176. § 1er. Le commandant ou son délégué organise le service d'une telle façon que le temps de service comporte au maximum vingt-quatre heures par semaine calculé sur une période de référence de douze mois.

§ 2. La durée de chaque prestation de travail ne peut excéder vingt-quatre heures sauf pour l'exécution :

- des interventions urgentes entreprises en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- des interventions urgentes commandées par une nécessité imprévue.

Ces dépassements d'heures sont compensés dans les quatorze jours par une période aussi longue pendant laquelle le membre du personnel volontaire ne peut pas exercer un service de rappel.

En cas de ces dépassements d'heures, toutes les mesures nécessaires sont prises pour remplacer le membre du personnel volontaire le plus vite possible.

§ 3. Chaque prestation de service dont la durée est comprise entre douze heures et vingt-quatre heures doit être suivie d'une période de repos minimale de douze heures consécutives.

Art. 177. § 1er. Les disponibilités minimales du membre du personnel volontaire pour le temps de service et les modalités selon lesquelles il est rappelé et rejoint le poste sont fixées dans un règlement d'ordre intérieur.

§ 2. Le commandant ou son délégué remplit en concertation avec le membre du personnel volontaire ses disponibilités pour le temps de service, conformément au règlement visé au paragraphe 1er.

Art. 178. Lorsque le temps de service par jour excède six heures, il est accordé une demi-heure de pause, à l'exception des interventions dont la nature est telle que la prise d'une pause est impossible. Lors de telles interventions, le membre du personnel volontaire prend sa pause lorsque l'intervention est terminée.

Durant cette pause, le membre du personnel volontaire reste disponible pour donner suite à un appel pour une intervention.

Les modalités précises de la pause figurent dans le règlement d'ordre intérieur.

La durée de la pause est prise en compte pour le calcul des indemnités des prestations.

Art. 179. Le temps de service peut être accompli chaque jour de la semaine et à chaque heure de la journée.

Art. 180. Une période ininterrompue de trente-six heures de repos au moins est accordée par période de sept jours.

Il peut être dérogé à l'alinéa 1er à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des quatorze jours qui suivent.

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 26.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - En outre, si des conditions objectives, techniques ou d'organisation de travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue.**]**

LIVRE 9. - POSITIONS ADMINISTRATIVES, ABSENCES ET CONGÉS

TITRE 1er. - Dispositions propres aux membres du personnel professionnel

CHAPITRE 1er. - *POSITIONS ADMINISTRATIVES*
Section 1re. - Dispositions générales

Art. 181. Le membre du personnel professionnel est dans l'une des positions suivantes :

1° activité de service ;

2° non-activité ;

3° disponibilité.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Pour la détermination de sa position administrative, le membre du personnel professionnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision de l'autorité compétente, dans une autre position administrative.

Art. 182. Ne s'appliquent pas aux stagiaires, les dispositions relatives aux :

1° congé pour accomplir un stage, tel que visé à l'article 209 ;

2° congé pour mission d'intérêt général, tel que visé à l'article 210 ;

3° absence de longue durée pour raisons personnelles, tel que visé à l'article 240 ;

4° congé pour interruption de la carrière, tel que visé à l'article 217, § 1er, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade **[**pour les aidants proches**]** et pour le congé parental.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 25, 1° (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022)

[5° *A.R. du 26 janvier 2018, art. 52.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - prestations réduites pour raisons médicales.**]**

[6° *A.R. du 21 juin 2022, art. 25, 2°* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - régime de travail à temps partiel dans le cadre d'une reprise du travail pour raisons médicales.**]**

Art. 183. Pour l'application du présent livre, sont assimilés :

1° au mariage, l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale par deux personnes de sexe différent ou du même sexe qui cohabitent en tant que couple ;

2° au conjoint du membre du personnel professionnel, la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel professionnel vit en couple au même domicile ;

3° à l'épouse du membre du personnel professionnel, la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel professionnel vit en couple au même domicile ;

4° au père, la personne de sexe féminin ou masculin mariée à la mère ou vivant en couple avec cette dernière au même domicile.

Section 2. - Activité de service

Art. 184. Sauf disposition contraire, le membre du personnel professionnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement. Il peut faire valoir ses titres à la promotion par avancement en grade ou barémique et à l'attribution d'un mandat.

Art. 185. La participation du membre du personnel professionnel à une cessation concertée du travail est assimilée à une période d'activité de service. Le membre du personnel professionnel perd toutefois son droit au traitement pendant cette période.

Section 3. - Non-activité

Art. 186. Le membre du personnel professionnel peut être mis en non-activité, de plein droit ou sur décision du conseil. Sauf disposition contraire, le membre du personnel professionnel en non-activité n'a pas droit à son traitement, et il ne peut faire valoir ses titres ni à la promotion par avancement en grade, ni à la promotion barémique et ni à l'attribution d'un mandat.

Art. 187. Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Section 4. – Disponibilité

Art. 188. Aux conditions fixées à l'article 232, le membre du personnel professionnel peut être, sans préavis, en position de disponibilité pour maladie n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie.

Art. 189. Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

CHAPITRE 2. - *ABSENCES*

Art. 190. Le membre du personnel professionnel ne peut s'absenter s'il n'a pas obtenu un congé ou une dispense de service conformément aux dispositions du chapitre 3.

Le membre du personnel professionnel qui est absent sans autorisation ou sans raison valable, ou qui n'est pas présent en application d'une sanction disciplinaire ou d'une autre mesure administrative, se trouve dans une situation de non-activité, sauf cas de force majeure.

Le membre du personnel professionnel qui est absent sans autorisation ou sans raison valable pendant plus de septante-six heures de prestation est mis en demeure, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, de faire connaître les motifs de son absence. En l'absence de réponse dans les cinq jours, à compter de la prise de connaissance, ou en cas de réponse insatisfaisante, l'intéressé est démis d'office.

CHAPITRE 3. - *CONGÉS ET DISPENSES DE SERVICE*

Section 1re. - Dispositions générales

Art. 191. Les congés et dispenses de service du membre du personnel professionnel sont accordés par le commandant ou son délégué.

Le conseil accorde au commandant les congés et dispenses de service.

Art. 192. Pour l'application des dispositions contenues dans les **[**sections 3, 4, 5, 6 et 12**]** du présent chapitre, on entend par jour, une durée égale à un cinquième de celle du régime de travail hebdomadaire.

ainsi modifié par A.R. du 13 avril 2019, art. 5. (vig. 13 mai 2019) (M.B. 03.05.2019)

[*A.R. du 21 juin 2022, art. 27.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Pour l'application des dispositions du présent chapitre, on entend par "placement familial de longue durée", "placement familial de courte durée", "enfant placé" et "père et mère d'accueil", les définitions visées à l'article 2, § 1er, 4° à 7°, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.**]**

Art. 193. Sauf disposition contraire, les congés et dispenses de service visés dans le présent chapitre sont assimilés à une activité de service.

Section 2. - Dispositions spécifiques au commandant et aux membres du personnel professionnel du cadre supérieur chargés de la direction d'un service

Art. 194. § 1er. Le commandant et les membres du personnel professionnel titulaires des grades de major et de colonel n'ont pas droit :

1° à un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi dans un service public ou dans l'enseignement subventionné ;

2° à un congé pour interruption de la carrière, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade **[**pour les aidants proches**]** et pour le congé parental ;

3° à une absence de longue durée pour raisons personnelles ;

4° au régime de fin de carrière, prévu au titre 5 du livre 5.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 28. (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022)

§ 2. Le commandant n'a pas droit à :

1° un congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif ;

2° un congé pour mission d'intérêt général.

§ 3. Le conseil peut, pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, autoriser le membre du personnel professionnel visé au paragraphe 1er, qui en fait la demande, à profiter des

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

congés et des absences visées au § 1er. L'avis du commandant est demandé au préalable s'il ne s'agit pas d'une demande le concernant.

Section 3. - Jours de congé annuel de vacances

Art. 195. § 1er. Le membre du personnel professionnel a droit à des congés annuels de vacances exprimés en jours.

§ 2. **[***A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 27, 1°* (effets 1er janvier 2016) (M.B. 23.05.2016) - Sous réserve des dispositions de l'article 198, le membre du personnel professionnel en service continu bénéficie, par année civile, de dix jours de congés annuels de vacances supplémentaires en compensation des jours fériés.**]**

[§ 2/1. *A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 27, 2°* (effets 1er janvier 2016) (M.B. 23.05.2016) - Le membre du personnel professionnel en service de jour est en congé les dix jours fériés légaux.

En remplacement du jour férié visé à l'alinéa 1er qui coïncide avec un samedi, ou avec un dimanche, le conseil fixe un jour férié zonal pour l'ensemble des membres du personnel professionnel en service de jour.**]**

§ 3. Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service.

Toutefois, si le membre du personnel professionnel est en congé le jour férié pour un autre motif ou s'il est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

§ 4. Le nombre de jours de congé annuel de vacances est calculé en fonction de l'âge du membre du personnel le 1er janvier de chaque année :

Jusqu'à l'âge de cinquante ans, le membre du personnel professionnel bénéficie de vingt-six jours de congé annuel de vacances.

A partir de cinquante ans, le membre du personnel professionnel jouit d'un jour de congé supplémentaire par an.

§ 5. Le membre du personnel bénéficie de trois jours de congé annuel supplémentaires correspondant à des jours de fête locale organisée au sein de la zone.

§ 6. Le conseil peut décider d'octroyer au maximum deux jours de congé annuel de vacances supplémentaires par an.

Art. 196. Les jours de congé sont pris par prestation ou par tranche à déterminer par le conseil selon le choix des membres du personnel professionnel tout en tenant compte des impératifs du service et du droit de prendre chaque année au moins un congé couvrant deux semaines consécutives.

Art. 197. Le conseil fixe les modalités du report éventuel des jours de congé à l'année suivante. Ce report est valable un an au maximum.

Lorsque le membre du personnel professionnel n'a pu prendre l'entièreté ou une partie de ses jours de congé à cause d'une absence pour maladie, par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, le report est fixé à deux ans au maximum. Au retour du membre du personnel professionnel, les jours de congé sont pris au choix du membre du personnel professionnel dans le respect toutefois des nécessités du service.

Art. 198. Chaque période d'activité de service donne droit à un congé de vacances annuel.

Le congé de vacances est réduit à due concurrence lorsque le membre du personnel professionnel entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions ou a obtenu au cours de l'année l'un des congés ou l'une des absences mentionnés ci-après :

1° le congé exceptionnel pour candidatures aux élections, visé à l'article 207, 4° ;

2° le congé pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel, visé à l'article 208 ;

3° le congé pour accomplir un stage, visé à l'article 209 ;

4° les congés pour mission d'intérêt général ;

5° les congés pour interruption de la carrière professionnelle ;

6° les absences pendant lesquelles le membre du personnel professionnel est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

[7° *A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 28.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - les prestations réduites pour raisons médicales.**]**

[8° *A.R. du 21 juin 2022, art. 29.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - le régime de travail à temps partiel dans le cadre d'une reprise du travail pour raisons médicales.**]**

Art. 199. Si, par suite des nécessités du service, le membre du personnel professionnel n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité correspondant aux jours de congé non pris.

Si le membre du personnel professionnel perd avec effet immédiat la qualité de membre du personnel professionnel et si, suite à ce départ avec effet immédiat, il n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances, il a également droit à une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité correspondant aux jours de congé non pris.

Pour l'application du présent article, le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes, en ce compris, le cas échéant, les allocations de foyer ou de résidence et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure ainsi que les suppléments de traitement qui sont pris en considération pour le calcul de la pension de retraite.

[*A.R. du 21 juin 2022, art. 30.* (effets le 1er janvier 2015) (M.B. 12.08.2022) - Au décès du membre du personnel professionnel, l'allocation compensatoire des jours de congé annuel non pris est versée aux ayants droit.**]**

Art. 200. Le congé annuel de vacances est suspendu dès que le membre du personnel professionnel obtient un congé de maladie ou est placé en disponibilité pour maladie pour autant que le contrôle médical soit possible. Les jours de congé non pris en raison de la suspension seront ajoutés au solde annuel des jours de congé.

Section 4. - Congés de circonstances

Art. 201. § 1er. Le membre du personnel professionnel bénéficie de congés de circonstances à l'occasion des événements suivants :

1° le mariage du membre du personnel professionnel : quatre jours ;

2° le mariage d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : deux jours ;

3° le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (en tant que père et mère de son conjoint et en tant que veuf/veuve d'un de ses parents), d'un petit-enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour ;

4° l'accouchement de l'épouse du membre du personnel professionnel : dix jours ;
[Le droit à dix jours de congé est étendu comme suit :

1° à quinze jours à partir du 1er janvier 2021 ;

2° à vingt jours à partir du 1er janvier 2023.

L'extension est applicable aux accouchements ayant lieu à partir de l'entrée en vigueur de l'extension concernée.**]**

ainsi complété par A.R. du 14 août 2021, art. 1. (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 22.09.2021)

5° **[***A.R. du 21 juin 2022, art. 31, 1°* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - le décès du conjoint du membre du personnel professionnel, le décès de l'enfant naturel, de l'enfant adoptif ou de l'enfant qui était, au moment du décès ou avant celui-ci, placé chez le membre du personnel professionnel ou chez son conjoint dans le cadre d'un placement familial de longue durée : 10 jours ouvrables, dont trois jours ouvrables à choisir par le membre du personnel professionnel pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et sept jours ouvrables à choisir par le membre du personnel professionnel dans l'année qui suit le jour du décès.

Il peut être dérogé, à la demande du membre du personnel professionnel et moyennant l'accord du commandant ou de son délégué, aux deux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris ;

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

5°/1. le décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, de la belle-fille, du beau-fils du membre du personnel professionnel ou de son conjoint: quatre jours ouvrables dont trois jours ouvrables à choisir par le membre du personnel professionnel pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et un jour ouvrable à choisir par le membre du personnel professionnel dans l'année qui suit le jour du décès.

Il peut être dérogé, à la demande du membre du personnel professionnel et moyennant l'accord du commandant ou de son délégué, aux deux périodes au cours desquelles ces jours ouvrables doivent être pris ;

5°/2. le décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil auprès desquels le membre du personnel professionnel était placé dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès: quatre jours ouvrables, dont trois jours ouvrables à choisir par le membre du personnel professionnel pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et un jour ouvrable à choisir par le membre du personnel professionnel dans l'année qui suit le jour du décès.

Il peut être dérogé, à la demande du membre du personnel professionnel et moyennant l'accord du commandant ou de son délégué, aux deux périodes au cours desquelles ces jours ouvrables doivent être pris ;

5°/3 le décès d'un enfant qui était placé auprès du membre du personnel professionnel ou de son conjoint dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès : un jour ouvrable.**]**

6° le décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, du membre du personnel professionnel ou de son conjoint, habitant sous le même toit que le membre du personnel professionnel : deux jours ;

7° le décès d'un parent ou allié, au deuxième ou au troisième degré du membre du personnel professionnel ou de son conjoint, n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel professionnel : un jour ;

8° l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour ;

9° la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour ;

10° la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour.

§ 2. **[***A.R. du 13 avril 2019, art. 6.* (vig. 13 mai 2019) (M.B. 03.05.2019) - Par dérogation à l'article 192, lorsque le congé visé au paragraphe 1er, 3°, **[**5°/3,**]** 7°, 8°, 9° et 10° est pris le jour de la circonstance le justifiant, il est accordé pour le jour civil complet.**]**

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 31, 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

Section 5. - Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Art. 202. Le membre du personnel professionnel a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximale de quarante-cinq jours par an. Le congé est pris par prestation ou, moyennant l'accord du membre du personnel professionnel, par tranche à déterminer par le conseil.

Les motifs impérieux d'ordre familial doivent être reconnus par le supérieur hiérarchique dont le membre du personnel professionnel relève. Sont reconnus d'office les motifs impérieux d'ordre familial suivants :

1° l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le membre du personnel professionnel ou d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel professionnel ;

2° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants du membre du personnel professionnel ou de son conjoint qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans ;

3° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants du membre du personnel professionnel ou de son conjoint qui n'ont pas atteint l'âge de dix-huit ans, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ;

4° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants du membre du personnel professionnel ou de son conjoint qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.

Pour bénéficier du congé en application du présent article, le membre du personnel professionnel fournit la preuve de l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial.

Art. 203. Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré.

Art. 204. La durée du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence, pour l'année civile en cours et ce, pour les motifs suivants :

1° lorsque le membre du personnel professionnel entre en service dans le courant de l'année civile ;

2° lorsque le membre du personnel professionnel démissionne de ses fonctions ;

3° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé exceptionnel, tel que visé à l'article 207, 4° ;

4° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel, tel que visé à l'article 208 ;

5° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour accomplir un stage, tel que visé à l'article 209 ;

6° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour mission d'intérêt général, tel que visé à l'article 210 ;

7° lorsque le membre du personnel professionnel est placé en position administrative de non-activité ou de disponibilité ;

8° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour interruption de la carrière professionnelle, tel que visé à l'article 217, § 1er.

9° **[***A.R. du 26 janvier 2018, art. 53.* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu des prestations réduites pour raisons médicales.**]**

[10° *A.R. du 21 juin 2022, art. 32.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - le membre professionnel a bénéficié d'un régime de travail à temps partiel dans le cadre d'une reprise du travail pour raisons médicales.**]**

Section 6. - Dispenses de service et congé exceptionnel
Sous-section 1re. - Dispenses de service

Art. 205. La dispense de service est l'autorisation donnée au membre du personnel professionnel de s'absenter pendant les heures de service pendant une durée déterminée, tout en conservant ses droits.

Art. 206. § 1er. Le membre du personnel professionnel bénéficie d'une dispense de service pour les circonstances et les activités suivantes :

1° la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction : pour la durée nécessaire ;

2° l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement : le temps nécessaire.

§ 2. Le conseil peut prévoir des dispenses de service supplémentaires.

§ 3. Le membre du personnel professionnel présente les documents pour preuve de la circonstance ou de l'activité pour laquelle la dispense de service a été obtenue.

Sous-section 2. - Congé exceptionnel

Art. 207. Le membre du personnel professionnel peut bénéficier d'un congé exceptionnel pour les circonstances ou les activités suivantes, dont il fournit la preuve :

1° participation à un jury de Cour d'Assises : pour la durée de la session ;

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

2° cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à l'une des personnes suivantes avec qui le membre du personnel professionnel cohabite au même domicile : le conjoint du membre du personnel professionnel, un parent ou allié du membre du personnel professionnel ou de son conjoint, une personne accueillie en vue de son adoption, en vue de l'exercice d'une tutelle officieuse ou suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil : pour une durée maximale de quatre jours par année civile. Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel professionnel.

   Le membre du personnel professionnel obtient également un congé exceptionnel pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à son enfant lorsque celui-ci séjourne chez lui mais est domicilié chez l'autre parent ;

3° en cas de dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle : pour une durée maximale de quatre jours par année civile ;

4° candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux ou des assemblées européennes : pour la durée de la campagne électorale à laquelle le membre du personnel professionnel participe en qualité de candidat.

   Ce congé exceptionnel n'est pas rémunéré ;

5° pour accompagner et assister des malades, des personnes handicapées et des personnes en précarité sociale lors de voyages ou de séjours de vacances en Belgique et à l'étranger. Ces voyages et séjours de vacances doivent être organisés par une association, une institution publique ou une institution privée dont la mission consiste à s'occuper de malades, de personnes handicapées ou de personnes en précarité sociale et qui reçoit des subsides publics à cet effet : pour une durée maximale de cinq jours par année civile ;

6° pour don de moelle osseuse : pour une durée maximale de quatre jours par année civile prenant cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins ;

7° pour don d'organes ou de tissus : pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables.

Section 7. - Congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif, congé pour stage et congé pour mission d'intérêt général

Sous-section 1re. - Congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif

Art. 208. Le membre du personnel professionnel peut bénéficier d'un congé lorsqu'il est désigné pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif.

L'octroi du congé est soumis à la condition que ces organes aient adopté un règlement dans lequel ils définissent les modalités de remboursement de la rémunération du membre du personnel professionnel.

Sous-section 2. - Congé pour accomplir un stage

Art. 209. Le membre du personnel professionnel bénéficie d'un congé pour effectuer un stage ou une période d'essai **[**dans une autre fonction au sein d'un service public ou dans l'enseignement subventionné**]**. Le congé est accordé pour la durée du stage ou de la période d'essai. **[**Si le statut du service public ou de l'école subventionnée ne prévoit pas de stage ou de période d'essai, la durée maximale de ce congé est limitée à deux ans.**]**

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 33, 1° et 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

Le congé n'est pas rémunéré.

Le membre du personnel professionnel qui désire bénéficier du congé par application du présent article communique au commandant ou à son délégué la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que le commandant ou son délégué n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

Sous-section 3. - Congé pour mission d'intérêt général

Art. 210. § 1er. Le conseil, après avoir demandé l'avis du commandant, peut accorder au membre du personnel professionnel un congé pour une mission d'intérêt général. Il s'agit notamment de missions nationales et internationales dans le cadre de la coopération au développement, de la recherche scientifique ou de l'aide humanitaire.

§ 2. Le congé n'est pas rémunéré, à moins que la zone en décide autrement à la condition que l'exercice de la mission ne fasse pas l'objet d'un salaire.

§ 3. Après avis préalable du commandant et en fonction des besoins du service, le conseil décide si la fonction du membre du personnel professionnel en congé pour mission doit être considérée comme vacante.

Le membre du personnel professionnel, dont le congé pour mission prend fin, réintègre son emploi dans la zone où il travaillait avant le début de son congé pour mission ou y est, le cas échéant, réaffecté dans une fonction similaire. La réaffectation ne peut avoir lieu que si l'emploi a réellement été pourvu à la suite de la mise en œuvre du paragraphe 3, alinéa 1er.

Art. 211. Moyennant un délai de préavis de minimum trois mois, le conseil peut à tout moment mettre fin au congé du membre du personnel professionnel.

Le membre du personnel professionnel peut à tout moment mettre fin à son congé, moyennant un délai de préavis de deux mois, à moins que le conseil n'accepte un délai plus court.

Le membre du personnel professionnel dont la mission est interrompue se met à la disposition de sa zone. S'il refuse ou néglige ce point sans motif valable, il est mis en demeure par lettre recommandée, ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, de faire connaître

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

les motifs de son absence. En l'absence de réponse dans un délai de cinq jours ou en cas de réponse insatisfaisante, il est démis d'office.

Section 8. - Congés octroyés aux réservistes de l'armée

Art. 212. Le membre du personnel professionnel qui accomplit, en temps de paix, des prestations militaires bénéficie du congé visé à l'arrêté royal du 1er juin 1964 fixant la position administrative de certains agents des administrations de l'Etat qui accomplissent, en temps de paix, des prestations militaires ou des services en exécution de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience.

Section 9. - Protection de la maternité

Art. 213. Les congés accordés en vue de la protection de la maternité sont accordés au membre du personnel professionnel en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Le membre du personnel professionnel conserve le droit à un traitement pendant le congé de maternité, à condition que l'intéressé cesse toute activité exercée en qualité de membre du personnel professionnel.

Art. 214. En cas de prolongation de la période de repos postnatal conformément à l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la rémunération du membre du personnel professionnel continue à être payée pendant la durée de la prolongation.

Art. 215. § 1er. En cas de décès de la mère, le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant a droit au congé de paternité, dont la durée ne peut excéder la partie du congé de maternité n'ayant pas été prise par la mère au moment de son décès. Le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le commandant ou son délégué dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

§ 2. Lors d'une hospitalisation de la mère, le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant a droit au congé de paternité, qui débute au plus tôt le huitième jour à compter de la naissance de l'enfant, à condition que l'hospitalisation de la mère dure plus de sept jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital.

Le congé de paternité expire au moment où l'hospitalisation de la mère prend fin et au plus tard au terme de la période correspondant à la partie du congé de maternité qui n'était pas encore prise par la mère au moment de son hospitalisation.

Le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le commandant ou son délégué. Cet écrit mentionne la date de début du congé de paternité et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

Art. 216. § 1er. Le membre du personnel professionnel féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le membre du personnel professionnel féminin a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.

§ 2. La pause d'allaitement dure une demi-heure. Le membre du personnel professionnel féminin a droit, par tranche de prestation de quatre heures, à une pause à prendre pendant cette même prestation. Lorsque le membre du personnel professionnel féminin a droit à plusieurs pauses au cours de la prestation, elle peut les prendre en une ou plusieurs fois sur cette même prestation.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est comprise dans la durée des prestations.

Le(s) moment(s) de la prestation au(x)quel(s) le membre du personnel professionnel féminin peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre le membre du personnel professionnel féminin et le supérieur hiérarchique. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement du travail.

§ 3. Le membre du personnel professionnel féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit un mois à l'avance son supérieur hiérarchique, à moins que celui-ci n'accepte de réduire ce délai.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement apportée, au choix du membre du personnel professionnel féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E., Kind en Gezin ou Dienst für Kind und Familie) ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel professionnel féminin chaque mois à son supérieur fonctionnel.

Section 10. - Congé pour interruption de carrière

Art. 217. § 1er. Le membre du personnel professionnel bénéficie d'un congé pour interruption de la carrière accordé selon le régime fixé par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant les dispositions sociales et l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations. **[**Les dispositions du Chapitre 4 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 ne sont pas d'application à la zone.**]**

ainsi complété par A.R. du 26 janvier 2018, art. 54. (effets le 1er janvier 2015 [f]) (M.B. 20.02.2018)

[*A.R. du 21 juin 2022, art. 34, 1°* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Le congé pour interruption de carrière n'est pas rémunéré.**]**

§ 2. Le congé visé au paragraphe premier est pris à temps plein, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade**[**, pour les aidants proches**]** et pour le congé parental.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 34, 2° (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022)

[*A.R. du 21 juin 2022, art. 34, 3°* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - En cas d'interruption de carrière pour congé parental en application de l'article 12/1 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 susvisé, le conseil peut refuser les demandes suivantes :

1° la division complète ou partielle de la période de quatre mois en périodes d'une semaine ou en multiples de celles-ci, telle que visée à l'article 12/1, §1er, alinéa 1er de l'arrêté royal du 7 mai 1999 précité ;
2° la division complète ou partielle de la période de huit mois en périodes d'un mois ou en multiples de celles-ci, telle que visée à l'article 12/1, § 2, alinéa 1er de l'arrêté royal du 7 mai 1999 précité.
3° l'interruption de la carrière d'un dixième, visée à l'article 12/1, § 3 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 précité.**]**

Art. 218. Sous réserve de l'article 194, le congé pour interruption de la carrière est un droit pour chaque membre du personnel professionnel.

Section 11. - Congé d'adoption et le congé d'accueil

Art. 219. [g] **[***remplacé par A.R. du 21 juin 2022, art. 35.* (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022) - §1er. Un congé d'adoption est accordé pendant une période de maximum six semaines au membre du personnel professionnel qui adopte un enfant mineur.

Le congé d'adoption de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

1° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021 ;
2° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023 ;
3° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025 ;

---

[f] Produit ses effets le 1er janvier 2015, sauf pour les prézones visées à l'article 220, § 1er, alinéa 2, de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, pour lesquelles l'entrée en vigueur de l'article 54 a lieu à la date d'intégration des services d'incendie dans la zone qui est déterminée par le conseil, et au plus tard le 1er janvier 2016.

[g] S'applique aux demandes introduites à partir du 1er janvier 2021 et à la condition que le congé commence au plus tôt le 1er janvier 2021. Pour les demandes de congé d'adoption postérieures au 1er janvier 2021, le délai de sept mois commence à courir le jour de la publication au Moniteur belge (le 22 août 2022) - A.R. du 21 juin 2022, art. 61. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022).

4° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027.

S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires.

L'alinéa 2 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément au paragraphe 2 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé d'adoption prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.

Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les sept mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille du membre du personnel professionnel. Dans le cadre d'une adoption internationale, le membre du personnel professionnel peut, à sa demande, prendre maximum quatre semaines de ce congé avant que l'enfant ne soit effectivement accueilli dans la famille afin de préparer l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.

§ 2. Le membre du personnel professionnel qui souhaite bénéficier du congé par application du présent article communique au commandant ou à son délégué la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que le commandant ou son délégué n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

Le membre du personnel professionnel doit présenter les documents suivants :

1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale communautaire compétente, qui confirme l'attribution de l'enfant au membre du personnel professionnel pour obtenir le congé de quatre 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;
3° une déclaration sur l'honneur attestant, selon le cas, de la répartition des semaines supplémentaires de congé d'adoption entre les deux parents adoptifs ou de l'attribution de ces semaines au seul parent adoptif qui utilise ce congé.

Cette déclaration sur l'honneur n'est nécessaire que si la famille adoptive se compose de deux parents adoptifs.

§ 3. La durée maximale du congé d'adoption 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 ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La durée maximale du congé d'adoption est allongé de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

La durée maximale du congé d'adoption est réduite de deux semaines, lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu pour le même enfant un congé de circonstances en application de l'article 201, §1er, 4°.

La durée maximale du congé d'adoption est réduite du nombre de semaines de congé d'accueil en application de l'article 220, que le membre du personnel professionnel a déjà obtenu pour le même enfant.**]**

Art. 220. Un congé d'accueil est accordé au membre du personnel professionnel qui assure la tutelle d'un enfant de moins de dix ans **[**…**]**.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 36, 1° (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022)

Le congé est de quatre semaines au plus pour un enfant de plus de trois ans et de six semaines au plus lorsque l'enfant n'a pas encore atteint l'âge de trois ans. Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille et ne peut pas être fractionné.

[*A.R. du 21 juin 2022, art. 36, 2°* (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022) - La durée maximale 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 ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.**]**

Art. 221. [*remplacé par A.R. du 21 juin 2022, art. 37.* (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022) –

§ 1er. Un congé pour soins d'accueil est accordé au membre du personnel professionnel qui a été désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par une Communauté, par les services de l'Aide à la Jeunesse, par « het Comité Bijzondere Jeugdbijstand » ou par le « Jugendhilfedienst » pour remplir les obligations et les missions ou pour faire face à des

situations qui découlent du placement dans sa famille d'une ou de plusieurs personnes qui lui ont été confiées dans le cadre de ce placement.

La durée du congé ne peut pas dépasser six jours ouvrables par an.

§ 2. Par parent d'accueil, il faut entendre la personne qui est désignée et nommée par une décision officielle émanant d'un des organismes visés au § 1er, alinéa 1er.
Par famille d'accueil, il faut entendre la famille de la personne ou des personnes qui sont désignées comme parent(s) d'accueil au sens de l'alinéa 1er.

Le placement comprend toutes les formes de placement dans la famille qui peuvent être décidées dans le cadre des mesures de placement, aussi bien le placement de mineurs d'âge, que le placement de personnes avec un handicap.

§ 3. Les types d'obligations, missions et situations pour lesquels le congé est prévu dans le but de dispenser des soins d'accueil, concernent les évènements suivants qui sont en rapport avec la situation de placement et dans lesquels l'intervention du membre du personnel professionnel est requise, et ce pour autant que cela ne puisse se faire en dehors des heures normales de service.

a) tous types d'audience auprès des autorités judiciaires et administratives ayant compétence auprès de la famille d'accueil ;
b) les contacts du parent d'accueil ou de la famille d'accueil avec les parents ou des tiers qui sont importants pour l'enfant ou la personne placée ;
c) les contacts avec le service de placement.

Dans les situations autres que celles mentionnées ci-dessus, le droit au congé ne s'applique que pour autant que le service de placement compétent délivre une attestation qui précise pourquoi un tel congé est indispensable.

§ 4. Le membre du personnel professionnel qui fait usage du congé dans le but de dispenser des soins d'accueil est tenu d'en informer le commandant ou son délégué au moins 2 semaines à l'avance. Dans le cas où il n'en a pas la possibilité, il doit avertir le commandant ou son délégué le plus vite possible.

Pour pouvoir bénéficier du congé, le membre du personnel professionnel doit prouver qu'il est parent d'accueil, au moyen d'une décision officielle émanant d'un des organismes visés au §1er, alinéa 1er.

A la demande du commandant ou de son délégué, le membre du personnel professionnel apporte la preuve de l'évènement qui légitime son absence au travail à l'aide des documents appropriés ou à défaut par tout autre moyen de preuve.**]**

Art. 222. [h] **[***remplacé par A.R. du 21 juin 2022, art. 38.* (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022) - § 1er. Sans préjudice de l'article 221, le membre du personnel professionnel qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par une communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse, par le « Comité Bijzondere Jeugdbijstand » ou par le « Jugendhilfedienst » et qui dans le cadre d'un placement familial de longue durée, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit une seule fois, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum six semaines.

Dans le cas où le membre du personnel professionnel choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé parental d'accueil, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Le congé parental d'accueil de six semaines par parent est allongé de la manière suivante pour le parent d'accueil ou pour les deux parents d'accueil ensemble :

1° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021 ;
2° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023 ;
3° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025 ;
4° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027.

L'alinéa 3 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément au paragraphe 3 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé parental d'accueil prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.

Si la famille d'accueil comprend deux personnes, qui sont désignées ensemble comme parent d'accueil de l'enfant, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées à l'alinéa 3.

[h] S'appliquent aux demandes introduites à partir du 1er janvier 2021 et à la condition que le congé commence au plus tôt le 1er janvier 2021.- A.R. du 21 juin 2022, art. 61. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

§ 2. Pour l'application de cet article, on entend par placement familial de longue durée : le placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil.

§ 3. Pour pouvoir exercer le droit au congé parental d'accueil, ce congé doit prendre cours dans les douze mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du membre du personnel professionnel dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Le membre du personnel professionnel qui souhaite bénéficier du congé par application du présent article communique au commandant ou à son délégué la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. La communication se fait par écrit au minimum un mois avant le début du congé, sauf si le commandant ou son délégué accepte un délai plus court à la demande de la personne intéressée.

Le membre du personnel professionnel doit, au plus tard au début du congé parental d'accueil, présenter les documents suivants :

1° les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé parental d'accueil;
2° une déclaration sur l'honneur attestant, selon le cas, de la répartition des semaines supplémentaires de congé parental d'accueil entre les deux parents d'accueil ou de l'attribution de ces semaines au seul parent d'accueil qui utilise ce congé. Cette déclaration sur l'honneur n'est nécessaire que si la famille d'accueil se compose de deux parents d'accueil.

§ 4. La durée maximale du congé parental 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 ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La durée maximale du congé parental d'accueil est allongée de deux semaines par parent d'accueil en cas d'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs dans le cadre d'un placement de longue durée.

La durée maximale du congé parental d'accueil est réduite du nombre de semaines de congé d'accueil en application de l'article 220, que le membre du personnel professionnel a déjà obtenu pour le même enfant.**]**

[Art. 222/1. *A.R. du 21 juin 2022, art. 39.* (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022) - Le congé d'adoption, le congé d'accueil, le congé pour soins d'accueil et le congé parental d'accueil sont assimilés à une période d'activité de service.

Le congé d'accueil est réduit du nombre de jours ouvrables de congé pour soins d'accueil qui ont déjà été pris au cours de la même année pour le même enfant en application de l'article 221.

Le congé pour soins d'accueil en application de l'article 221 est réduit du nombre de jours ouvrables de congé d'accueil qui ont déjà été pris au cours de la même année.**]**

Section 12. - Absences pour maladie
Sous-section 1re. - Jours d'absences pour maladie

Art. 223. Pour l'ensemble de sa carrière, le membre du personnel professionnel qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer ses fonctions, peut obtenir des jours d'absence pour maladie à concurrence de vingt et un jours par douze mois d'ancienneté de service. S'il est en service depuis moins de trente-six mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant soixante-trois jours.

Sont également pris en compte l'ensemble des services effectifs que le membre du personnel professionnel a accomplis, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou un établissement d'enseignement, un centre psycho-médicosocial, service d'orientation professionnelle ou institut pédagogique médical créé, agréé ou subventionné par l'Etat ou une Communauté.

Lorsque le membre du personnel professionnel ou le stagiaire a accompli des prestations à temps partiel, celles-ci sont prises en considération au prorata des prestations réellement fournies

Art. 224. Le membre du personnel professionnel qui tombe malade au cours d'une prestation obtient de son supérieur fonctionnel une dispense de service afin de se rendre chez un médecin.

Art. 225. § 1er. Le nombre de jours d'absences pour maladie visé à l'article 223 est réduit au prorata du nombre de jours au cours de la période visée de douze mois pendant laquelle le membre du personnel professionnel :

1° a obtenu un congé exceptionnel pour candidatures aux élections, un congé pour accomplir un stage, un congé pour mission d'intérêt général, un congé pour interruption de la carrière professionnelle, une absence pendant laquelle le membre du personnel professionnel est placé dans la position administrative de non-activité ;

2° a été absent pour maladie, à l'exception des congés visés aux articles 229 et 230 ;

3° a été placé en non-activité en application de l'article 186.

§ 2. Si le nombre de jours d'absences pour maladie ainsi calculées ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Art. 226. A l'issue de chaque année d'ancienneté de service, le nombre d'heures d'absences pour maladie peut être augmenté du solde des jours d'absences pour maladie que l'intéressé n'a pas épuisé.

Art. 227. L'absence pour maladie ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle, tels que visé à l'article 217.

Art. 228. Les jours de congé pour motifs impérieux d'ordre familial qui coïncident avec une absence pour maladie ne sont pas considérés comme des jours d'absence pour maladie.

Art. 229. § 1er. Sous réserve de l'article 231, et par dérogation à l'article 223, l'absence pour maladie est accordée sans limite de temps, lorsqu'elle est provoquée par :

1° un accident du travail ;

2° un accident survenu sur le chemin du travail ;

3° une maladie professionnelle.

En outre et sauf pour l'application de l'article 231, les jours d'absence pour maladie accordés suite à un accident du travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours d'absence pour maladie que le membre du personnel professionnel peut encore obtenir en vertu de l'article 223.

§ 2. Le membre du personnel professionnel menacé par une maladie professionnelle et qui, selon des modalités fixées par le conseil, est amené à cesser temporairement l'exercice de ses fonctions, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Ce congé est rémunéré.

Art. 230. § 1er. Les jours d'absence pour maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident visé à l'article 229 ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours d'absence pour maladie que le membre du personnel professionnel peut encore obtenir en vertu de l'article 223, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de la zone.

§ 2. Les jours d'absence pour maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le membre du personnel professionnel a été victime chez un précédent employeur, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours d'absence pour maladie que le membre du personnel professionnel peut encore obtenir en vertu de l'article 223, pour autant que le membre du personnel professionnel continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par toute norme équivalente.

Art. 231. Le membre du personnel professionnel ne peut être déclaré en incapacité définitive pour maladie ou invalidité avant qu'il n'ait épuisé la somme des jours d'absence pour maladie à laquelle lui donne droit l'article 223 du présent arrêté.

Sous-section 2. - Disponibilité pour maladie

Art. 232. § 1er. Sans préjudice de l'article 229, le membre du personnel professionnel qui est absent pour cause de maladie et qui a atteint la durée maximale des congés qui peuvent lui être accordés en vertu de l'article 223 se trouve de plein droit en disponibilité.

Il conserve ses titres à la promotion par avancement en grade et à la promotion barémique.

§ 2. Le membre du personnel professionnel qui est en disponibilité pour maladie a droit à un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité. Les primes et allocations diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul du traitement d'attente.

Le montant de ce traitement d'attente ne peut en aucun cas être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence ;

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite anticipée pour cause d'inaptitude physique.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, le membre du personnel professionnel a droit à un traitement d'attente mensuel égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie grave et de longue durée par **[**l'administration de l'expertise médicale conformément à l'arrêté royal organique de l'administration de l'expertise médicale du 1er décembre 2003**]**. Ce droit ne produit ses effets qu'à partir du moment où le membre du personnel professionnel a été mis en disponibilité pour maladie. Ce droit entraîne une révision de la situation du membre du personnel professionnel, avec effet pécuniaire à partir du jour où sa disponibilité a débuté pour maladie.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 55. (effets le 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

§ 4. La disponibilité pour maladie ne met pas fin aux régimes de l'interruption de la carrière visés à l'article 217.

§ 5. Le conseil décide, en fonction des besoins du service, si l'emploi dont le membre du personnel professionnel mis en disponibilité était titulaire peut être considéré comme vacant. Le conseil ne peut prendre cette décision qu'au moment où la disponibilité pour maladie du membre du personnel professionnel a atteint un an.

Art. 233. Le membre du personnel professionnel, dont la période de disponibilité prend fin, réintègre son emploi dans la zone où il travaillait avant la mise en disponibilité ou y est, le cas échéant, réaffecté dans une fonction similaire. La réaffectation ne peut avoir lieu que si l'emploi a réellement été pourvu à la suite de la mise en œuvre de l'article 232, § 5 et s'effectue, si nécessaire, en surnombre.

Sous-section 3. - Contrôle des absences par suite de maladie ou d'accident

Art. 234. Il appartient au conseil de s'affilier à un service de contrôle médical, indépendant et impartial, satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, pour contrôler les absences par suite de maladie ou d'accident.

Le membre du personnel professionnel absent pour maladie ou accident est sous le contrôle du service de contrôle médical :

1° d'office, sur décision du service de contrôle médical ;

2° à la demande écrite du commandant ou de son délégué, adressée au service de contrôle médical.

Art. 235. Le membre du personnel professionnel qui, par suite de maladie ou d'accident, est empêché d'exercer normalement sa fonction, est tenu d'en informer immédiatement la zone dont il relève, selon les modalités fixées par le conseil.

Pour une absence pour maladie ou accident d'une durée supérieure à douze heures, le membre du personnel professionnel adresse un certificat médical, dont le modèle figure en annexe 2, auprès du service de contrôle médical auquel la zone est affiliée au plus tard le premier jour ouvrable qui suit sa rédaction. Le certificat médical mentionne la maladie, la durée probable de celle-ci, la résidence du membre du personnel professionnel et si ce dernier peut se déplacer ou non en vue d'un contrôle.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

En cas d'incapacité de se déplacer, une copie du certificat médical peut être envoyée au service de contrôle médical par télécopie ou par courrier électronique, à la condition que l'original soit envoyé lorsque l'incapacité de se déplacer prend fin.

Si, au cours d'une même année civile, le membre du personnel professionnel a été absent à deux reprises durant douze heures maximum sans délivrer de certificat médical, toutes les absences ultérieures pour maladie ou accident survenant au cours de cette même année civile sont justifiées par certificat médical.

Sauf cas de force majeure, si le membre du personnel professionnel omet d'introduire un certificat médical auprès du service de contrôle médical, il se trouve de plein droit en non-activité.

Art. 236. § 1er. Le membre du personnel professionnel ne peut pas refuser l'examen médical.

Le contrôle du membre du personnel professionnel peut se faire à partir du premier jour d'absence et pendant toute la période d'absence par suite de maladie ou d'accident.

L'examen médical a lieu au domicile ou au lieu de résidence du membre du personnel professionnel. Lorsque le médecin qui a délivré le certificat médical estime que l'état de santé du membre du personnel professionnel lui permet de se déplacer, ce dernier peut être aussi convoqué par le service de contrôle médical à se présenter chez le médecin-contrôleur pour un examen médical. Lorsque le médecin-contrôleur ne trouve pas le membre du personnel professionnel au domicile ou au lieu de résidence indiqué, il laisse un message. Sauf dans le cas où le médecin qui a délivré le certificat médical au membre du personnel professionnel estime que l'état de santé de ce dernier ne lui permet pas de se déplacer, le membre du personnel professionnel doit se rendre chez le médecin-contrôleur à l'heure indiquée.

Lorsque le membre du personnel professionnel ne peut pas se déplacer, mais est absent lors du contrôle pour cas de force majeure, il en informe immédiatement le médecin-contrôleur, afin qu'un nouveau contrôle puisse avoir lieu.

Le membre du personnel professionnel qui refuse ou rend impossible l'exécution de l'examen médical par le médecin-contrôleur est placé de plein droit en non-activité.

§ 2. Le médecin-contrôleur vérifie si l'absence par suite de maladie ou d'accident est justifiée et peut constater que :

1° l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement justifiée ;

2° l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement justifiée pour une période plus courte que celle mentionnée sur le certificat médical ;

3° l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement injustifiée.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

Le médecin-contrôleur remet immédiatement, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé à l'article 235, alinéa 2, ses constatations écrites au membre du personnel professionnel. Si ce dernier ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.

Sous réserve de l'article 237, la reprise du travail prend respectivement cours à la date fixée par le médecin-contrôleur ou le premier jour suivant celui de sa décision.

Lorsque le membre du personnel professionnel est absent par suite de maladie ou d'accident et qu'il ne s'est pas encore fait examiner par un médecin et que le médecin-contrôleur estime après examen médical que l'absence par suite de maladie ou d'accident n'est pas justifiée, le membre du personnel professionnel se trouve de plein droit en non-activité pour la durée de l'absence.

Le membre du personnel professionnel peut toutefois choisir l'utilisation d'un jour de congé annuel de vacances avec l'accord du commandant ou de son délégué pour une absence d'un jour pour laquelle le membre du personnel professionnel ne s'est pas fait examiné par un médecin lorsque le médecin-contrôleur a estimé que l'absence par suite de maladie ou d'accident n'est pas justifiée.

Art. 237. Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations par le médecin-contrôleur, la partie la plus intéressée peut désigner un médecin-arbitre, en vue de régler le litige médical et de commun accord. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.

Le service de contrôle médical auquel la zone est affiliée peut donner au médecin-contrôleur et le membre du personnel professionnel peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical, un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.
Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Si le médecin-arbitre prend une décision négative, la période entre la date de reprise du travail fixée par le médecin-contrôleur et la date de la décision du médecin-arbitre, est convertie en non-activité.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du membre du personnel professionnel, sont à charge de la partie perdante.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. Le service de contrôle médical et le membre du personnel professionnel en sont avertis par écrit, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.

Art. 238. Lorsqu'un membre du personnel professionnel veut séjourner à l'étranger pendant une absence par suite de maladie ou d'accident, il doit recevoir à cet effet l'autorisation préalable du service de contrôle médical auquel la zone est affiliée.

Sous-section 4. - Contrôle des absences par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle

Art. 239. Le service de contrôle médical auquel la zone est affiliée est chargé du contrôle des absences par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle.

Le contrôle s'effectue selon les modalités fixées aux articles 236, §§ 1er et 2, alinéas 1er à 3.

L'article 238 est d'application.

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 29.*
(vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) -

Sous-section 5. - Prestations réduites pour raisons médicales

Art. 239/1. Le membre du personnel peut demander d'exercer sa fonction dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales en vue de se réadapter au rythme de travail normal, après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours de calendrier. **[**Les prestations réduites pour raisons médicales ne peuvent pas être accordées consécutivement après une absence pour la même maladie, sauf dans des cas très exceptionnels.**]**

ainsi complété par A.R. du 26 janvier 2018, art. 56. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

L'appréciation de la situation médicale du membre du personnel et l'octroi des prestations réduites pour raisons médicales sont assurés par un médecin-contrôleur du service de contrôle médical visé à l'article 234.

Art. 239/2. § 1er. Le membre du personnel reprend sa fonction à concurrence d'au moins 50% de ses prestations normales pour une période de maximum six mois.

§ 2. Le médecin-contrôleur fixe le pourcentage des prestations normales que le membre du personnel est apte à prester ainsi que les limites à respecter quant à la répartition, sur le mois, de ces prestations réduites.

Art. 239/3. La période non-prestée en raison de prestations réduites pour raisons médicales est assimilée à une période d'activité de service.

L'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour raisons médicales est temporairement suspendue 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. 239/4. § 1er. Le membre du personnel qui désire bénéficier de prestations réduites pour raisons médicales doit avoir obtenu l'accord du médecin-contrôleur du service de contrôle médical au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

Le membre du personnel 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.

§ 2. Le médecin-contrôleur se prononce sur l'aptitude médicale du membre du personnel à reprendre ses fonctions à concurrence d'au moins 50 % des prestations normales. Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible ses constatations écrites au membre du personnel.

§ 3. Après la remise de la décision du médecin-contrôleur dans le cadre d'une demande de prestations réduites pour raisons médicales, le membre du personnel peut désigner un médecin-arbitre, de commun accord avec le service de contrôle médical, dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations, en vue de régler le litige médical. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, le membre du personnel peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.

Le 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 du membre du personnel, sont à charge de la partie qui succombe.

Le médecin-arbitre porte sa décision, aussi rapidement que possible à la connaissance du membre du personnel, de la zone, du médecin qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur du service de contrôle médical.

Art. 239/5. En outre, si le service de contrôle médical estime qu'un membre du personnel absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de plus de 50 % des prestations normales, il fixe le pourcentage des prestations normales que le membre du personnel est apte à prester ainsi que les limites à respecter quant à la répartition, sur le mois, de ces prestations réduites. Le service de contrôle médical en informe la zone, qui invite l'agent à reprendre le travail. La procédure de recours prévue à l'article 239/4, § 3, est d'application.**]**

Section 13. - Absence de longue durée pour raisons personnelles

Art. 240. Le membre du personnel professionnel peut bénéficier d'une absence de longue durée pour raisons personnelles pour autant que le fonctionnement du service le permette. L'absence de longue durée pour raisons personnelles n'est octroyée qu'à temps plein et pour une durée minimale de trois mois.

Art. 241. Le membre du personnel professionnel qui souhaite bénéficier d'une absence de longue durée pour raisons personnelles communique au commandant la date de début et la durée de ce congé. Cette communication se fait par écrit et au moins trois mois avant le début de l'absence. Ce délai peut être raccourci de commun accord.

Toute prolongation doit être demandée par écrit au moins un mois avant la fin de l'absence.

La décision de refus de l'absence est motivée de manière circonstanciée et est portée à la connaissance de l'intéressé, par écrit, dans un délai d'un mois à dater de la demande. Cette décision peut faire l'objet d'un recours, introduit par lettre recommandée, ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, auprès du conseil dans les dix jours qui suivent sa prise de connaissance par le membre du personnel professionnel. Le conseil statue dans les deux mois qui suivent l'introduction du recours. En l'absence de décision prise dans ce délai, la demande est réputée acceptée.

Art. 242. Le membre du personnel professionnel peut reprendre ses fonctions avant l'expiration de la période d'absence communiquée en vertu de l'article 241, moyennant un délai de préavis d'un mois. Le commandant peut accepter un délai de préavis plus court.

Art. 243. L'absence de longue durée pour raisons personnelles est limitée à deux ans pour l'ensemble de la carrière.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 244. Pendant l'absence visée à l'article 240, le membre du personnel professionnel se trouve dans la position administrative de non-activité. Le membre du personnel professionnel peut exercer une activité lucrative, à condition que celle-ci soit compatible avec ses fonctions. Il est tenu d'informer le commandant de la nature de cette activité.

Art. 245. Il n'est pas tenu compte des maladies ou accidents survenant au cours de cette absence.

TITRE 2. - Dispositions propres aux membres du personnel volontaire

Art. 246. Le conseil peut, à la demande de l'intéressé, pour des motifs spécifiques, notamment pour des raisons personnelles ou professionnelles, suspendre la nomination du membre du personnel volontaire pendant une période ininterrompue de six mois. **[**Le conseil peut, sur demande motivée de l'intéressé, suspendre la nomination pour une période inférieure à six mois.**]** La période de suspension ne peut pas être supérieure à deux ans pour la durée totale de sa nomination. Le membre du personnel volontaire, qui ne reprend pas ses fonctions après la période de suspension, est considéré avoir remis sa démission.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 57. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

L'intéressé introduit sa demande par écrit auprès du conseil. Ce dernier statue dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. En l'absence de décision prise dans ce délai, la demande est réputée acceptée.

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 30.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - La période pendant laquelle la nomination du membre du personnel volontaire est suspendue n'est prise en compte que pour le calcul de l'ancienneté de service. Le membre du personnel volontaire maintient ses droits à la promotion par avancement de grade pendant cette période.**]**

Pendant cette période, le membre du personnel volontaire n'a droit à aucune allocation ou prime quelconque.

[*Remplacé par A.R. du 12 septembre 2023, art. 10.* (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023) – **LIVRE 10. - DU RÉGIME DISCIPLINAIRE**

TITRE 1er. - De l'avertissement

Art. 247. Avant de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre du membre du personnel, le commandant peut prononcer un avertissement après l'avoir entendu. Le membre du personnel peut se faire assister durant son audition.

Le membre du personnel est invité à signer le procès-verbal. Au moment de la signature, le membre du personnel en cause peut formuler des réserves. S'il refuse de signer, il en est fait mention dans le procès-verbal d'audition qui reprend le cas échéant le motif de ce refus.

L'avertissement reprenant les faits et le procès-verbal d'audition sont transmis au membre du personnel par courrier recommandé ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ces documents sont également ajoutés dans son dossier personnel. L'avertissement est radié du dossier du membre du personnel deux ans après l'envoi du prononcé.

Art. 248. Avant de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre du commandant, le président peut prononcer un avertissement après l'avoir entendu. Le commandant peut se faire assister durant son audition. Le commandant est invité à signer le procès-verbal. Au moment de la signature, le commandant peut formuler des réserves. S'il refuse de signer, il en est fait mention dans le procès-verbal d'audition qui reprend le cas échéant le motif de ce refus.

L'avertissement reprenant les faits et le procès-verbal d'audition sont transmis au commandant par courrier recommandé ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. Ces documents sont ajoutés dans son dossier personnel. L'avertissement est radié du dossier du commandant deux ans après l'envoi du prononcé.

TITRE 2. - Des sanctions disciplinaires

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Art. 249. Les sanctions disciplinaires peuvent être infligées pour les motifs suivants :

1° manquements aux devoirs professionnels ;

2° agissements qui compromettent la dignité de la fonction ;

3° infractions aux interdictions visées dans le statut.

Art. 250. Les sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées à l'égard du membre du personnel professionnel sont :

1° le blâme ;

2° la retenue de traitement ;

3° la rétrogradation ou la régression barémique;

4° la démission d'office ;

5° la révocation.

Les sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées à l'égard du membre du personnel volontaire sont :

1° le blâme ;

2° la suspension disciplinaire ;

3° la rétrogradation ;

4° la démission d'office.

Les sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées à l'égard du commandant sont :

1° le blâme ;

2° la retenue de traitement ;

3° la rétrogradation ou la régression barémique;

4° la démission d'office ;

5° la révocation.

Art. 251. Dans la détermination de la sanction, il peut être tenu compte de circonstances atténuantes ou aggravantes.

Art. 252. La retenue de traitement ne peut excéder une période de dix-huit mois ni être supérieure à la retenue prévue à l'article 23, alinéa 4, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 253. La suspension disciplinaire ne peut excéder une période de douze mois.

Art. 254. Tant que la sanction disciplinaire n'est pas radiée, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres à la promotion.

Art. 255. La régression barémique est l'attribution d'une échelle de traitement immédiatement inférieure dans le même grade. La rétrogradation est l'attribution du grade immédiatement inférieur.

Art. 256. La nature, le motif et la date de toute sanction disciplinaire prononcée sont mentionnés dans le dossier personnel du membre du personnel en cause.

Art. 257. La radiation des sanctions disciplinaires du dossier personnel du membre du personnel en cause est automatique après une période dont la durée est fixée à :

1° deux ans pour le blâme ;

2° quatre ans pour la retenue de traitement, la suspension disciplinaire, la rétrogradation et la régression barémique.

Le délai prend cours le vingtième jour à dater du prononcé de la sanction.

TITRE 3. - Des autorités compétentes pour prononcer les sanctions disciplinaires

Art. 258. Le commandant peut décider d'entamer ou non la procédure disciplinaire telle que prévue aux articles 264 et suivants.

Art. 259. Le collège peut prononcer le blâme, la retenue de traitement, la suspension disciplinaire, la rétrogradation ou la régression barémique. Sans préjudice de l'article 276, le conseil peut prononcer la démission d'office ou la révocation.

Art. 260. Le président peut décider d'entamer ou non la procédure disciplinaire telle que prévue aux articles 279/7 et suivants.

Art. 261. En cas de procédure disciplinaire dirigée contre le commandant, le collège peut prononcer le blâme, la retenue de traitement, la rétrogradation ou la régression barémique. Sans préjudice de l'article 279/18, le conseil peut prononcer la démission d'office ou la révocation.

TITRE 4. - Des droits de la défense

Art. 262. § 1er. Aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée :
1° sans que le membre du personnel en cause ait eu au préalable connaissance de la transgression qui lui est reprochée ;
2° sans que celui-ci ait été entendu par l'autorité disciplinaire compétente et ait pu faire valoir ses moyens de défense.

§ 2. Le membre du personnel en cause et la personne visée à l'article 263 peuvent à leur demande consulter et recevoir gratuitement copie du dossier disciplinaire à toutes les étapes de la procédure. Préalablement à l'audition visée à l'article 267, le commandant ou son délégué constitue un dossier disciplinaire. Le dossier disciplinaire contient toutes les pièces relatives aux faits mis à charge ainsi que les éléments à décharge et les témoignages.

Art. 263. Pour assurer sa défense chaque fois qu'il est entendu, le membre du personnel en cause peut se faire assister ou représenter par la personne de son choix.

TITRE 5. – De la procédure

Art. 264. § 1er. Tout supérieur hiérarchique ou fonctionnel qui estime qu'une transgression disciplinaire a été commise adresse au commandant un rapport d'information relatant les faits. Un rapport d'information peut également être rédigé par un membre de l'inspection générale visée à l'article 168 de la loi du 15 mai 2007. A peine de nullité de la procédure, le rapport d'information doit être adressé au commandant dans les trente jours qui suivent la commission des faits ou la prise de connaissance des faits par la personne qui rédige le rapport. Lorsque le membre du personnel en cause n'a pas d'autre supérieur hiérarchique ou fonctionnel que le commandant ou lorsque le commandant ou son délégué sont directement informés des faits tels que visés à l'article 265, § 1er, le commandant ou son délégué peut rédiger un rapport introductif sans rapport d'information.
Si le membre du personnel en cause accomplit aussi des tâches administratives ou techniques, le rapport d'information peut également être rédigé par un membre du personnel administratif qui dirige le membre du personnel en cause.

§ 2. L'auteur du rapport d'information est informé de la suite qui est réservée à l'affaire.

Art. 265. § 1er. Le commandant ou son délégué, qui a connaissance de faits dont il estime qu'ils doivent donner lieu à des poursuites disciplinaires, ouvre une action disciplinaire contre le membre du personnel en cause en lui notifiant par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, en copie, un rapport introductif et en le convoquant à l'audition visée à l'article 267. A peine de nullité de la procédure, la notification du rapport introductif doit être faite dans les soixante jours qui suivent la prise de connaissance des faits par le commandant ou son délégué.

§ 2. Le rapport introductif mentionne :

a. l'identité du membre du personnel en cause,
b. le droit de demander l'audition de témoins préalablement à l'audition du membre du personnel en cause ainsi que la publicité de cette audition,
c. le cas échéant l'identité des témoins,
d. les transgressions disciplinaires qui lui sont reprochées,
e. le fait qu'une sanction disciplinaire est envisagée en indiquant les sanctions possibles et qu'un dossier disciplinaire est constitué,
f. le lieu où et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté,
g. le délai dans lequel un mémoire de défense peut être introduit,
h. le lieu, le jour et l'heure de l'audition,
i. le droit du membre du personnel en cause de se faire assister ou représenter par un défenseur de son choix.

Ce rapport introductif peut être constitué du rapport d'information complété en conséquence.

§ 3. Le membre du personnel en cause dispose d'au minimum quatorze jours pour préparer sa défense et introduire un mémoire.

Le membre du personnel en cause dépose auprès du commandant ou de son délégué son mémoire de défense ainsi que toute autre pièce au plus tard le jour de son audition.

§ 4. Sur demande motivée du membre du personnel en cause, l'audition peut être reportée dans un délai raisonnable. La nouvelle date est notifiée au membre du personnel en cause.

Art. 266. § 1er. Le commandant ou son délégué peut, tant avant qu'après l'établissement d'un rapport introductif, procéder ou faire procéder par un supérieur du membre du personnel en cause ou par un membre du personnel administratif à toute enquête utile à la manifestation de la vérité, notamment en recueillant, d'office ou à la demande du membre du personnel en cause, tout témoignage utile.

§ 2. Les témoignages écrits ou verbaux ou toutes nouvelles pièces introduites au dossier par le commandant ou le membre du personnel après l'envoi du rapport introductif sont communiqués au membre du personnel en cause ou au commandant au plus tard quatorze jours après l'audition. Ces derniers disposent d'un délai de quatorze jours pour communiquer leurs remarques par écrit.

Art. 267. Outre l'application des dispositions de l'article 263, l'audition du membre du personnel en cause devant le commandant ou son délégué a lieu en présence d'un membre du personnel d'un grade plus élevé que le sien ou qui appartient au personnel administratif dirigeant et qui n'est pas l'auteur du rapport d'information.

Lorsque le membre du personnel en cause n'a pas d'autre supérieur hiérarchique que le commandant, c'est le commandant ou son délégué et un membre du collège désigné par le président qui procèdent à l'audition.

A sa demande, le membre du personnel en cause est entendu en l'absence du membre du personnel ou du collège visé à l'alinéa 1er ou 2.

Art. 268. Il est dressé un procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de la personne entendue. Un secrétaire peut être chargé de la rédaction du procès-verbal lors de l'audition. Le procès-verbal est dressé lors de l'audition, il en est donné lecture immédiatement et le membre du personnel en cause est invité à le signer. Au moment de la signature, le membre du personnel en cause peut formuler des réserves. S'il refuse de signer, il en est fait mention dans le procès-verbal d'audition qui reprend le cas échéant le motif de ce refus.

Si le procès-verbal est dressé après l'audition, il est communiqué au membre du personnel en cause dans les quatorze jours suivant l'audition avec invitation à le signer. Dans le courrier d'envoi du procès-verbal, il est précisé que le membre du personnel en cause peut formuler des réserves et doit renvoyer le procès-verbal signé dans les quatorze jours à dater de l'envoi du courrier. En cas de non-retour du procès-verbal ou de retour du procès-verbal non signé, il en est fait mention dans le procès-verbal d'audition.

Le procès-verbal est considéré comme clôturé à sa signature par le membre du personnel en cause visée à l'alinéa 3 ou à l'écoulement du délai des quatorze jours pour le renvoi du procès-verbal visé à l'alinéa 4.

Art. 269. Si le membre du personnel en cause a renoncé par écrit à être entendu ou ne s'est pas présenté ou fait représenter sans motif valable, le commandant ou son délégué établit, selon le cas, dans les quatorze jours à dater de la renonciation par écrit dans le premier cas et à dater de l'audition dans le deuxième cas, un procès-verbal de renonciation ou de non-comparution.

Le procès-verbal est considéré comme clôturé le jour de sa rédaction.

Art. 270. Lorsque le commandant ou son délégué estime que les faits doivent être sanctionnés, le commandant ou son délégué transmet le dossier disciplinaire au collège dans les quatorze jours à dater de la clôture du procès-verbal.

Si le commandant ne se prononce pas dans les quatorze jours à dater de la clôture du procès-verbal, il est considéré qu'aucune action disciplinaire n'est entamée.

Art. 271. § 1er. Après réception d'un dossier disciplinaire, le président du collège, ou du conseil en application de l'article 275, convoque le membre du personnel en cause pour être entendu. La convocation est envoyée par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. A peine de nullité de la procédure, la notification de la convocation doit être faite au plus tard dans les soixante jours qui suivent la réception du dossier disciplinaire et au moins vingt-huit jours avant l'audition.

§ 2. La convocation mentionne :

a. l'identité du membre du personnel en cause,

b. le droit de demander l'audition de témoins préalablement à l'audition du membre du personnel en cause ainsi que la publicité de cette audition,

c. le cas échéant l'identité des témoins,

d. les transgressions disciplinaires qui lui sont reprochées,

e. le fait qu'une sanction disciplinaire est envisagée en indiquant les sanctions possibles,

f. le lieu et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté,

g. le délai dans lequel un mémoire de défense peut être introduit,

h. le lieu, le jour et l'heure de l'audition,

i. le droit du membre du personnel en cause de se faire assister ou représenter par un défenseur de son choix.

Cette convocation peut être constituée du rapport introductif complété en conséquence.

§ 3. Le membre du personnel en cause dispose d'au minimum quatorze jours pour préparer sa défense et introduire un mémoire ainsi que toute autre pièce justificative auprès du collège ou du conseil au plus tard quatorze jours avant son audition.

§ 4. Sur demande motivée du membre du personnel en cause, l'audition peut être reportée dans un délai raisonnable. La nouvelle date est notifiée au membre du personnel en cause.

Art. 272. Il est dressé un procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de la personne entendue.

Un secrétaire peut être chargé de la rédaction du procès-verbal lors de l'audition.

Le procès-verbal est dressé lors de l'audition, il en est donné lecture immédiatement et le membre du personnel en cause est invité à le signer. Au moment de la signature, le membre du personnel en cause peut formuler des réserves. S'il refuse de signer, il en est fait mention dans le procès-verbal d'audition qui reprend le cas échéant le motif de ce refus.

Si le procès-verbal est dressé après l'audition, il est communiqué au membre du personnel en cause dans les quatorze jours suivant l'audition avec invitation à le signer. Dans le courrier d'envoi du procès-verbal, il est précisé que le membre du personnel en cause peut formuler des réserves et doit renvoyer le procès-verbal signé dans les quatorze jours à dater de l'envoi du courrier. En cas de non-retour du procès-verbal ou de retour du procès-verbal non signé, il en est fait mention dans le procès-verbal d'audition.

Le procès-verbal est considéré comme clôturé à sa signature par le membre du personnel en cause visée à l'alinéa 3 ou à l'écoulement du délai des quatorze jours pour le renvoi du procès-verbal visé à l'alinéa 4.

Art. 273. Si le membre du personnel en cause a renoncé par écrit à être entendu ou ne s'est pas présenté ou fait représenter sans motif valable, le président du collège ou du conseil établit, dans les quatorze jours à dater de la renonciation par écrit dans le premier cas et à dater de l'audition dans le deuxième cas, un procès-verbal de renonciation ou de non-comparution.

Le procès-verbal est considéré comme clôturé le jour de sa rédaction.

Art. 274. Le collège, ou le conseil en application de l'article 275, statue après avoir entendu le commandant ou son délégué et le membre du personnel en cause. Le commandant et le membre du collège désigné par le président qui a participé à l'audition conformément à l'article 267, alinéa 2 ne participent pas à la délibération du collège ou du conseil.

Art. 275. Lorsque le collège estime que les faits doivent être sanctionnés par une démission d'office ou une révocation, il renvoie la procédure devant le conseil dans les quatorze jours à dater de la clôture du procès-verbal d'audition, de renonciation ou de non-comparution.

Art. 276. Si le conseil estime que les faits ne doivent pas être sanctionnés par une démission d'office ou une révocation, il prononce une sanction plus légère telle que prévue à l'article 250 alinéa 1er,1° à 3° et l'article 250 alinéa 2, 1° à 3°.

Art. 277. A peine de nullité de la procédure, le collège ou le conseil se prononce sur la sanction disciplinaire à infliger, dans les soixante jours à dater de la clôture du procès-verbal.

Art. 278. . Le membre du collège ou du conseil qui n'était pas présent durant l'ensemble des auditions devant le collège ou le conseil, ne peut pas prendre part à la délibération ni participer au vote sur la sanction disciplinaire à prononcer.

Art. 279. La décision est transmise au membre du personnel en cause, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans les quatorze jours .

Art. 279/1. Dans les vingt jours qui suivent la date de prise de connaissance de la délibération du collège ou du conseil décidant une sanction disciplinaire, le membre du personnel peut introduire un recours devant la chambre de recours visée aux articles 171 à 173.

Art. 279/2. § 1er. Le membre du personnel ne peut pas faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits déjà sanctionnés sous réserve de nouveaux éléments qui justifient la réouverture du dossier et qui se produisent pendant le délai de prescription de l'action disciplinaire.

§ 2. L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui se sont produits ou ont été constatés dans les six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée.

Art. 279/3. § 1er. Si, en rapport avec les mêmes faits, l'action pénale a été engagée, le délai prévu à l'article 265 et à l'article 279/2, § 2, est interrompu jusqu'au jour où l'autorité disciplinaire est informée qu'une décision a été prononcée et que cette décision est coulée en force de chose jugée. L'autorité disciplinaire s'informe en ce qui concerne l'issue de cette décision.

§ 2. L'action pénale ne porte aucunement préjudice à la possibilité de l'autorité disciplinaire de prononcer une sanction disciplinaire. Si une sanction disciplinaire imposée s'avère être incompatible avec un jugement pénal coulé ultérieurement en force de chose jugée, l'autorité disciplinaire retire la sanction disciplinaire imposée et ce avec effet rétroactif à partir de la date à laquelle la sanction disciplinaire a été prononcée.

Art. 279/4. Si plus d'un fait est reproché au membre du personnel, cela ne peut toutefois donner lieu qu'à une seule procédure et au prononcé d'une seule sanction disciplinaire.

Art. 279/5. Lorsque, au cours de la procédure disciplinaire, un nouveau fait est mis à charge, il peut donner lieu à une nouvelle procédure, sans que la procédure en cours ne soit interrompue.

Cependant, si les nouveaux faits sont liés aux faits pour lesquels la procédure disciplinaire est déjà en cours, ils pourront être ajoutés à la procédure avant l'audition prévue à l'article 267 et ce pour autant

que le membre du personnel en cause ait pu être informé de ces faits au plus tard quatorze jours avant l'audition.

Art. 279/6. La sanction ne peut pas avoir de conséquence préalable à son prononcé.
La décision de sanction disciplinaire doit être prise dans un délai raisonnable à dater de la prise de connaissance des faits par le commandant ou son délégué.

TITRE 6. – De la procédure disciplinaire à l'encontre du commandant.

Art. 279/7. §1er. Le président qui a connaissance de faits par le rapport d'information rédigé par un membre de l'inspection générale visée à l'article 168 de la loi du 15 mai 2007 ou qui est informé de faits dont il estime qu'ils doivent donner lieu à des poursuites disciplinaires, ouvre une action disciplinaire contre le commandant en lui notifiant par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, en copie, un rapport introductif et en le convoquant à une audition. A peine de nullité de la procédure, le rapport d'information rédigé par un membre de l'inspection générale doit être adressé au président dans les trente jours qui suivent la commission des faits ou la prise de connaissance des faits par la personne qui rédige le rapport.
A peine de nullité de la procédure, la notification du rapport introductif doit être faite dans les soixante jours qui suivent la prise de connaissance des faits par le président.

§2. Le rapport introductif mentionne les éléments repris à l'article 265, §2.

§3. Le commandant dispose d'au minimum quatorze jours pour préparer sa défense et introduire un mémoire auprès du président.
Le commandant en cause dépose son mémoire de défense ainsi que toute autre pièce au plus tard le jour de son audition.

§4. Sur demande motivée du commandant, l'audition peut être reportée dans un délai raisonnable. La nouvelle date est notifiée au commandant.

Art. 279/8. Les témoignages écrits ou verbaux ou toutes nouvelles pièces introduites au dossier par le commandant ou le président après l'envoi du rapport introductif sont communiquées au président ou au commandant au plus tard quatorze jours après l'audition. Ces derniers disposent d'un délai de quatorze jours pour communiquer leurs remarques par écrit.

Art.279/9. Outre l'application de l'article 263, l'audition du commandant devant le président ou un membre du conseil désigné par le président a lieu en présence d'un autre membre du conseil désigné également par le président.
A sa demande, le commandant est entendu en l'absence du membre du conseil visé à l'alinéa 1er.

Art. 279/10. Il est dressé un procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de la personne entendue. Un secrétaire peut être chargé de la rédaction du procès-verbal lors de l'audition.
Le procès-verbal est dressé lors de l'audition, il en est donné lecture immédiatement et le commandant est invité à le signer. Au moment de la signature, le commandant peut formuler des réserves. S'il refuse de signer, il en est fait mention dans le procès-verbal d'audition qui reprend le cas échéant le motif de ce refus.
Si le procès-verbal est dressé après l'audition, il est communiqué au commandant dans les quatorze jours suivant l'audition avec invitation à le signer. Dans le courrier d'envoi du procès-verbal, il est précisé que le commandant peut formuler des réserves et doit renvoyer le procès-verbal signé dans les quatorze jours à dater de l'envoi du courrier. En cas de non-retour du procès-verbal ou de retour du procès-verbal non signé, il en est fait mention dans le procès-verbal d'audition.
Le procès-verbal est considéré comme clôturé à sa signature par le commandant visée à l'alinéa 3 ou à l'écoulement du délai des quatorze jours pour le renvoi du procès-verbal visé à l'alinéa 4.

Art. 279/11. Si le commandant a renoncé par écrit à être entendu ou ne s'est pas présenté sans motif valable, le président établit, selon le cas, dans les quatorze jours à dater de la renonciation par écrit dans le premier cas et à dater de l'audition dans le deuxième cas, un procès-verbal de renonciation ou de non-comparution.
Le procès-verbal est considéré comme clôturé le jour de sa rédaction.

Art. 279/12. Lorsque le président estime que les faits doivent être sanctionnés, il transmet le dossier disciplinaire au collège dans les quatorze jours à dater de la clôture du procès-verbal.

Si le président ne se prononce pas dans les quatorze jours à dater de la clôture du procès-verbal, il est considéré qu'aucune action disciplinaire n'est entamée.

Art. 279/13. § 1er. Le président convoque le commandant pour être entendu par le collège, ou conseil en application de l'article 279/17. La convocation est envoyée par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. A peine de nullité de la procédure, la notification de la convocation doit être faite au plus tard dans les soixante jours qui suivent la réception du dossier disciplinaire et au moins vingt jours avant l'audition.

§ 2. La convocation mentionne les éléments repris à l'article 271, §2.

§ 3. Le commandant dispose d'au minimum quatorze jours pour préparer sa défense et introduire un mémoire ainsi que tout autre pièce justificative auprès du président au plus tard quatorze jours avant son audition.

§ 4. Sur demande motivée du commandant, l'audition peut être reportée dans un délai raisonnable. La nouvelle date lui est notifiée.

Art. 279/14. Il est dressé un procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de la personne entendue. Un secrétaire peut être chargé de la rédaction du procès-verbal lors de l'audition.
Le procès-verbal est dressé lors de l'issue de l'audition, il en est donné lecture immédiatement et le commandant est invité à le signer. Au moment de la signature, le commandant peut formuler des réserves. S'il refuse de signer, il en est fait mention dans le procès-verbal d'audition qui reprend le cas échéant le motif de ce refus.

Si le procès-verbal est dressé après l'audition, il est communiqué au commandant dans les quatorze jours suivant l'audition avec invitation à le signer. Dans le courrier d'envoi du procès-verbal, il est précisé que le commandant peut formuler des réserves et doit renvoyer le procès-verbal signé dans les quatorze jours à dater de l'envoi du courrier. En cas de non-retour du procès-verbal ou de retour du procès-verbal non signé, il en est fait mention dans le procès-verbal d'audition.

Le procès-verbal est considéré comme clôturé à sa signature par le commandant visée à l'alinéa 3 ou à l'écoulement du délai des quatorze jours pour le renvoi du procès-verbal visé à l'alinéa 4.

Art. 279/15. Si le commandant a renoncé par écrit à être entendu ou ne s'est pas présenté sans motif valable, le président établit, dans les quatorze jours à dater de la renonciation par écrit dans le premier cas et à dater de l'audition dans le deuxième cas, un procès-verbal de renonciation ou de non-comparution.

Le procès-verbal est considéré comme clôturé le jour de sa rédaction.

Art. 279/16. Le collège ou le conseil en application de l'article 279/17 statue après avoir entendu le président et le commandant en cause. Le président et les membres du conseil ayant participé à l'audition conformément à l'article 279/9 ainsi que le commandant ne participe pas à la délibération du collège ou du conseil.

Art. 279/17. Lorsque le collège estime que les faits doivent être sanctionnés par une démission d'office ou une révocation, il renvoie la procédure devant le conseil dans les quatorze jours à dater de la clôture du procès-verbal d'audition, de renonciation ou de non-comparution.

Art. 279/18. Si le conseil estime que les faits ne doivent pas être sanctionnés par une démission d'office ou une révocation , il prononce une sanction plus légère telle que prévue à l'article 250, alinéa 3, 1° à 3°.

Art. 279/19. A peine de nullité de la procédure, le collège ou le conseil se prononce sur la sanction disciplinaire à infliger, dans les soixante jours à dater de la clôture du procès-verbal.

Art. 279/20. Le membre du collège ou du conseil qui n'était pas présent durant l'ensemble des auditions devant le conseil, ne peut pas prendre part à la délibération ni participer au vote sur la sanction disciplinaire à prononcer.

Art. 279/21. La décision est transmise au commandant, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans les quatorze jours.

Art. 279/22. Dans les vingt jours qui suivent la date de prise de connaissance de la délibération du collège ou du conseil décidant une sanction disciplinaire, le commandant peut introduire un recours devant la chambre de recours visée aux articles 171 à 173.

Art. 279/23. La décision de sanction disciplinaire doit être prise dans un délai raisonnable à dater de la prise de connaissance des faits par le président.**]**

LIVRE 11. - EXÉCUTION D'UN TEST D'ALCOOLÉMIE OU DE DÉTECTION DE DROGUES.

TITRE 1er. - Dispositions générales

Art. 280. § 1er Les compétences du supérieur hiérarchique visé au présent livre peuvent seulement être exercées par un supérieur hiérarchique avec un grade d'officier.

§ 2. Si le commandant fait l'objet de l'exécution d'un test, les compétences attribuées par le présent livre au commandant ou son délégué sont exercées par le président.

TITRE 2. - Exécution d'un test d'alcoolémie

Art. 281. § 1er. Le test d'haleine visé à l'article 106/1 de la loi du 15 mai 2007 consiste à souffler dans un appareil qui détecte le niveau d'imprégnation alcoolique de l'air alvéolaire expiré.

§ 2. Seuls les appareils de test d'haleine qui sont homologués conformément à l'article 59, § 4, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière, peuvent être utilisés pour le test d'haleine. Sur l'appareil utilisé doit figurer de manière durable et ineffaçable la marque d'homologation de ce modèle.

L'usage, l'entretien et le réglage de ces appareils ont lieu conformément aux modalités d'utilisation fixées en exécution de l'article 59, § 4, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

Art. 282. Le supérieur hiérarchique qui procède au test d'haleine mentionne dans un rapport d'information les signes manifestes d'intoxication alcoolique qui le justifient et les éventuels tests psychomoteurs, tests d'aptitude et tests de réactivité.

Art. 283. Avant d'utiliser l'appareil, l'autorité visée à l'article 282 présente à l'intéressé un embout emballé, ouvre l'emballage et fixe l'embout sur l'appareil sans toucher cet embout.

L'intéressé est ensuite invité à souffler dans l'appareil.

Art. 284. Le membre du personnel invité à subir un test d'haleine a droit à un temps d'attente de quinze minutes.

Art. 285. § 1er. A la demande du membre du personnel intéressé, le test d'haleine peut être suivi par une analyse de l'haleine consistant à souffler dans un appareil qui mesure la concentration d'alcool dans l'air alvéolaire expiré.

L'analyse de l'haleine est réalisée aux frais de l'intéressé si le résultat mesuré est au moins égal à la norme visée à **[**l'article 60, §1er, de la loi du 16 mars 1968**]** relative à la police de la circulation routière.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 40. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

§ 2. Seuls les appareils d'analyse d'haleine qui sont homologués conformément à l'article 59, § 4, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière, peuvent être utilisés pour l'analyse d'haleine. Sur l'appareil utilisé doit figurer de manière durable et ineffaçable la marque d'homologation de ce modèle.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

L'usage, l'entretien et le réglage de ces appareils ont lieu conformément aux modalités d'utilisation telles que fixées en exécution de l'article 59, § 4, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

TITRE 3. - Exécution d'un test de détection de drogues

Art. 286. Le test de détection de drogues visé à l'article 106/1 de la loi du 15 mai 2007 est le test salivaire visé à l'article 61*bis* de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

Art. 287. Le supérieur hiérarchique qui procède au test de détection de drogues mentionne dans un rapport d'information les signes manifestes de consommation de drogues qui le justifient.

TITRE 4. - Dispositions communes

Art. 288. Ne participe pas à l'exécution des missions visées à l'article 11 de la loi du 15 mai 2007 jusqu'à la fin du service, le membre du personnel dont le test ou l'analyse de l'haleine pour la détection d'alcool mesure un résultat au moins égal à la norme visée à l'**[**article 60, § 1er, de la loi du 16 mars 1968**]** relative à la police de la circulation routière ou le test salivaire pour la détection de drogue mesure un résultat supérieur aux résultats visés à **[**l'article 61*bis*, § 2, alinéa 2**]**, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

Le supérieur hiérarchique peut décider que ne participe pas à l'exécution des missions visées à l'article 11 de la loi du 15 mai 2007 jusqu'à la fin du service, le membre du personnel qui refuse de se soumettre au test d'alcoolémie ou au test de détection de drogues.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 41, 1° et 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

Art. 289. Le membre du personnel peut être poursuivi disciplinairement pour consommation excessive de l'alcool ou des drogues, dont le test ou l'analyse de l'haleine pour la détection d'alcool mesure un résultat au moins égal à la norme visée à l'**[**article 60, § 1er, de la loi du 16 mars 1968**]** relative à la police de la circulation routière ou le test salivaire pour la détection de drogue mesure un résultat supérieur aux résultats visés à **[**l'article 61*bis*, § 2, alinéa 2**]**, de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 42, 1° et 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

Art. 290. La collecte des données nécessaires en vue d'effectuer le test d'haleine ou de salive doit se limiter aux données strictement nécessaires à l'établissement des infractions visées à l'article 15. Ces données ne peuvent être utilisées qu'aux fins disciplinaires relatives à la répression de ces infractions.

[*Remplacé par A.R. du 12 septembre 2023, art. 11.* (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023) –

LIVRE 12. - DE LA SUSPENSION DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE

Art. 291. Le membre du personnel peut être suspendu de ses fonctions par mesure d'ordre, par le collège dans les cas suivants :

1° lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ;

2° lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants ;

3° lorsque la présence du membre du personnel est incompatible avec l'intérêt du service.

La suspension est proposée au collège par le commandant.

Le membre du personnel est entendu par le collège. Il peut être assisté ou représenté par la personne de son choix à tous les stades de la procédure. La convocation mentionne les faits qui sont à l'origine de la procédure. La convocation pour l'audition est envoyée au membre du personnel au minimum quatorze jours avant la date de l'audition.

Par dérogation à l'article 184, pendant la suspension dans l'intérêt du service, le membre du personnel n'a pas droit à une promotion par avancement de grade.

Art. 292. Par dérogation à l'article 184, le collège peut priver le membre du personnel suspendu de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion barémique et, pour le membre du personnel professionnel, réduire son traitement.

La réduction du traitement ne peut excéder celle visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 293. Sauf en cas de poursuites pénales ou de recours devant la chambre de recours visée aux articles 171 à 173, la durée de la suspension dans l'intérêt du service ne dépasse pas six mois.

Si aucune sanction disciplinaire n'est infligée à l'issue de la procédure disciplinaire, tous les effets de la suspension préventive sont supprimés.

Aux termes de chaque période de six mois, en cas de poursuites pénales ou de recours devant la chambre de recours visée aux articles 171 à 173, le dossier est présenté devant le collège pour une évaluation de la situation. Le collège décide de prolonger ou de lever la suspension dans l'intérêt du service.

Art. 294. En cas d'extrême urgence, le commandant peut prononcer immédiatement la suspension dans l'intérêt du service.

La décision devra être confirmée par le collège selon la procédure visée aux articles 291 à 293 dans les trente jours.

En cas de non confirmation de la suspension dans l'intérêt du service par le collège dans le délai de trente jours, la suspension prononcée par le commandant prend fin de plein droit.

Art. 295. La décision prononçant la suspension dans l'intérêt du service est transmise au membre du personnel en cause, soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans les quatorze jours .

Art. 296. Dans les quatorze jours qui suivent la date de prise de connaissance de la délibération du collège prononçant la suspension dans l'intérêt du service, le membre du personnel peut introduire un recours devant la chambre de recours visée aux articles 171 à 173**.]**

Art. 297. *Abrogé par A.R. du 12 septembre 2023, art. 11* (vig. 26 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)

LIVRE 13. - DE L'ASSURANCE DU PERSONNEL VOLONTAIRE

Art. 298. Le membre du personnel volontaire bénéficie, à charge de la zone, du droit d'obtenir réparation des dommages résultant des accidents pouvant survenir au cours et par le fait de ses fonctions et les accidents qui peuvent se produire lorsqu'il rejoint le poste ou qu'il le quitte pour rejoindre son domicile ou le lieu de leurs occupations. La zone souscrit une police d'assurance de droit commun auprès d'une société agréée pour l'assurance des accidents du travail.

Par accidents visés à l'alinéa premier, il y a lieu d'entendre les accidents définis à l'article 2 de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Par réparation des dommages, il y a lieu d'entendre la réparation des dommages définie dans la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et dans l'arrêté royal du 13 juillet 1970 relatif à la réparation, en faveur de certains membres du personnel des services ou établissements publics du secteur local, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail.

Cette police assure au membre du personnel volontaire une réparation au moins équivalente à celle qui serait due si les dispositions de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et de l'arrêté royal d'exécution du 13 juillet 1970 relatif à la réparation, en faveur de certains membres du personnel des services ou établissements publics du secteur local, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail, lui étaient applicables.

La procédure administrative se déroule conformément aux articles 6 à 16 de l'arrêté royal du 13 juillet 1970, étant entendu que la zone fait appel au service médical de son choix.

[A.R. du 26 janvier 2018, art. 64. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - En cas d'incapacité de travail temporaire, la réparation des dommages est équivalente à la perte réelle de revenus, limitée à une indemnisation journalière maximale équivalente au montant fixé dans l'article 4, § 1er, alinéa 2 de

la loi susmentionnée du 3 juillet 1967 divisé par 365. Le montant défini à l'article 4, § 1er, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1967 est associé à l'indice pivot 138,01.**]**

Le membre du personnel volontaire a cependant le droit de faire assurer l'indemnisation sur la base de ses revenus professionnels réels, limités à un maximum de 123.946,76 euros. A cette fin, il lui appartient de faire chaque année une déclaration étayée par des justificatifs auprès du conseil, contre accusé de réception.

L'(les) employeur(s) et l'organisme assureur auquel l'intéressé est affilié ou auprès duquel il est inscrit conformément à la législation en matière d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité sont subrogés dans les droits de la victime pour ce qui concerne les indemnités qu'ils sont tenus de verser sur une base légale ou statutaire.

La même police couvre la responsabilité civile de la zone et est conclue pour un montant de 1.487.361 euros au moins par victime.

Lors de son entrée en service, le volontaire stagiaire est informé des dispositions de la police d'assurance accidents du travail conclue par le conseil.

Toute modification aux dispositions de cette police est immédiatement communiquée à tous les membres du personnel.

Art. 299. Le membre du personnel volontaire bénéficie, à charge de la zone, d'une police d'assurance, souscrite auprès d'une société agréée, couvrant le paiement d'une indemnité de minimum 12.394,68 euros à ses ayants droit, en cas de décès survenu en service ou résultant de blessures reçues ou de maladies contractées en service. Ce montant est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément aux règles prescrites par la loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public. Le montant est rattaché à l'indice-pivot **[**138,01**]**.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 65. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Lors de son entrée en service, le volontaire stagiaire est informé des dispositions de la police d'assurance de décès, conclue par le conseil.

Toute modification aux dispositions de la police d'assurance de décès est immédiatement communiquée au membre du personnel volontaire.

LIVRE 14. - LA CESSATION DE FONCTION

Art. 300. Les fonctions du membre du personnel professionnel prennent fin :

1° par licenciement pour évaluation négative pendant le stage de recrutement ;

2° par démission d'office en vertu de l'article 302 ;

3° par révocation ;

4° par démission volontaire ;

5° par démission honorable visée **[**aux articles 304 et 305**]** ;

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 66. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

6° en cas d'incapacité définitive de l'intéressé de remplir ses fonctions telle qu'elle est prévue à l'article 117 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier et s'il ne peut pas être réaffecté, conformément à l'article 117 ;

7° en cas de décès.

Art. 301. Les fonctions du membre du personnel volontaire prennent fin :

1° par licenciement pour évaluation négative pendant le stage de recrutement ;

2° par démission d'office en vertu de l'article 302 ou lorsque le membre du personnel volontaire ne reprend pas ses fonctions après la période de suspension visée à l'article 246 ;

3° **[**…**]** ;

abrogé par A.R. du 26 janvier 2018, art. 67. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

4° par démission volontaire ;

5° par démission honorable visée **[**aux articles 304 et 305**]** ;

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 66. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

6° en cas de non renouvellement de la nomination ;

7° en cas de décès.

Art. 302. La démission d'office est prononcée par le conseil lorsque le membre du personnel :

1° cesse de remplir une condition de recrutement fixée **[**aux articles 37, 37/1 et 38**]**[2] **[**,une condition d'admission au stage visée à l'article 39, alinéa 1er, sans préjudice des articles 111, 1°, 112, alinéa 2 et 117, alinéa 2,**] [**ou une condition de nomination visée à l'article 36, alinéa 4 et 5**]**[1] ou une condition de nomination visée à l'article 41 dans la mesure où cette condition de nomination est toujours nécessaire à l'exercice de la fonction ;

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 45. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

2° contrevient aux dispositions en matière d'incompatibilités ou de cumul ;

3° obtient deux mentions « insuffisant » dans une période de trois ans ;

4° est absent sans autorisation ou sans raison valable pendant plus de septante-six heures de prestation ;

5° est absent sans autorisation ou sans raison valable pendant plus de cinq jours, suite à l'interruption d'un congé pour mission d'intérêt général ;

6° **[**ne suit pas l'entièreté des heures **[**…**]** de formation continue visées à l'article 150, **[**…**].]**[1]

ainsi modifié par A.R. du 13 avril 2019, art. 7. (vig. 1er janvier 2019) (M.B. 03.05.2019)

[[7° ...**]**[1]**]**[2]**]**[3]

*ainsi modifié par A.R. du 18 novembre 2015, art. 77, § 1er et 2 (*vig. 1er janvier 2016) (M.B. 07.12.2015)[1] et par *A.R. du 26 janvier 2018, art. 68, 1° et 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)[2]

abrogé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 10 (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)[3]

Dans le cas visé à l'alinéa 1er, 6°, le commandant ou son délégué procède, préalablement, à l'audition du membre du personnel. Seule la force majeure est de nature à justifier le non-respect des dispositions visées à **[**l'article 150, § 1er**]**.

ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 68, 3° (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

Le conseil prononce également la démission d'office :

1° du membre du personnel dont la nomination n'est pas régulière, à condition que, sauf fraude ou dol, cette irrégularité ait été constatée par l'autorité qui l'a nommé dans le délai imparti pour introduire un recours en annulation devant le Conseil d'Etat ou, pendant la procédure, si un tel recours a été introduit ;

2° du membre du personnel qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et des lois pénales a pour effet la cessation des fonctions.

La démission d'office peut également être prononcée par le conseil comme sanction disciplinaire.

Le **[**membre du personnel professionnel**]** démis d'office bénéficie d'une indemnité de départ égale à trois fois le traitement mensuel moyen des douze derniers mois. Les primes et allocations diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

sic. erratum M.B. 22.01.2015

Art. 303. § 1er. La démission volontaire peut être donnée à tout moment, par le membre du personnel, moyennant un préavis de trente jours prenant cours le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la démission a été notifiée au conseil par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine. La durée du préavis peut être réduite de commun accord.

§ 2. **[***A.R. du 26 janvier 2018, art. 69, 1°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Le membre du personnel professionnel qui démissionne volontairement ou qui est transféré par mobilité vers une autre zone peut demander à être nommé comme membre du personnel volontaire dans le même grade ou dans un grade inférieur. Le conseil de la zone dans laquelle il devient volontaire se prononce sur cette demande sur avis du commandant.

Le membre du personnel adresse à cet effet une demande motivée à la zone au plus tard au moment de la notification de sa démission volontaire ou de la notification au conseil du fait qu'il quittera la zone via mobilité.**]**

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

[§ 3. *A.R. du 26 janvier 2018, art. 69, 2°* (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas aux zones ou aux postes d'une zone fonctionnant exclusivement avec du personnel professionnel.

§ 4. Le membre du personnel entre en ligne de compte pour être nommé comme membre du personnel volontaire dans le même grade ou dans un grade inférieur lorsqu'il satisfait aux conditions suivantes :

1° ne pas être stagiaire ;

2° satisfaire le cas échéant à l'obligation de domicile ou à l'obligation de disponibilité telles que prévues à l'article 36, alinéa 5, d'un ou de plusieurs postes de la zone ;

3° avoir reçu la mention "satisfaisant", “bien” ou “très bien” lors de sa dernière évaluation ;

4° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire non radiée

§ 5. Le candidat commence son stage dans les trois mois à partir de la date de sa demande.

Le stage dure trois mois pour tous les grades.

En cas de maladie de minimum deux semaines du stagiaire pendant son stage, ce dernier est prolongé de la durée de la maladie, qui doit être justifiée à l'aide d'un certificat médical.

[*inséré par A.R. du 21 juin 2022, art. 46.* (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - En cas de grossesse de la stagiaire volontaire pendant la période de stage, la durée du stage est prolongée pour la durée de la grossesse et du congé de maternité. Ceux-ci doivent être justifiés à l'aide d'un certificat médical.**]**

§ 6. Pour le stage du membre du personnel volontaire, les articles 75 à 82 sont d’application.**]**

Art. 304. La démission honorable est accordée d'office par le conseil :

1° au membre du personnel professionnel **[**au début**]** du mois au cours duquel il prend sa retraite ;

sic. erratum M.B. 22.01.2015

2° au membre du personnel professionnel à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de soixante-cinq ans ;

3° au membre du personnel volontaire à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Par dérogation à l'alinéa 1er, 2° et 3°, le conseil peut, à la demande du membre du personnel, et après avis du commandant, autoriser le membre du personnel à rester en service après avoir atteint la limite d'âge.

Le conseil autorise la prolongation pour une durée maximale d'une année, prolongeable à chaque fois pour une période d'un an maximum.

Le membre du personnel doit réussir un test cardiorespiratoire, réalisé par un spécialiste désigné par le médecin du travail.

Art. 305. La démission honorable de ses fonctions peut aussi être accordée au membre du personnel, à sa demande :

1° qui compte au moins vingt ans de service **[**comptabilisés dans la même zone ou dans des zones différentes et si nécessaire en combinant plusieurs périodes non consécutives**]** ;

2° qui a été démissionné d'office à la suite d'un accident survenu en service ou par le fait du service.

ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 47. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

[…**]**

abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 43. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

[Art. 305/1. *A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 44.* (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - L'honorariat de son grade peut être accordé au membre du personnel qui obtient la démission honorable de ses fonctions.**]** **[**Le membre du personnel qui a obtenu la démission honorable de ses fonctions peut porter la tenue de sortie pour assister à des cérémonies ou à des fêtes officielles organisées par la zone de secours ou d’autres autorités publiques.**]**

ainsi complété par A.R. du 26 janvier 2018, art. 70. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

LIVRE 15. - DISPOSITIONS CONSTITUANT LES PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES AUX MEMBRES DU PERSONNEL OPÉRATIONNEL DU SERVICE D'INCENDIE ET D'AIDE MÉDICALE URGENTE DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Art. 306. § 1er. Conformément à l'article 17, § 1er, 7°, de la loi du 15 mai 2007, les dispositions suivantes du présent statut constituent des principes généraux applicables au service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale :

- Livre 1 : les articles 1 et 7 ;
- **[**Livre 2 : les articles 8 §2 à §4, 15, 18/6 et 19 à 20 ;**]**
- Livre 3 : les articles 21 à 26, 32 et 33 ;
- Livre 5, titre 2 : les articles 67 à 71, 75, 76, 77, alinéas 1er et 3, 78 à 86 ;
- Livre 5, titre 3 : les articles 89, 90, 91, alinéa 1er, 92 à 98, 99, alinéas 1er et 3, 100 à 107, 108, alinéa 1er, et 109 ;
- Livre 5, titre 4 : les articles 110 à 114 ;
- Livre 6 : l'ensemble du livre ;
- Livre 15 : l'ensemble du livre ;
- Livre 17 : l'ensemble du livre.

ainsi modifié par A.R. du 15 septembre 2023, art. 2. (vig. 6 novembre 2023) (M.B. 27.10.2023)

§ 2. Les matières des articles 5, 87, 88 et 308 du présent statut ainsi que celles des livres 4 et 5, titre 1er, font l'objet d'un accord de coopération entre l'Etat fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 3. Les articles 15 et 280 à 290 du présent statut sont applicables au service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 307. Pour l'application des dispositions visées à l'article 306, les compétences attribuées au commandant, au conseil, au collège ou au président sont exercées par les organes compétents de la Région de Bruxelles-Capitale.

LIVRE 16. - DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 308. § 1er. Lors du transfert vers la zone :

1° le sapeur-pompier conserve le grade de sapeur-pompier ;
2° le caporal conserve le grade de caporal ;
3° le sergent conserve le grade de sergent ;
4° l'adjudant conserve le grade d'adjudant ;
5° sans préjudice des règles spécifiques d'intégration reprises au sein du tableau visé à l'annexe 3, le sous-lieutenant et le lieutenant se voient octroyer le grade de lieutenant ;
6° sans préjudice des règles spécifiques d'intégration reprises au sein du tableau visé à l'annexe 3, le capitaine se voit octroyer le grade de capitaine ;
7° sans préjudice des règles spécifiques d'intégration reprises au sein du tableau visé à l'annexe 3, le major se voit octroyer le grade de major ;
8° sans préjudice des règles spécifiques d'intégration reprises au sein du tableau visé à l'annexe 3, le capitaine-commandant, non chef de service, se voit également octroyer le grade de major ;
9° le lieutenant-colonel se voit octroyer le grade de colonel.

§ 2. Le membre du personnel, qui pourrait se voir appliquer plusieurs règles spécifiques d'intégration reprises au sein du tableau visé à l'annexe 3, se voit octroyer la règle lui octroyant le grade le plus élevé.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

§ 3. Les membres du personnel titulaires des grades de premier sergent, sergent-major et adjudant-chef dans un service public d'incendie au moment du transfert vers le cadre opérationnel de la zone conservent leurs grades à titre personnel au sein de la zone.

Art. 309. Lorsqu'il est fait mention au présent arrêté d'ancienneté de service ou de grade, celle-ci vise également l'ancienneté acquise comme membre opérationnel d'un service public d'incendie.

Art. 310. Le conseil peut autoriser un membre du personnel à poursuivre l'exercice de la fonction de pompier tout en étant membre d'un service de police faisant partie de la force publique visée à l'article 2 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police. Cette dérogation à l'article 22, 2°, du présent arrêté, est accordée au membre du personnel en fonction avant le 1er avril 1999 si cela est nécessaire pour assurer la continuité du service concerné.

Art. 311. Le membre du personnel professionnel qui exerce une autre activité professionnelle au sens de l'article 26, doit introduire sa demande de cumul dans un délai de trois mois à compter de la date de son transfert vers la zone.

Art. 312. A partir du transfert vers la zone, les lauréats se trouvant dans une réserve de recrutement de sapeurs-pompiers constituée par les communes appartenant à la zone sont considérés disposer d'un certificat d'aptitude fédérale du cadre de base visé à l'article 35.

A partir du transfert vers la zone, les lauréats se trouvant dans une réserve de recrutement de sous-lieutenant constituée par les communes appartenant à la zone sont considérés disposer d'un certificat d'aptitude fédérale du cadre supérieur visé à l'article 35.

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 45.* (effets 1er janvier 2015)[i] (M.B. 23.05.2016) - Par dérogation à l'article 38, le lauréat visé à l'alinéa 2, qui n'est pas titulaire d'un diplôme de niveau A, peut être recruté par la zone au grade de lieutenant.

Pendant le stage visé au titre 2 du livre 4, ce stagiaire suit les formations jusqu'à l'obtention des brevets de **[**BO1, BO2, MO1, MO2**]** et OFF1.**]**

ainsi remplacé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 11 (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)

Art. 313. A partir du transfert vers la zone, le conseil peut décider de poursuivre les procédures de recrutement en cours au niveau des communes de sa zone. Dans ce cas, la procédure de la commune qui recrute prévue dans le règlement organique est appliquée.

[*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 46.* (effets 1er janvier 2015) (M.B. 23.05.2016) - Par dérogation à l'article 38, le candidat sous-lieutenant, qui n'est pas titulaire d'un diplôme de niveau A, peut être recruté par la zone au grade de lieutenant.

Pendant le stage visé au titre 2 du livre 4, ce stagiaire suit les formations jusqu'à l'obtention des brevets de **[**BO1, BO2, MO1, MO2**]** et OFF1.**]**

Lorsque, par dérogation au premier alinéa, le conseil décide de ne pas poursuivre les procédures de recrutement en cours, ces procédures sont arrêtées et le livre 4 du présent arrêté est d'application.

ainsi remplacé par A.R. du 14 décembre 2023, art. 12 (vig. 1er janvier 2024) (M.B. 29.12.2023)

Art. 314. [*A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 47.* (effets 1er janvier 2015) (M.B. 23.05.2016) - A partir du transfert vers la zone, les périodes de stage de recrutement en cours au niveau des communes dans la zone sont poursuivies conformément aux dispositions applicables avant le transfert, étant entendu que le rôle de l'évaluateur est assumé par le maître de stage désigné par le commandant.

Par dérogation à l'article 38, le lieutenant qui n'est pas titulaire d'un diplôme de niveau A peut être nommé en tant que lieutenant à l'issue de son stage.**]**

Art. 315. Lors du transfert vers la zone, le conseil peut décider de poursuivre la procédure de promotion entamée par une commune de sa zone. Les règles de procédure prévues au sein du règlement organique de la commune à l'initiative de la procédure de promotion, sont alors d'application.

---

[i] Entrée en vigueur fixée par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 50. (M.B. 23.05.2016) :
Les articles 45 à 47 produisent leurs effets le 1er janvier 2015, sauf pour les prézones visées à l'article 220, § 1er, alinéa 2, de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, pour lesquelles l'entrée en vigueur des articles 45 à 47 a lieu à la date d'intégration des services d'incendie dans la zone qui est déterminée par le conseil et au plus tard le 1er janvier 2016.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile
ibz Civiele Veiligheid Sécurité civile

Le conseil fixe, le cas échéant, la composition d'un nouveau jury conformément aux règles prévues à l'article 57, § 1er, alinéa 3 à 5.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le conseil peut décider de ne pas poursuivre la procédure de promotion entamée par une commune de sa zone et y mettre fin.

Art. 316. Les dispositions du chapitre 3, titre 1er, du livre 5 du présent arrêté sont d'application aux procédures de promotion lancées en vue de l'obtention du grade de sergent et du grade de **[**sous-lieutenant**]** et entamées avant le transfert vers la zone.

sic. erratum M.B. 22.01.2015

Art. 317. [La condition d'évaluation « satisfaisant », « bien » ou « très bien »**]**[1] visée aux articles 56, 70, **[**83/3, § 3**]**[2] 87 et 92, n'est d'application qu'après une première période d'évaluation organisée en vertu du présent arrêté.

ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 8. (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)[1] et par A.R. du 26 janvier 2018, art. 71. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)[2]

Art. 318. [*A.R. du 18 novembre 2015, art. 78.* (effets le 1er janvier 2015) (M.B. 07.12.2015) - Le premier cycle d'évaluation, qui commence par le premier entretien de fonction, débute au plus tard **[**trois ans**]** après la date du transfert vers la zone.

ainsi modifié par A.R. du 8 octobre 2016, art. 9. (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016)

Le conseil de zone détermine la date de début du premier cycle d'évaluation.

Jusqu'au moment de l'entretien de fonction visé à l'alinéa 1er, les règles d'évaluation applicables au personnel des services d'incendie restent d'application aux membres du personnel de la zone pour lesquels la dernière évaluation avant la date du transfert vers la zone n'était pas satisfaisante.**]**

Art. 319. Les heures supplémentaires que le membre opérationnel d'un service public d'incendie n'avait pas encore récupérées lors du transfert vers la zone peuvent être transférées à concurrence de septante heures.

Art. 320. Le nombre de jours de congé annuel de vacances auquel le membre du personnel professionnel a droit en application des dispositions de l'article 195 est réduit à due concurrence dans le cas d'un transfert vers la zone dans le courant de l'année. Ce nombre de jours de congé annuel de vacances est, en outre, augmenté ou diminué du solde des congés annuels dont il disposait pour la période de l'année en cours qu'il a presté comme membre du personnel opérationnel d'un service public d'incendie.

Art. 321. Les jours de congé annuel de vacances de l'année précédant la date du transfert vers la zone qui n'ont pas encore été pris à cette date, peuvent être reportés jusqu'au 31 décembre de l'année dans laquelle se situe la date du transfert.

Art. 322. § 1er. Le membre du personnel professionnel peut conserver à titre personnel son régime de congé actuel conformément au statut communal qui lui est applicable le 31 décembre 2014.

Ce régime de congé comprend le nombre de jours de congé annuel de vacances, le nombre de jours fériés, les jours complémentaires éventuels et l'augmentation des jours de congés annuels liée à l'âge.

Ne sont pas compris parmi le nombre de jours de congé annuel de vacances visé à l'alinéa premier, les jours de compensation octroyés au membre du personnel professionnel afin de se conformer au régime horaire de travail.

§ 2. Le congé exceptionnel visé à l'article 207, 2°, ne peut être octroyé au membre du personnel professionnel auquel s'applique la mesure visée au paragraphe premier, alinéa premier si ce congé exceptionnel est compris dans les jours de congé annuel visés au paragraphe premier, alinéa premier.

Art. 323. Une prolongation éventuelle des congés et absences visés au livre 9 du présent arrêté s'effectue conformément aux conditions et aux modalités du présent arrêté.

Art. 324. Les membres du personnel qui, à la date du transfert vers la zone, bénéficient d'un congé non repris dans le livre 9 du présent arrêté restent pour la durée de celui-ci, et en ce qui concerne leur position administrative, soumis aux dispositions qui leur étaient d'application avant ce transfert.

Art. 325. Lors du transfert vers la zone, il y a lieu d'entendre par le nombre de jours de maladie visés à l'article 223, alinéa 1er, le nombre de jours de maladie cumulés obtenus auprès d'un service public d'incendie sans que ce nombre ne puisse excéder vingt et un jour par an diminué du nombre de jours de maladie déjà pris.

Art. 326. Les membres du personnel qui, à la date du transfert vers la zone, bénéficient d'un congé préalable à la mise à la pension, restent pour la durée de celui-ci, et en ce qui concerne leur position administrative, soumis aux dispositions qui leur étaient d'application avant ce transfert.

Art. 327. Les membres du personnel qui, à la date du transfert vers la zone, disposent d'une demande de congé préalable à la mise à la pension approuvée par leur commune, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 juin 1999 relatif à l'introduction de la possibilité d'un congé préalable à la mise à la pension pour les membres professionnels du personnel opérationnel d'un service public d'incendie, peuvent exercer le droit à ce congé après leur transfert, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 juin 1999.

Le traitement d'attente est calculé sur la base du statut pécuniaire qui était d'application au membre du personnel avant le transfert vers la zone.

Art. 328. Pendant un délai de six mois après le transfert vers la zone, la publication de la vacance d'emploi sur le site internet de la zone, telle que prévue aux articles 36 et 54 peut être remplacée par le seul affichage de la vacance d'emploi dans les postes de la zone.

Art. 329. Les procédures disciplinaires pendantes lors du transfert vers la zone sont menées à leur terme conformément aux dispositions applicables avant ce transfert.

Art. 330. Lors du transfert vers la zone, la zone est chargée de la mise en application de la mesure disciplinaire prononcée par l'autorité communale.

Art. 331. Pour les officiers volontaires transférés vers la zone, la durée de la nomination de six ans visée à l'article 51, alinéa 3, débute à la date de ce transfert.

Pour les sous-officiers, caporaux et sapeurs-pompiers volontaires transférés vers la zone, la première durée de la nomination porte sur la durée restante de leur nomination comme membre d'un service public d'incendie.

Art. 332. L'officier-médecin ainsi que le moniteur d'éducation physique en service au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté peuvent continuer à porter leur grade à titre honorifique.

Art. 333. Tant que l'accord de coopération relatif aux matières visées à l'article 306, § 2, n'est pas entré en vigueur, les matières des articles 5, 87, 88 et 308 ainsi que celles des livres 4 et 5, titre 1er, demeurent réglées par les arrêtés du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Tant que l'accord de coopération visé à l'article 306, § 2, n'est pas entré en vigueur, les titres 2 et 3 du livre 5 ne s'appliquent pas au service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

LIVRE 17. - DES DISPOSITIONS FINALES

Art. 334. L'évaluation de l'exécution du présent arrêté et de son impact financier est réalisée dans les deux ans après l'entrée en vigueur du présent arrêté par la commission d'accompagnement de la réforme de la sécurité civile visée à l'article 16 de la loi du 15 mai 2007.

Art. 335. § 1er. Sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 8 novembre 1967 portant, en temps de paix, organisation des services communaux et régionaux d'incendie et coordination des secours en cas d'incendie ;

2° l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie sont abrogés ;

3° l'arrêté royal du 19 avril 1999 établissant les critères d'aptitude et de capacité, ainsi que les conditions de nomination et de promotion des officiers des services publics d'incendie ;

4° l'arrêté royal du 3 juin 1999 relatif à l'introduction de la possibilité d'un congé préalable à la mise à la pension pour les membres professionnels du personnel opérationnel d'un service public d'incendie.

§ 2. L'arrêté royal visé au paragraphe premier, 4° est maintenu en vigueur à l'égard des membres du personnel qui se trouvent dans une situation visée aux articles 326 et 327, aussi longtemps que perdure cette situation.

§ 3. Tant que l'accord de coopération visé à l'article 306, § 2, n'est pas entré en vigueur, l'arrêté royal visé au paragraphe premier, 3°, est maintenu en vigueur à l'égard des membres du personnel opérationnel du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. Les arrêtés royaux visés au paragraphe premier, 1° à 4°, sont maintenus en vigueur à l'égard des membres du personnel des services d'incendie situés sur le territoire des prézones visées à l'article 336, alinéa 2.

Art. 336. Entrent en vigueur le 1er janvier 2015 :

1° les articles 17, 106, 106/1 et 208 de la loi du 15 mai 2007 ;

2° le présent arrêté.

Par dérogation à l'alinéa premier, pour les prézones visées à l'article 220, § 1er, alinéa 2, de la loi du 15 mai 2007, l'entrée en vigueur du présent arrêté a lieu à la date d'intégration des services d'incendie dans la zone qui est déterminée par le conseil et au plus tard le 1er janvier 2016.

Art. 337. Le ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent arrêté.

[*A.R. du 18 novembre 2015, art. 79.* (vig. 1er janvier 2016) (M.B. 07.12.2015) -
ANNEXE 1er

L'aptitude physique des candidats est évaluée sur la base de **[**onze**]** tests. Les parties A et B sont éliminatoires. Pour les tests C à K inclus, le candidat doit en réussir 7 des 9.
sic. erratum M.B. 02.02.2016

Les tests sont organisés pour tous les candidats sur le même terrain ou sur un terrain similaire et dans des conditions météorologiques comparables.

[Le candidat a 1 minute de temps de repos après chaque partie accomplie.**]**
ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 72. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)

A. Course de 600 m

Le candidat doit parcourir 600 mètres en 2 minutes et 45 secondes.

B. Test de l'échelle

Pour l'exécution du test de l'échelle, une auto-échelle de trente mètres est déployée sans appui à un angle de 70°. Le candidat est sécurisé selon les exigences réglementaires.

Le candidat grimpe au signal de départ, sans aide. Une fois arrivé en haut, le candidat regarde vers le bas et, après un signal non verbal de l'accompagnateur, prononce son nom à haute voix.

Le candidat descend ensuite de l'échelle sans aide.

Le candidat réalise ce test en 5 minutes maximum.

C. Traction des bras

Le candidat masculin est suspendu à la barre, bras tendus et mains en pronation (pouces vers l'intérieur). La barre est disposée de manière telle que les pieds ne touchent pas le sol. Au signal de départ, il doit amener le front contre la barre et redescendre en position initiale, les bras tendus.
Pendant l'exercice, le candidat ne peut pas relâcher la barre et les pieds ne peuvent pas toucher le sol.

Le candidat masculin effectue cet exercice 5 fois.

La candidate féminine est suspendue à la barre, bras tendus et mains en pronation (pouces vers l'intérieur). La barre est disposée de manière telle que les pieds ne touchent pas le sol. Au signal de départ, elle doit amener le menton au-dessus de la barre et maintenir cette position le plus longtemps possible.

Pendant l'exercice, la candidate ne peut pas relâcher la barre et ses pieds ne peuvent pas toucher le sol.

La candidate féminine effectue cet exercice pendant 20 secondes.

D. Escalade

Le candidat se place derrière la ligne de départ, qui se situe à un mètre de la bomme située à cent quatre-vingt centimètres de haut, court vers la bomme et l'escalade. Le candidat court ensuite autour du cône situé à sept cent cinquante centimètres de la bomme. Il court à nouveau vers la bomme, l'escalade et court jusque derrière la ligne de départ.

Le candidat effectue cet exercice en 60 secondes.

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

E. Equilibre

Le candidat monte sur la bomme via l'échelle. La bomme est placée à cent quatre-vingt centimètres de haut et présente une largeur de sept à dix centimètres. Il marche ensuite trois mètres sur la bomme, effectue un demi-tour (180°) et recule de trois mètres.

Les mains du candidat doivent être complètement libres pendant la marche et le demi-tour, et le candidat ne peut chercher aucun appui.

Le candidat effectue cet exercice en 60 secondes.

Si le candidat chute de la bomme, il a droit à un deuxième essai, si celui-ci est réalisé dans les temps.

F. Marche accroupie

Le candidat accroupi, les deux mains croisées sur la poitrine, parcourt une distance de huit mètres (jusque derrière la ligne) et revient dans la même position derrière la ligne de départ.

Lors de l'exécution de cet exercice, l'angle du genou doit être de maximum 90° et les mains ne peuvent pas toucher le sol. Le candidat peut également présenter cette épreuve agenouillé ou en étant assis sur un genou, en tirant son autre jambe.

Le candidat effectue cet exercice en 21 secondes.

G. Flexion des bras

Le candidat commence en position ventrale, paume des mains orientée vers le sol sous les épaules, pouce en abduction complète et pointe du pouce contre l'épaule.

Les pieds sont joints et le corps forme une planche : chevilles - genoux – bassin – partie supérieure du corps sur une ligne.

A partir de cette position, le candidat plie les bras à 90° et les étire ensuite : ce mouvement constitue une flexion des bras.

Seuls les mouvements exécutés correctement sont comptabilisés. Les mouvements incomplets ne comptent pas.

Le candidat effectue cet exercice 23 fois.

H. Trainer une bâche

Le candidat se place derrière la ligne de départ. Il saisit la bâche, qui est remplie de sacs de sable, et présente un poids total de quatre-vingt kilogrammes, et la traîne sur une surface lisse sur une distance de quinze mètres (jusque derrière la ligne d'arrivée) et revient avec la bâche jusque derrière la ligne de départ. Il veille à toujours tirer la bâche au-delà de la ligne.

Le candidat effectue cet exercice en 33 secondes.

I. Traîner un tuyau d'incendie

Le candidat saisit le tuyau rempli au niveau de la lance – un raccord avec vanne se situe de l'autre côté – et le traîne le plus rapidement possible sur une distance de quinze mètres.

Le tuyau présente un diamètre de septante millimètres et mesure vingt mètres de long.

Le candidat effectue cet exercice en 11 secondes

J. Ramener un tuyau d'incendie

Le candidat saisit le tuyau et le ramène à lui le plus rapidement possible. L'exercice est effectué avec un tuyau non rempli de quarante-cinq millimètres, avec une lance de type 'lance robinet' et d'une longueur de vingt mètres.

Le candidat effectue cet exercice en 19 secondes.

K. Monter les escaliers

Le candidat monte les escaliers le plus rapidement possible, marche par marche, toujours un pied par marche. Les mains doivent rester libres, le candidat ne peut pas s'aider de la balustrade ou de la rampe.

L'exercice est effectué sur des marches d'une hauteur qui peut varier entre quinze et dix-neuf centimètres, où le nombre de marches est comptabilisé jusqu'à ce que le candidat ait atteint la hauteur de 22 mètres et 60 centimètres :

- 119 marches pour 19 cm;
- 126 marches pour 18 cm;
- 133 marches pour 17 cm;
- 141 marches pour 16 cm;
- 151 marches pour 15 cm.

Le candidat effectue cet exercice en 53 secondes.**]**

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours.

ANNEXE 2
Certificat médical

1. A remplir par le membre du personnel (à remplir avant la consultation du médecin)

Numéro registre national : …….. Date de naissance :……..…..

Nom (carte d'identité) : …….……

Prénom : ……...……

Rue : …….…… N°/Bte : ……..…..

Code postal : …… Commune : …….…….……..

Le cas échéant, résidence temporaire **(hôpital, institution, autre résidence pendant la maladie) :**

Dénomination institution :……..

Rue : …….……..…. N°/Bte :……

Code postal : ……. Commune : ……

Données employeur

Dénomination et adresse de la zone de secours :
……..…….……

2. A remplir par le médecin

Je soussigné, Docteur en médecine, certifie avoir examiné personnellement ce jour :

Mr ou Mme : …….…… Prénom :…….……

et l'avoir reconnu(e) incapable de travailler du ……..…… au ……..…… inclus.

Diagnostic : ……

Cette incapacité de travail est consécutive à :

- o Une maladie
- o Une hospitalisation
- o Une prolongation d'une maladie
- o Un accident du travail survenu le ……..……..
- o La prolongation d'un accident du travail
- o Une maladie professionnelle
- o La grossesse

Sortie :

- o autorisée
- o interdite

Date et signature

Cachet du médecin

Conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractères personnel, tant le membre du personnel que le médecin traitant ont le droit d'obtenir la communication des données du traitement qui les concernent et d'en demander la rectification. Des informations complémentaires au sujet de ces traitements peuvent être obtenues auprès du Registre public que tient la Commission de protection de la vie privée.

A affranchir et à envoyer au centre médical qui gère votre dossier.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

ANNEXE 3

Grade actuel	Détenteur de diplôme de niveau A	Brevets obtenus et ancienneté	Nouveau grade
Sous-Lieutenant	Oui		Capitaine *
Sous-Lieutenant	Non	Officier	Lieutenant
Sous-Lieutenant	Non	Officier - Prévention	Lieutenant
Sous-Lieutenant	Non	Officier - Prévention - Gestion de situation de crise et moins de 10 années d'ancienneté comme officier	Lieutenant
Sous- Lieutenant	Non	Officier - Prévention - Gestion de situation de crise et plus de 10 années d'ancienneté comme officier	Capitaine
Lieutenant	Oui		Capitaine **
Lieutenant	Non	Pas de gestion de situation de crise	Lieutenant
Lieutenant	Non	Gestion de situation de crise et moins de 7 années d'ancienneté comme officier	Lieutenant
Lieutenant	Non	Gestion de situation de crise et plus de 7 années d'ancienneté comme officier	Capitaine
Lieutenant Chef de service	Moins de 5 années d'expérience utile dans la fonction de chef de service		Lieutenant
	Plus de 5 années d'expérience utile dans la fonction de chef de service		Capitaine
Capitaine	Oui	Pas gestion de situation de crise	Capitaine
Capitaine	Oui	Gestion de situation de crise	Capitaine
Capitaine	Oui	Gestion de situation de crise et Chef de service	Major
Capitaine	Non	Pas gestion de situation de crise	Capitaine
Capitaine	Non	Gestion de situation de crise	Capitaine
Capitaine	Non	Gestion de situation de crise et chef de service et moins de 10 années d'ancienneté comme officier	Capitaine
Capitaine	Non	Gestion de situation de crise et chef de service et plus de 10 années d'ancienneté comme officier	Major
Capitaine Chef de service	Pas de gestion de situation de crise		Capitaine
	Gestion de situation de crise et moins de 3 années d'expérience utile dans la fonction de chef de service		Capitaine
	Gestion de situation de crise et plus de 3 années d'expérience utile dans la fonction de chef de service		Major

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Capitaine-Commandant	Oui		Major
	Non		Major
Capitaine-Commandant chef de	Oui		Colonel

Major	Non	Pas le Gestion de situation de crise	Major
Major	Non	Gestion de situation de crise	Major
Major	Oui	Gestion de situation de crise et Chef de service	Colonel

Lieutenant-Colonel	Oui	Chef de service	Colonel

* **[…]**
** **[…]**
abrogé par A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 48. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016)

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours

[*A.R. du 8 octobre 2016, art. 10.* (vig. 4 décembre 2016) (M.B. 24.11.2016) -

ANNEXE 4

Modèle du rapport d'évaluation

RAPPORT D'EVALUATION					
DATE DE L'ENTRETIEN :	NOM DU SUPÉRIEUR FONCTIONNEL (SF) : ..... NOM DU MEMBRE DU PERSONNEL (MP) :			SIGNATURE SF : SIGNATURE MP : pour réception	
	Fonction(s) du membre du personnel :				
Compétences	***Niveau***	**-**	**+**	**++**	**+++**
1. Loyauté					
2. Sens du devoir					
3. Intégrité					
4. Compétences personnelles					
5. Compétences relationnelles					
6. Compétences orientées vers les tâches					
7. Management					
8. Sens de la qualité et de la sécurité					
9. Instructions et pédagogie					
10. Compétences techniques selon la politique zonale : • Aptitude physique • ARI • Formation permanente • Formation continue • Autres : - ……..…. - ……..……					
11. Disponibilité pour les volontaires et les officiers professionnels					

SPF Intérieur – Direction générale Sécurité civile

Motivation
Points forts :
Points d'attentions :
Conclusion générale :

Score d'évaluation :				
Insatisfaisant	*A améliorer*	*Satisfaisant*	*Bien*	*Très bien*

.]

[i] L'arrêté royal du 26 janvier 2018 (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) n'est pas applicable aux procédures de promotion, de mobilité ou de professionnalisation en cours au moment de l'entrée en vigueur de cet arrêté. (art. 89.)