



CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

avis 77.057/2
du 8 novembre 2024

advies 77.057/2
van 8 november 2024

sur

over

un projet d'arrêté du
Gouvernement de la Région de
Bruxelles-Capitale 'modifiant
l'arrêté du Gouvernement de
la Région de
Bruxelles-Capitale du
24 août 2017 portant le statut
administratif et pécuniaire du
personnel opérationnel du
Service d'Incendie et d'Aide
médicale urgente'

een ontwerp van besluit van de
Brusselse Hoofdstedelijke
Regering 'tot wijziging van
het besluit van de Brusselse
Hoofdstedelijke Regering van
24 augustus 2017 houdende
het administratief statuut en de
bezoldigingsregeling van het
operationeel personeel van de
Dienst voor Brandweer en
Dringende Medische Hulp'

Le 11 septembre 2024, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles à communiquer un avis dans un délai de soixante jours, sur un projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale 'modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 5 novembre 2024. La chambre était composée de Patrick RONVAUX, président de chambre, Christine HOREVOETS et Laurence VANCRAVEBECK, conseillers d'État, Christian BEHRENDT, assesseur, et Béatrice DRAPIER, greffier.

Le rapport a été présenté par Anne-Stéphanie RENSON, auditeur, et Ahmed TIOURIRINE, auditeur adjoint.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 8 novembre 2024.

*

Op 11 september 2024 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel verzocht binnen een termijn van zestig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering 'tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 5 november 2024. De kamer was samengesteld uit Patrick RONVAUX, kamervoorzitter, Christine HOREVOETS en Laurence VANCRAVEBECK, staatsraden, Christian BEHRENDT, assessor, en Béatrice DRAPIER, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Anne-Stéphanie RENSON, auditeur, en Ahmed TIOURIRINE, adjunct-auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 8 november 2024.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

OBSERVATION PRÉALABLE

Compte tenu du moment où le présent avis est donné, la section de législation attire l'attention du demandeur d'avis sur le fait que les élections du 9 juin 2024 emportent que le Gouvernement, depuis cette date et jusqu'à l'élection d'un nouveau Gouvernement, ne dispose pas de la plénitude de ses compétences. Le présent avis est toutefois donné sans qu'il soit examiné si le projet relève bien des compétences ainsi limitées, la section de législation n'ayant pas connaissance de l'ensemble des éléments de fait que le Gouvernement peut prendre en considération lorsqu'il doit apprécier la nécessité d'arrêter ou de modifier des dispositions réglementaires.

IRRECEVABILITÉ PARTIELLE DE LA DEMANDE D'AVIS

L'annexe I à l'arrêté examiné, en tant qu'elle fixe de nouvelles échelles de traitement, ainsi que l'article 75 qui les insère dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 'portant le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente' (ci-après : le « statut SIAMU »), n'ont pas de caractère réglementaire au sens de l'article 3, § 1^{er}, des lois coordonnées 'sur le Conseil d'État' ¹.

La demande d'avis est dès lors irrecevable en ce qu'elle a pour objet ces échelles de traitement.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1. L'auteur du projet veillera à compléter le rapport au Gouvernement. Celui-ci permettra d'explicitier la *ratio legis* des modifications envisagées par le projet à l'examen et de répondre aux observations formulées dans le présent avis.

¹ Voir notamment en ce sens l'avis 50.124/2/V donné le 5 septembre 2011 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 'fixant les échelles de traitement du personnel de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté' et l'avis 74.668/4 donné le 13 novembre 2023 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 décembre 2023 'modifiant diverses dispositions en vue d'intégrer l'allocation de foyer ou de résidence dans les échelles de traitements'.

2.1 Ainsi que l'a fait observer la section de législation dans son avis 61.330/2 du 27 juin 2017 :

« 1.1. Comme la section de législation l'a rappelé à de nombreuses reprises et notamment dans son avis 41.963/2 donné à l'occasion de l'examen de l'avant-projet devenu la loi du 15 mai 2007 'relative à la sécurité civile' ², la matière de la protection civile au sens large est une compétence résiduelle de l'autorité fédérale. Dès lors, lorsque la Région de Bruxelles-Capitale, faisant application de l'article 5 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 'relative aux Institutions bruxelloises' confie l'exercice d'attributions de l'Agglomération bruxelloise – en l'occurrence les compétences en matière de service d'incendie et d'aide médicale urgente – à un organisme d'intérêt public et fixe le statut du personnel de cet organisme, elle doit le faire dans le respect des règles fédérales en matière de protection civile, l'État fédéral devant, pour sa part, tenir compte des particularités résultant de ce que, en application de cet article 5, la Région de Bruxelles-Capitale a confié le service d'incendie et d'aide médicale urgente à un organisme d'intérêt public, à savoir le SIAMU.

L'avis 41.963/2 invitait le législateur fédéral à faire un choix :

'Soit, il opte pour la prise en compte des particularités du Service d'incendie et d'aide médicale urgente organisé par la Région de Bruxelles-Capitale, mais il lui incombe alors de déterminer, également pour cette région, des dispositions générales permettant à celle-ci de les adapter aux spécificités de son service et de son personnel. Dans cette optique, il convient que l'auteur de l'avant-projet s'assure que le cadre minimal défini par l'article 15 de l'avant-projet permet à l'État fédéral d'assurer pleinement l'exercice de sa compétence en matière de protection civile (au sens large) et de conserver un minimum d'uniformité en cette matière. Il appartient, en outre, à l'auteur de l'avant-projet de s'assurer de la cohérence des dispositions de l'avant-projet avec l'optique ainsi retenue ³.

Soit, l'auteur de l'avant-projet, en conférant au Roi le soin de fixer le statut administratif et pécuniaire des membres du personnel du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, considère ce service comme un service de secours au même titre que les autres. Il convient alors de conclure un accord de coopération dans le respect des compétences assignées à l'autorité fédérale et à la Région de Bruxelles-Capitale'.

L'article 106 de la loi du 15 mai 2007 habilite le Roi à, notamment, arrêter 'le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel des zones, en ce compris la formation'. En vertu de l'article 17, § 1^{er}, 7^o, de la même loi, cet article 106 n'est pas d'application à l'organe mis en place par la Région de Bruxelles-Capitale en application de l'article 5 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 'sauf en ce qui concerne les principes généraux du statut administratif applicable au personnel opérationnel visé à cet article' » ⁴.

² Note de bas de page n° 1 de l'avis cité : Doc. parl., Chambre, 2006-2007, n° 51-2928/1, pp. 113 à 120.

³ Note de bas de page n° 2 de l'avis cité : Il n'est pas cohérent, ni par ailleurs admissible, de choisir cette option tout en confiant au Roi le soin d'arrêter le statut des membres du personnel de ce service, tâche qui relève en effet de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale. Comparez avec la situation actuelle, dans laquelle le statut est fixé par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, dans le respect, d'une part, des articles 9 et 13 de la loi du 31 décembre 1963, précitée, et, d'autre part, des principes généraux consacrés par l'arrêté royal du 22 décembre 2000, précité.

⁴ Avis 61.330/2 donné le 27 juin 2017 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 'portant le statut administratif et pécuniaire du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente', pp. 3-4.

2.2 En application de ces dispositions légales, le livre 15 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 'relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours'⁵ (ci-après : le « statut fédéral »), intitulé « 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 », comprend deux dispositions :

« Art. 306. § 1^{er}. Conformément à l'article 17, § 1^{er}, 7^o, 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, 19 et 20 ;
- Livre 3 : les articles 21 à 26, 32 et 33 ;
- Livre 5, titre 2 : les articles 67 à 71, 75, 76, 77, alinéas 1^{er} et 3, 78 à 86 ;
- Livre 5, titre 3 : les articles 89, 90, 91, alinéa 1^{er}, 92 à 98, 99, alinéas 1^{er} et 3, 100 à 107, 108, alinéa 1^{er}, et 109 ;
- Livre 5, titre 4 : les articles 110 à 114 ;
- Livre 6 : l'ensemble du livre ;
- Livre 15 : l'ensemble du livre ;
- Livre 17 : l'ensemble du livre.

§ 2. Les matières des articles 5, 87, 88 et 308 du présent statut ainsi que celles des livres 4 et 5, titre 1^{er}, font l'objet d'un accord de coopération entre l'État fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 3. Les articles 15 et 280 à 290 du présent statut sont applicables au service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 307. Pour l'application des dispositions visées à l'article 306, les compétences attribuées au commandant, au conseil, au collège ou au président sont exercées par les organes compétents de la Région de Bruxelles-Capitale ».

2.3 Dans le rapport au Roi précédant cet arrêté royal, les articles 306 et 307 font l'objet du commentaire suivant :

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

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

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

⁵ Le projet devenu cet arrêté royal du 19 avril 2014 a fait l'objet de l'avis 55.165/2 donné le 6 février 2014. Dans cet avis, la section de législation rappelle la substance de l'avis 41.963/2 sur ce point (observation générale n° 1, *M.B.*, 1^{er} octobre 2014, p. 77485).

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

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

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

L'article 306 [lire : 307] précise pour sa part qu'il revient à la Région bruxelloise de déterminer lesquels de ses organes ou de ceux du SIAMU sont appelés à jouer les rôles dévolus par le texte en projet à des institutions comme le commandant, le conseil ou le collège.

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

Par ailleurs, il a également été décidé que le livre 4 ferait l'objet d'un accord de coopération entre l'État fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale : ses dispositions, très détaillées, ne sauraient être assimilées à des principes généraux – leur 'application directe' réduirait à néant l'autonomie que la Région bruxelloise détient en la matière. À l'inverse, la plupart des formulations des dispositions énumérées au paragraphe premier de l'article 306 font en sorte que la Région de Bruxelles-Capitale dispose, à leur égard, d'une marge de manœuvre dans leur application et leur adaptation au SIAMU »⁶.

2.4 Ainsi que l'a fait observer la section de législation dans son avis 61.330/2, il résulte de ce qui précède qu'en ce qui concerne les dispositions visées à l'article 306, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 avril 2014, il s'agit de « principes généraux » que le statut faisant l'objet du présent projet à l'examen doit respecter mais qu'il peut compléter ou adapter ces dispositions pour prendre en compte les spécificités du SIAMU.

2.5 Plusieurs dispositions du projet modifient des dispositions du statut SIAMU qui, comme l'avait déjà observé la section de législation dans son avis 61.330/2, complètent ou adaptent les principes généraux du statut fédéral⁷.

2.6 La section de législation relève en outre que :

– l'article 31 du projet (article 123, alinéa 2, en projet) s'écarte de l'article 69, alinéa 2, du statut fédéral ;

– s'agissant des stages de mobilité dans les grades de sergent et de lieutenant, la modification envisagée à l'article 34 du projet s'écarte de l'article 80 du statut fédéral (selon lequel un rapport intermédiaire doit être établi dans les trois mois).

2.7 L'auteur du projet s'assurera par conséquent que les dispositions du statut fédéral constituant des principes généraux applicables au SIAMU ne sont adaptées que dans la mesure nécessaire aux spécificités du SIAMU. Le rapport au Gouvernement sera par ailleurs utilement complété sur ce point.

2.8 S'agissant de la conformité des articles 6/1 à 6/3 en projet avec l'accord de coopération du 27 mars 2017 'exécutant l'article 306, § 2, de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours', il peut être relevé que si l'article 2 de l'accord de coopération n'habilite pas formellement la Région de Bruxelles-Capitale à créer des sous-cadres, les articles 6/1 à 6/3 en projet ne paraissent néanmoins pas en tant que tels

⁶ M.B., 1^{er} octobre 2014, p. 77482.

⁷ On peut relever à cet égard l'article 107, 1^o, en projet (article 111 du statut fédéral), l'article 109 en projet (article 112 du statut fédéral), l'article 122 en projet (article 68 du statut fédéral), l'article 130 en projet (article 75 du statut fédéral) et l'article 136 en projet (article 79 du statut fédéral).

contraires à celui-ci, dès lors qu'ils ne modifient pas la répartition en trois cadres et qu'ils laissent les grades intacts au sein de ces trois cadres (et par conséquent, les obligations liées à la répartition linguistique y relatives ⁸).

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

PRÉAMBULE

1. À l'alinéa 1^{er}, il convient de préciser que l'article 8, alinéa 2, de l'ordonnance du 19 juillet 1990 'portant création d'un Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale', a été remplacé par l'ordonnance du 9 juillet 2015.
2. Les formalités accomplies seront mentionnées dans l'ordre chronologique de leur accomplissement ⁹.

DISPOSITIF

Article 2

Interrogé quant à la *ratio legis* de l'article 2, le délégué du Ministre a répondu que

« [l']objectif de la création des sous-cadres est de formaliser une situation qui existe de fait afin de pouvoir mener des politiques RH qui prennent correctement en compte cette réalité.

Le sous-cadre opérationnel constitue le sous-cadre majoritaire car il remplit l'essentiel des missions de base du SIAMU (l'aide médicale urgente et les missions liées à la sécurité civile). D'autres fonctions doivent toutefois être prises en charge par les pompiers à la centrale et dans la logistique.

Les sous-cadres permettront plus facilement de garantir une carrière avec des promotions dans ces fonctions spécifiques ».

Ces précisions figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

Article 4

1. Dans la phrase liminaire, il sera précisé que l'article 11 a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019.

⁸ Interrogé à cet égard, le délégué du Ministre a en effet confirmé que « [l]es sous-cadres ne sont pas pris directement en compte dans le calcul des cadres linguistiques. Les cadres linguistiques du SIAMU se calculent sur l'ensemble du SIAMU, les cadres administratifs et opérationnels indistinctement. De la même façon que le SIAMU doit tendre vers le respect des équilibres linguistiques dans chaque département et services, le SIAMU sera tenu de tendre vers un équilibre linguistique dans chaque sous-cadre ».

⁹ *Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative », recommandations n^{os} 34, b), et 35, b).

2. Interrogé quant à la *ratio legis* de cette disposition, le délégué du Ministre a répondu que

« [l]e sous-cadre opérationnel constitue le sous-cadre majoritaire car il remplit l'essentiel des missions de base du SIAMU (l'aide médicale urgente et les missions liées à la sécurité civile). Lors des recrutements, le SIAMU cherche à recruter des pompiers qui remplissent ces missions. Tous les agents doivent également recevoir la même formation initiale de pompiers.

Les fonctions intégrées dans les autres sous-cadres constituent des possibilités d'évolution de carrière, soit par volonté de s'investir dans des fonctions plus spécialisées soit pour des raisons médicales.

Il y a une volonté de maintenir le sous-cadre opérationnel comme le corps du métier et les sous-cadres techniques et le dispatching comme une possibilité d'évolution de carrière, d'où l'insertion de ce paragraphe prévoyant le fait que le recrutement ne peut s'opérer que dans le sous-cadre opérationnel ».

Ces précisions figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

Article 5

1. L'article 16 en projet prévoit que si des épreuves physiques sont organisées, elles « appliquent des seuils de performance identiques pour l'ensemble des candidats ».

À cet égard, l'attention de l'auteur du projet est attirée sur le fait que la fixation de « seuils de performance identiques pour l'ensemble des candidats » devra respecter le principe d'égalité et de non-discrimination entre les candidats et les candidates et ce, d'autant plus que ces épreuves physiques sont éliminatoires ¹⁰.

Interrogé à cet égard, le délégué du Ministre a répondu :

« Une refonte de ces tests est en cours, en collaboration avec une université pour évaluer les seuils de performance à exiger par rapport à la fonction et les épreuves physiques qui permettent d'évaluer ces exigences sans introduire de discrimination entre les sexes. Ces tests devraient être mis en place pour la prochaine campagne de recrutement.

L'enjeu de la refonte du système est d'éliminer au maximum les discriminations basées sur le sexe en intégrant les éléments suivants :

– les épreuves seront repensées pour éviter les discriminations (certains types d'exercice correspondent mieux à la morphologie des hommes) ;

– Par ailleurs, une fois que le seuil de performance correspondant aux exigences de la fonction a été établi, il est possible de considérer que ce seuil est 'atteint' ou 'non atteint' et de ne plus les intégrer dans le classement final. Ceci permettra d'éviter que les tests physiques pénalisent les femmes dans l'établissement du classement ».

¹⁰ Voir dans le même ordre d'idées, l'avis 67.195/2 donné le 27 avril 2020 sur un projet devenu l'arrêté ministériel du 12 novembre 2020 'fixant le contenu et les modalités du concours de recrutement de sapeurs-pompiers francophones et néerlandophones, masculins ou féminins pour le Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale'.

Ces précisions figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

2. Comme l'a précisé le délégué du Ministre,

« [l]es capacités physiques des candidats sont évaluées à plusieurs reprises au cours du processus de recrutement car il n'y a pas de garantie que les candidats conservent leur forme physique tout au long du processus de recrutement ».

Or, l'article 16 en projet semble de manière générale permettre qu'aucune épreuve physique ne soit organisée dans le cadre d'un concours de recrutement et ce, donc sans même envisager l'hypothèse de l'organisation d'une épreuve physique dont pourraient être dispensés les candidats qui feraient la preuve que leurs aptitudes physiques ont déjà été évaluées dans un passé récent.

La question se pose de savoir si telle est bien l'intention de l'auteur du projet. Si c'est le cas, la section de législation n'aperçoit pas de prime abord les motifs pour lesquels les épreuves physiques seraient uniquement facultatives, compte tenu de l'objectif poursuivi par l'auteur du projet et de la philosophie générale du système mis en place par le statut SIAMU, qui accorde une place importante à la vérification des aptitudes physiques des membres du personnel.

La disposition en projet sera réexaminée et, le cas échéant, le rapport au Gouvernement sera complété à ce sujet.

Articles 6 et 7

1. Interrogé quant au rôle qui sera désormais confié au responsable des recrues, le délégué du Ministre a répondu :

« L'objectif général de ces différents rôles est de pouvoir réguler au mieux la charge de travail. En effet, les recrutements ont lieu par vagues et la charge des agents chargés de l'encadrement des stagiaires peut également varier assez fort. Afin de pouvoir garantir un suivi suffisant des stagiaires dans toutes les circonstances, ces possibilités de délégation de certaines tâches sont nécessaires.

La formation du stagiaire s'effectue sous la responsabilité du maître de stage, qui est assisté par le chef du service d'instruction et qui peut également déléguer une partie de ses tâches à un responsable des recrues, si nécessaire, en tenant compte de la charge de travail du maître de stage.

Auparavant, seul un officier (c'est-à-dire un membre du personnel ayant au moins le niveau A) pouvait assumer la fonction de maître de stage, mais la charge de travail d'un officier au sein de l'institution étant déjà assez lourde, il était nécessaire d'avoir également un responsable des recrues qui prenait automatiquement en charge une grande partie des tâches. Depuis les dernières modifications du statut, il est également possible pour un membre du personnel ayant au moins le grade de caporal (et six ans d'ancienneté de service) d'assumer le rôle de maître de stage, ce qui a augmenté le nombre de maîtres de stage possibles et a permis de mieux répartir la charge de travail. Ainsi, s'il existe certainement

des maîtres de stage qui peuvent assumer la pleine responsabilité des stagiaires, il reste également opportun de maintenir la possibilité qu'un maître de stage puisse déléguer certaines de ses tâches à un responsable des recrues, sans que cela ne soit un automatisme, afin de toujours avoir la possibilité de maintenir la charge de travail dans des limites acceptables.

L'aide que peut apporter le chef de service d'instruction étant trop limitée (le chef de service ne veille en effet qu'à ce que le stagiaire ne participe aux opérations ou ne dirige les opérations, selon son grade, que dans la mesure où sa formation théorique et pratique le permet), un appui supplémentaire au suivi et à la gestion quotidienne des recrues par un responsable des recrues est encore souhaitable dans certains cas ».

Ces précisions figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

2. De l'accord du délégué du Ministre, vu l'abrogation de la première phrase de l'article 25, § 2, envisagée par l'article 7, 1^o, du projet, le mot « Il » qui débute la seconde phrase de l'article 25, § 2, du statut SIAMU sera remplacé par les mots « Le maître de stage ».

Article 8

1. Tels que rédigés, les alinéas 2 et 3 de l'article 27, § 1^{er}, en projet peuvent prêter à confusion en ce qu'ils visent, d'une part, l'hypothèse d'une mention « à améliorer » ou « insatisfaisant » et, d'autre part, la demande du stagiaire pour que soient présentes les personnes que ces deux alinéas visent selon les hypothèses concernées.

Interrogé à cet égard, le délégué du Ministre a confirmé que l'intention poursuivie est de rendre obligatoire la présence du maître de stage et du responsable du service instruction ou son adjoint lorsque la mention « à améliorer » ou « insuffisant » figure dans le rapport :

« Si le rapport de stage porte la mention 'à améliorer' ou 'insuffisant' : deux personnes sont présentes. Combinaisons possibles :

- Maître de stage + chef du service instruction
- Maître de stage (s'il est également chef du service instruction) + adjoint du chef du service instruction
- Responsable des recrues + maître de stage ».

Le dispositif sera par conséquent revu afin de mieux correspondre à l'intention poursuivie.

2. Interrogé quant à la question de savoir si la possibilité pour le maître de stage de déléguer la réalisation de l'entretien d'évaluation à un responsable des recrues visée à l'article 27, § 1^{er}, alinéa 3, en projet est limitée à l'hypothèse dans laquelle le maître de stage a fait usage de la possibilité de délégation au responsable des recrues du suivi et de la gestion quotidienne des recrues

prévue à l'article 25, § 2, en projet et quant à la question de savoir comment, dans la négative, le responsable des recrues sera en mesure de procéder à l'entretien d'évaluation d'un stagiaire qu'il n'a pas suivi, le délégué du Ministre a répondu que

« [n]on, la délégation de la conduite des entretiens d'évaluation liés aux rapports de stage intermédiaires peut être déléguée au responsable des recrues, même si ce dernier n'était pas responsable du suivi quotidien. En effet, les rapports de stage sont établis après avoir obtenu les informations nécessaires auprès des instructeurs et des supérieurs hiérarchiques : tant le maître de stage que le responsable des recrues devront donc s'appuyer sur des informations provenant de 'tiers' ayant enseigné au stagiaire en question ou ayant eu autorité sur lui pour mener l'entretien.

En outre, le maître de stage sera également présent lors de l'entretien si le rapport de stage comporte une mention négative. En réalité, lorsque les rapports de stage sont majoritairement positifs, les entretiens d'évaluation sont assez limités et peuvent facilement être confiés à un responsable des recrues, indépendamment du fait que le suivi quotidien a été effectué par ce dernier ou par le maître de stage.

Enfin, l'entretien le plus important a lieu à la fin du stage et il se déroule toujours avec le maître de stage. La présence du chef de service de l'instruction (ou de son adjoint) peut toujours être sollicitée ».

Ces précisions figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

Article 10

Ainsi que la section de législation l'a déjà fait observer dans son avis 73.345/2 du 25 mai 2023 ¹¹, les mots « égalité des voix » seront préférés au mot « ex-aequo ».

Article 12

Au 3°, les mots « comme par exemple le responsable des recrues » qu'il est envisagé d'abroger ne figurent toutefois pas dans l'actuel dispositif.

Comme l'a confirmé le délégué du Ministre, le 3° sera par conséquent omis et la suite de la disposition sera renumérotée en conséquence.

Article 13

Il sera précisé que l'article 39 a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023.

¹¹ Avis 73.345/2 donné le 25 mai 2023 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023 'modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU)', observation n° 2 formulée sous l'article 27.

Article 15

Il sera précisé que l'article 52 a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019.

Article 16

L'article 16 entend prévoir deux moments distincts auxquels les conditions doivent être remplies pour pouvoir participer à l'examen de promotion.

Interrogé quant à la question de savoir à quelles conditions correspond chaque moment, le délégué du Ministre a répondu que

« [l]a disposition vise à clarifier les moments où les conditions de promotion pour pouvoir postuler sont vérifiées.

Pour des raisons pratiques, l'objectif est de pouvoir vérifier que ces conditions sont remplies au moment de la clôture des inscriptions pour la procédure de promotion. Par ailleurs, une vérification de ces conditions est réalisée au moment de la première épreuve de l'examen de promotion.

Les conditions requises pour pouvoir participer à l'examen de promotion sont les mêmes à ces deux stades. Toutefois, il peut y avoir un délai de plusieurs semaines entre ces deux étapes, ce qui justifie cette nouvelle vérification. En effet, certaines conditions peuvent ne plus être remplies dans ce laps de temps (sanction disciplinaire, plus en ordre de formation ou des tests physiques, ...).

Les conditions de promotion sont celles reprises à l'article 56 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours combinées avec celles prévues aux articles 49 à 57 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire [...] du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente ».

Il ressort des explications du délégué du Ministre que l'intention de l'auteur du projet est de rendre les deux moments cumulatifs. Cette intention ne ressort pas à suffisance de la disposition en projet de sorte que, si elle devait être poursuivie, le mot « et » sera inséré après les mots « dernier alinéa ». La section de législation s'interroge cependant sur l'utilité de procéder à une première vérification à la fin du délai d'inscription si les conditions de participation sont de toute façon vérifiées au moment de la première épreuve.

Par ailleurs, interrogé quant aux motifs pour lesquels la seconde phrase de l'alinéa 2 de l'actuel article 58 n'a pas été reproduite à l'article 58 en projet, le délégué du Ministre a répondu qu'il s'agissait d'une erreur.

L'article 16 sera par conséquent réexaminé à la lumière de la présente observation.

Article 17

L'article 17 remplace l'article 61, alinéa 3, du statut SIAMU de manière à y prévoir qu'en cas d'égalité entre candidats à un examen de promotion,

« la préférence est donnée à celui qui, dans l'ordre :

1° appartient au sexe le moins représenté à ce rang de promotion dans l'institution ;

2° possède l'ancienneté de grade la plus élevée ;

3° possède l'ancienneté de niveau la plus élevée ;

4° possède l'ancienneté de service la plus élevée au cadre opérationnel du SIAMU ».

L'article 17 entend également insérer un nouvel alinéa entre les alinéas 3 et 4 de l'article 61 du statut SIAMU, rédigé comme suit :

« La détermination du sexe le moins représenté se fait au moment où est rendu l'avis du Conseil de direction ».

La note au Gouvernement jointe au dossier soumis à la section de législation indique que la modification est envisagée comme organisant des « actions positives ».

L'article 61, alinéa 3, 1°, en projet du statut SIAMU constituant une mesure d'action positive, il convient de rappeler que l'article 16 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ¹², qui est entré en vigueur le 16 octobre 2024, dispose comme suit :

« Art. 16. § 1^{er}. Une distinction sur la base d'un ou plusieurs critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination directe, indirecte ou intersectionnelle, ni comme une injonction de discriminer, lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive adoptée dans le respect du cadre réglementaire fixé conjointement par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

§ 2. Le cadre réglementaire visé au § 1^{er} doit respecter et mettre en œuvre les conditions cumulatives suivantes :

1° il existe une inégalité manifeste ;

2° la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir ;

3° la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;

4° la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Tant que le cadre réglementaire visé aux §§ 1^{er} et 2 n'est pas adopté, des actions positives peuvent être mises en place dans le respect des quatre conditions énoncées au § 2. Dans ce cas, l'auteur de l'action positive doit veiller à motiver expressément, au moment de la mise en place de l'action positive, comment celle-ci respecte et met en œuvre chacune des quatre conditions ».

¹² Le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité s'applique au SIAMU en vertu de ses articles 5, 32°, et 6.

À cet égard, la section de législation a formulé l'observation suivante à propos d'une disposition similaire dans son avis 73.345/2 du 25 mai 2023 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023 'modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU)' :

« Dans l'avis 49.473/AG donné le 26 avril 2011 sur une proposition devenue la loi du 28 juillet 2011 'modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale', l'assemblée générale de la section de législation a formulé l'observation suivante :

'7. Le système envisagé dans la proposition de loi doit dès lors être apprécié au regard des conditions que la Cour constitutionnelle a précisées quant à la compatibilité d'une mesure d'action positive' avec le principe d'égalité et de non-discrimination :

'B.22.2. Une mesure d'action positive ne peut être prise que moyennant le respect des conditions suivantes :

- (1) il doit exister une inégalité manifeste ;
- (2) la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir ;
- (3) la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;
- (4) la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui (article 10, § 2, de la loi anti-racisme, article 10, § 2, de la loi générale anti-discrimination et article 16, § 2, de la loi 'genre').

B.22.3. Par le passé, la Cour a admis que le législateur prenne des mesures d'action positive si elles visent précisément à remédier à une inégalité existante. Néanmoins, de telles 'inégalités correctrices' doivent, pour être compatibles avec le principe d'égalité et de non-discrimination, n'être appliquées que dans les cas d'inégalité manifeste, la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir, les mesures doivent être de nature temporaire, étant destinées à disparaître dès que l'objectif visé est atteint et elles ne peuvent restreindre inutilement les droits d'autrui (arrêt n° 9/94 du 27 janvier 1994, B.6.2 ; arrêt n° 42/97 du 14 juillet 1997, B.20 ; arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004, B.79). [...]

B.23.1. L'article 10, alinéa 3, de la Constitution dispose que l'égalité des femmes et des hommes est garantie. En vertu de l'article 11bis, alinéa 1^{er}, de la Constitution, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 de la Constitution garantissent aux femmes et aux hommes l'égal exercice de leurs droits et libertés.

Ces dispositions invitent les législateurs à être particulièrement prudents lorsqu'ils établissent ou autorisent une différence de traitement sur la base du sexe.

B.23.2. En soumettant les mesures d'action positive aux critères précités, le législateur a permis un contrôle particulièrement précis sur ces mesures, qui permet au juge d'examiner dans chaque cas concret s'il est porté atteinte au principe fondamental de l'égalité des sexes'¹³.

[...]

13. L'obligation imposée comme telle de respecter un quota de femmes ou d'hommes dans la composition du conseil d'administration d'une entreprise publique économique ou de la Loterie Nationale n'apparaît pas en soi de nature à restreindre inutilement les droits des uns ou des autres, mais à la condition :

- qu'elle permette une comparaison des titres et mérites des candidats de sexe différent [...];

- qu'elle n'oblige à choisir une personne d'un sexe déterminé que pour autant que cette personne présente des titres et mérites comparables à ceux d'un ou plusieurs autres candidats de l'autre sexe avec qui elle entre en concurrence et qui sont, comme elle, jugés aptes à la fonction à pourvoir.

La règle du quota ne peut en effet dispenser l'autorité publique investie du pouvoir de nomination de procéder à la comparaison des titres et mérites [...] et le respect de cette obligation doit apparaître de la motivation de l'acte de nomination.

[...]

14. La CJUE a eu, à plusieurs reprises, l'occasion d'examiner la validité d'actions positives prises dans le secteur public pour promouvoir une répartition équilibrée des sexes en matière d'emploi.

15. Ainsi, dans l'arrêt Badeck, la CJUE a considéré ce qui suit¹⁴ :

'22. [...] (L)a Cour a, au point 33 de l'arrêt Marschall, précité, jugé que, contrairement à la réglementation en cause dans l'affaire Kalanke, précitée, une réglementation nationale qui comporte une clause d'ouverture ne dépasse pas les limites de l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 4, de la directive si, dans chaque cas individuel, elle garantit aux candidats masculins ayant une qualification égale à celle des candidats féminins que les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats et écarte la priorité accordée aux candidats féminins, lorsqu'un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur du candidat masculin.

23. Il s'ensuit qu'une action qui vise à promouvoir prioritairement les candidats féminins dans les secteurs de la fonction publique où les femmes sont sous-représentées doit être considérée comme étant compatible avec le droit communautaire :

- lorsqu'elle n'accorde pas de manière automatique et inconditionnelle la priorité aux candidats féminins ayant une qualification égale à celle de leurs concurrents masculins et

- lorsque les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte des situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats [...].

¹³ Note de bas de page n° 4 de l'avis cité : Note de bas de page n° 9 de l'avis cité : C.C., arrêt 17/2009 du 12 février 2009.

¹⁴ Note de bas de page n° 5 de l'avis cité : CJUE, C-158/97, arrêt du 28 mars 2000, *Badeck e.a.* ; voir également, sur cette thématique : CJUE, C-407/98, arrêt du 6 juillet 2000, *Katarina Abrahamsson et Leif Anderson c. Elisabet Fogelqvist*

La notion de clause d'ouverture est qualifiée, dans la jurisprudence de la CJUE, comme la 'clause selon laquelle les femmes ne doivent pas être promues par priorité si des motifs tenant à la personne d'un candidat masculin font pencher la balance en sa faveur' [...].

3.1. Il convient tout d'abord, de confronter l'article 47 du projet examiné aux critères d'admissibilité dégagés par la Cour constitutionnelle pour ce qui concerne la mesure d'action positive destinée à assurer l'égalité entre hommes et femmes.

1° Existence d'une inégalité manifeste dont la disparition est l'objectif à promouvoir

Il ressort de l'audit réalisé au sein du SIAMU¹⁵ que les femmes sont sous-représentées dans les fonctions opérationnelles du SIAMU et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie.

En effet, selon cet audit (page 24), alors que le cadre administratif comporte 50 % d'hommes et 50 % de femmes, le cadre opérationnel compte 99 % d'hommes pour 1 % de femmes.

Ces chiffres sont de nature à établir qu'il existe une inégalité manifeste entre les personnes selon leur sexe au sein du personnel opérationnel du SIAMU, notamment dans les différents rangs de promotion.

2° Mesure d'ordre temporaire

Le caractère temporaire ne ressort pas expressément du libellé de l'article 61, alinéa 3, 1°, en projet. Or, un diagnostic doit être établi par le SIAMU conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 'portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise'. Si ce diagnostic établit que l'objectif de la mesure est atteint, celle-ci ne pourra plus trouver à se justifier¹⁶.

Le caractère temporaire de la mesure positive adoptée, lié à son évaluation régulière, devrait être consacré de manière expresse par le dispositif.

3° Absence de restriction inutile des droits d'autrui

La mesure envisagée n'apparaît pas en soi de nature à restreindre inutilement les droits des uns ou des autres dès lors que, conformément à la jurisprudence précitée :

- elle permet une comparaison des titres et mérites des candidats de sexe différent ;
- elle n'oblige à choisir une personne d'un sexe déterminé que pour autant que cette personne présente des titres et mérites comparables à ceux d'un ou de plusieurs autres candidats de l'autre sexe avec qui elle entre en concurrence et qui sont, comme elle, jugés aptes à la fonction à pourvoir.

¹⁵ Note de bas de page n° 6 de l'avis cité : Audit du SIAMU en matière de diversité, de discrimination, de racisme et de sexisme, Moore Business Consulting, 31 mars 2021.

¹⁶ Note de bas de page n° 7 de l'avis cité : Voir en ce sens, C.C., 22 octobre 2015, n° 145/2015, B.10.2 : selon le juge constitutionnel, l'instauration d'un système d'évaluation régulière suffit à attester du caractère temporaire des mesures positives adoptées. Cet enseignement est transposable à la disposition envisagée, même si le système d'évaluation régulier n'est pas centré exclusivement sur la mesure d'action positive examinée mais sur le plan d'action diversité au sens de l'ordonnance du 4 septembre 2008 'visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise'.

4° Clause d'ouverture

Il ressort de la jurisprudence de la Cour de justice précitée qu'une mesure d'action positive visant à promouvoir prioritairement des candidats féminins est considérée comme étant compatible avec le droit communautaire lorsque les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte des situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats.

Le régime proposé ne satisfait pas à la condition qui découle de cette jurisprudence dès lors qu'il ne contient pas pareille 'clause d'ouverture'.

Le dispositif sera complété afin de prévoir une telle clause.

3.2. En conclusion, à la condition que le dispositif soit complété de la manière indiquée dans l'observation n° 3.1, 2° et 4°, la mesure d'action positive envisagée à l'article 61, alinéa 3, 1°, en projet est compatible avec les critères dégagés par la jurisprudence précitée et les dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008 ».

Une observation analogue peut être formulée *in casu*.

Article 18

Dans la phrase liminaire, il sera précisé que l'article 66 a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023.

Article 21

Dans la phrase liminaire, il sera précisé que l'article 92 a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023.

Article 22

Dans la phrase liminaire, il sera précisé que l'article 101 a été remplacé par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023.

Articles 23 et 24

L'articulation entre les modifications envisagées par les articles 23 et 24 manque de clarté. L'article 23 laisse en effet accroire que la demande de mutation volontaire doit nécessairement faire suite à une offre de mobilité, tandis que l'article 24 énonce que la demande de mutation peut être faite à tout moment et d'initiative.

Interrogé quant à la cohérence entre les deux dispositions, le délégué du Ministre a répondu :

« D'initiative, les agents peuvent faire connaître leur désir d'être muté (art. 105). Cela correspond à une pratique relativement informelle lorsque les demandes portent sur un changement de poste avancé (caserne) ou de jour de garde. Ces demandes font suite généralement à des déménagements d'agents ou des organisations familiales. Cette

disposition permet donc aux agents de faire connaître leurs souhaits et ainsi à la Rh de pouvoir en tenir compte dans la gestion des effectifs.

L'article 104 correspond à une demande du SIAMU en vue de répondre à un besoin opérationnel, principalement pour remplir les sous-cadres ou lorsque des fonctions essentielles sont manquantes dans certaines compagnies (par exemple s'il manque un échelier). Cela permet d'éviter dans la mesure du possible de devoir recourir à des mutations d'office ».

Dans un souci de sécurité juridique, afin de mieux traduire l'intention poursuivie, l'article 104 en projet débutera par les mots « Sans préjudice de l'article 105, ». En outre, les explications fournies par le délégué figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

Article 23

Interrogé quant à la question de savoir si la période de stage visée au paragraphe 3 en projet correspond à la période d'essai visée au paragraphe 4, 5°, en projet, le délégué du Ministre a répondu :

« Il y a effectivement un lien direct entre le stage de mobilité en cas de changement de sous-cadre et le § 4,5° en projet. On pourrait néanmoins imaginer que le stage de mobilité ne se termine pas par un test mais soit validé par une évaluation continue lors de la période de stage.

Pour cette raison, il est proposé de modifier en simplifiant :

‘5° l'éventuelle nécessité de réussir un stage de mobilité’ ».

Le dispositif sera par conséquent revu en ce sens.

Article 24

Il sera précisé que l'article 105, alinéa 1^{er}, a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019.

Article 27

1. L'article 108, alinéa 2, en projet dispose que la commission de réaffectation est au minimum composée de deux membres.

La section de législation attire l'attention de l'auteur du projet sur les difficultés qu'une composition à deux membres est de nature à susciter pour la bonne suite de la procédure, dans l'hypothèse où ces deux personnes seraient en désaccord ¹⁷.

¹⁷ Voir dans le même sens, l'avis 62.721/2 donné le 12 février 2018 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale'.

2. Aux articles 108, alinéa 3, et 109, § 3, 1^{er} et 2^o, en projet, il y a lieu d'éviter l'usage de parenthèses, dont la portée est imprécise.

La même observation vaut pour l'article 182, § 2, 5^o, en projet.

3. À l'article 109, § 3, 1^o, en projet, le mot « calendrier » sera omis.

Article 29

L'article 117/1 en projet paraphrase les articles I.4-73 à I.4-75 du Code du bien-être au travail, en y apportant toutefois certaines adaptations.

Ce faisant, la disposition règle la matière du droit du travail qui relève de la compétence de l'autorité fédérale conformément à l'article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 5, 12^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles'.

Il faut supposer que, pour prendre ces mesures, l'auteur du projet entend se fonder sur la théorie des compétences implicites consacrée à l'article 10 de la même loi spéciale. Or, il est de jurisprudence constante que le recours aux compétences implicites requiert que la législation en projet puisse être jugée nécessaire à l'exercice des compétences de la région, que la matière pour laquelle l'autorité fédérale est compétente se prête à un régime différencié et que l'incidence des dispositions en cause sur cette matière ne soit que marginale ¹⁸.

Si les adaptations envisagées à l'article 117/1, § 3 et § 4, en projet peuvent paraître nécessaires pour prendre en compte les spécificités du SIAMU tout en s'inscrivant dans la philosophie générale de l'article I.4-74 du Code du bien-être au travail ¹⁹, il est néanmoins douteux que tel soit le cas de l'ajout opéré par la seconde phrase de l'article 117/1, § 5, en projet.

Le rapport au Gouvernement sera par conséquent dûment complété sur ce point afin de démontrer que les conditions pour recourir aux compétences implicites sont réunies *in casu*.

À défaut de justification suffisante, l'article 29 sera omis.

Article 37

Il sera précisé que l'article 150, alinéa 1^{er}, a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019.

¹⁸ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle : voir par exemple : C.C., 12 mars 2015, n° 29/2015, B.11 ; C.C., 21 avril 2016, n° 53/2016, B.92.4.

¹⁹ Voir dans le même ordre d'idées, l'avis 73.288/4 donné le 11 mai 2023 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 août 2023 'modifiant certaines dispositions relatives à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé'.

Article 38

Il sera précisé que l'article 152, § 2, a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019.

Article 41

1. Dans un souci de cohérence avec la modification envisagée, il y a lieu d'insérer également à l'article 168, § 1^{er}, du statut SIAMU, les mots « et dans le cadre du congé d'aidant proche reconnu » entre les mots « congé parental » et le mot « visés ».

2. Interrogé quant à la question de savoir quels agents ont droit au congé pour interruption de carrière de manière partielle visée par l'article 167, § 2, 1/1°, en projet et s'il n'y a pas lieu de compléter l'article 168 du statut SIAMU à cet égard, le délégué du Ministre a répondu :

« L'article 168 rappelle les formes d'interruption de carrière et opère une distinction entre celles dont peut bénéficier tout fonctionnaire et celles qui ne sont un droit que pour les fonctionnaires de grade 1. L'article 169 précise ensuite qu'une interruption partielle peut être accordée dans les cas visés à l'article 167, § 2, 2°, 3°, 4° et 5°.

Une précision à l'article 168 § 2 peut néanmoins s'avérer utile :

Art. 168. § 1^{er}. Tous les agents ont droit aux congés pour interruption de carrière pour soins palliatifs et dans le cadre du congé parental visés à l'article 167, § 2, 3°, 4° et 5°.

§ 2. Ont droit aux congés pour interruption de la carrière de manière complète ou à temps partiel, et pour interruption de la carrière dans le cadre de l'assistance médicale visés à l'article 167, § 2, 1°, 1/1° et 2°, les agents de rang 1.

Peuvent bénéficier de ces congés les agents titulaires d'un grade de promotion, moyennant l'autorisation de l'officier-chef de service.

En sont exclus les agents titulaires d'un mandat

L'article 41 du projet sera modifié en ce sens ».

Le dispositif sera par conséquent revu en ce sens.

Article 42

Il sera précisé que la modification concerne l'alinéa 2 de l'article 169, § 1^{er}.

Article 44

1. L'article 182, 7^o ²⁰, en projet octroie deux jours de congé pour le décès d'un parent « à quelque degré que ce soit » alors que les points 5^o/1, 8^o et 9^o, en projet visent déjà les parents au premier, deuxième et troisième degré.

Interrogé quant à la question de savoir si l'intention poursuivie est qu'un agent ayant, par exemple, perdu un parent au premier degré puisse cumuler les deux congés, le délégué du Ministre a répondu :

« Non. Les deux congés ne seront pas combinés. L'agent bénéficiera de l'allocation la plus favorable. Un ajout à cet effet sera fait à l'article 182 et l'article 44 régira cette question comme suit :

Art. 44 Dans l'article 182, § 2 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023, les modifications suivantes sont apportées :

a) Le 5^o est remplacé par ce qui suit : 'le décès de l'enfant naturel, de l'enfant adopté ou de l'enfant que l'agent (ou son conjoint/la personne avec laquelle l'agent vit en couple) accueille en tant que famille d'accueil dans le cadre d'un accueil familial de longue durée au moment du décès ou dans le passé : dix jours, dont trois jours à prendre par l'agent au cours de la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles et sept jours à choisir librement par l'agent dans un délai d'un an à compter du jour du décès. Il est possible de déroger aux deux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris à la demande de l'agent et avec l'accord de l'officier-chef de service ;' ;

b) des 5^o/1 à 5^o/3 sont insérés et rédigés comme suit :

5^o/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 gendre de l'agent ou du conjoint/de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : quatre jours, dont trois jours à prendre par l'agent au cours de la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles, et un jour à choisir librement par l'agent dans un délai d'un an à compter du jour du décès. Il est possible de déroger aux deux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris à la demande de l'agent et avec l'accord de l'officier-chef de service ;

5^o/2. Le décès du père ou de la mère d'accueil de l'agent dans le cadre d'un accueil familial de longue durée au moment du décès : quatre jours, dont trois jours à prendre par l'agent au cours de la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles et un jour à choisir librement par l'agent dans un délai d'un an à compter du jour du décès. Il est possible de déroger aux deux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris à la demande de l'agent et avec l'accord de l'officier-chef de service ;

5^o/3 Le décès d'un enfant accueilli par l'agent ou son conjoint/personne avec laquelle l'agent vit en couple en tant que famille d'accueil dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès : un jour ;' ;

c) Au 7^o, les mots 'ou allié' sont insérés entre les mots 'parent' et ', à' ;

d) Au 8^o, les mots 'ou allié' sont insérés entre les mots 'parent' et 'au'.

²⁰ L'article 182 de l'arrêté modifié ne comportant pas de paragraphes, la mention du paragraphe 2 sera omise.

e) L'article est complété par un alinéa rédigé comme suit :

‘Le cumul de plusieurs congés de circonstances pour un même événement n'est pas autorisé. L'agent bénéficie du nombre de jours le plus avantageux’ ».

Le dispositif sera par conséquent clarifié en ce sens.

2. Interrogé quant aux motifs pour lesquels le projet à l'examen envisage d'abaisser de dix à quatre jours le congé actuellement prévu en cas de décès d'un parent au premier degré (ce délai ayant précisément été allongé de quatre à dix jours par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023 ‘modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente (SIAMU)’), le délégué du Ministre a répondu :

« Les syndicats ont demandé l'application de la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil (plus précisément : article 11) qui permettrait d'accorder également un congé lors de la perte d'un second époux ou épouse d'un parent. La demande a reçu une réponse positive, mais en élargissant le groupe de personnes pour lesquelles un congé de deuil peut être accordé, conformément à la liste prévue par la législation fédérale, nous l'avons assorti du nombre de jours également prévu au niveau fédéral (c'est-à-dire quatre jours) parce que 10 jours de congé de deuil pour un beau-père non résident semblent déraisonnables alors que l'on n'obtient que 2 jours de congé de deuil pour un frère décédé, qu'il habite ou non avec lui. C'est pourquoi il a été décidé de revenir à quatre jours de congé de deuil ».

Compte tenu de ce qu'il s'agit d'un recul significatif, le rapport au Gouvernement sera complété par une justification circonstanciée au regard du principe de *standstill* découlant de l'article 23 de la Constitution.

3. Comme cela ressort de la réponse du délégué du Ministre, l'objectif de la mesure est d'élargir le groupe de personnes dont le décès entraîne l'octroi d'un congé de deuil.

Pour atteindre cet objectif, l'article 182, 5/1°, en projet vise des catégories de personnes qui, par leur caractère restrictif, peuvent entraîner une différence de traitement à l'égard d'autres catégories de personnes comparables dont le décès ne serait pas pris en compte pour l'octroi du congé de deuil.

Ainsi, par exemple, dans la version française, s'agissant de viser « le second mari de la mère » ou « la seconde femme du père », la disposition a pour effet d'exclure l'hypothèse d'un mariage subséquent à la deuxième union du parent concerné alors que l'objectif semble être d'accorder un congé de deuil à l'enfant lorsque décède l'époux actuel du parent en question.

S'agissant, toujours dans la version française, de viser « le mari » de la mère ou « la femme du père », la disposition a également pour effet d'exclure de cette catégorie l'hypothèse dans laquelle le père ou la mère concernés seraient liés à la personne décédée non par les liens du mariage mais par d'autres formes de vie commune choisies par le couple, telles que la cohabitation légale ou la cohabitation de fait ²¹.

Le dispositif sera revu à la lumière de l'observation en veillant à la concordance entre les deux versions linguistiques ²².

Article 48

1. Dans la phrase liminaire, il sera précisé que l'article 220 a été modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023.

2. Au 2°, dans la version française, le mot « calendrier » sera ajouté après les mots « nonante jours ».

Article 49

Dans la phrase liminaire, il sera précisé que l'article 221 a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023.

Article 54

Il sera précisé que la modification s'effectue à l'alinéa 1^{er} de l'article 229.

Article 55

Interrogé quant à la question de savoir si la modification envisagée s'applique à tous les alinéas de l'article 232, § 1^{er}, du statut SIAMU, le délégué du Ministre a répondu :

« Non seulement, dans la première phrase. Il est donc proposé de modifier de la sorte :

‘Dans l'article 232, § 1^{er}, alinéa 1^{er} du même arrêté, le mot 'jours' est remplacé par le mot 'heures' ».

La version française du dispositif sera par conséquent modifiée en ce sens.

²¹ S'agissant de différences de traitement entre ces trois catégories, voir C.C., 6 décembre 2018, n° 177/2018.

²² À cet égard, l'utilisation, dans la version néerlandaise, des mots « stiefvader » ou « stiefmoeder » peut engendrer certaines difficultés compte tenu de ce que leur traduction littérale en français (beau-père ou belle-mère) est polysémique. Sans doute y aura-t-il dès lors lieu, lorsqu'une suite aura été donnée à la présente observation, de se baser sur la version française pour rédiger la version néerlandaise du passage concerné du projet.

Article 56

Afin d'éviter toute confusion, les mots « le même processus d'adoption » seront remplacés par les mots « la même procédure que celle visée aux alinéas 1^{er} et 2 ».

Par ailleurs, le délai de consultation des organisations syndicales prévu à l'article 259, § 1^{er}, alinéa 2, du statut SIAMU ne paraît pas adapté en cas de modification en cours d'année. Les modalités de consultation des organisations syndicales seront par conséquent revues en cas de modification du plan de formation en cours d'année.

Article 57

Il n'apparaît pas clairement du dispositif si le forfait que le Conseil de direction est habilité à fixer peut être différent selon les formations suivies, s'appliquant de manière identique à tout agent qui n'y aurait pas assisté sans avoir justifié son absence, ou si le forfait peut être individualisé selon la situation de chaque agent.

Le dispositif sera clarifié pour mieux traduire l'intention poursuivie. Il va de soi que si l'objectif est de permettre au Conseil de direction de fixer un forfait individualisé, le pouvoir dudit Conseil devra être encadré par des critères de nature à garantir le respect du principe d'égalité entre les agents qui se trouveraient dans une situation comparable.

Article 58

L'article 268 du statut SIAMU ne comportant actuellement que deux alinéas, il n'y a pas lieu de prévoir, au 2°, que « l'alinéa 3 est abrogé ».

Le 2° sera donc omis.

Article 59

1. Interrogé quant à la pertinence de l'insertion du paragraphe 1/1 en projet dans l'article 298 du statut SIAMU qui fait partie de la section II intitulée « Droits particuliers des membres du personnel du SIAMU », le délégué du Ministre a répondu :

« Il est proposé de déplacer le paragraphe 1/1 de l'article 298 et d'en faire un article 304/1 dans la section relative aux devoirs. Afin de garantir une cohérence d'ensemble, il est également proposé de compléter l'article 303, par la précision suivante :

Art. 303. Les membres du cadre opérationnel du SIAMU sont tenus de maintenir une forme physique et des compétences leur permettant d'accomplir leurs missions en toute sécurité pour eux-mêmes, leurs collègues et les personnes à sauver.

La *ratio legis* est la suivante : les pompiers doivent être en mesure d'accomplir les missions opérationnelles. Le maintien des compétences est normalement garanti par le SIAMU via les obligations de formation continue et permanente et la pratique régulière durant les gardes.

Néanmoins, lorsqu'un agent a été longtemps absent et n'a pas réalisé suffisamment de prestations opérationnelles sur une longue période, les compétences de l'agent ne sont plus assurées. Pour cette raison, le SIAMU impose des formations de recyclage qui garantissent que l'agent ait les compétences requises pour être inscrit à l'effectif de garde ».

Le dispositif sera par conséquent modifié en ce sens.

En outre, de l'accord du délégué du Ministre, dans la version française de l'article 298, § 1/1, en projet (qui deviendra l'article 304/1 en projet), le mot « absents » sera omis.

2. Interrogé quant à la justification de l'article 298, § 1/1, alinéa 4, en projet, le délégué du Ministre a répondu :

« La prime d'opérationnalité est liée au fait d'être inscrit dans un régime opérationnel, c'est-à-dire d'effectuer des prestations opérationnelles, quel que soit le régime horaire. Un agent qui revient après une longue absence n'effectue pas de prestations opérationnelles durant la période de réinsertion/recyclage au service Instruction et ne peut donc pas toucher la prime d'opérationnalité, avec les exceptions suivantes à la règle :

- les agents en incapacité liée à un accident du travail perçoivent la prime d'opérationnalité jusqu'à la consolidation ;
- les femmes continuent à percevoir la prime d'opérationnalité après un congé de maternité pour assurer l'équilibre entre sécurité et droit des femmes.

La précision 'Sans préjudice de l'article 351, § 2/1' a donc pour but de garantir un équilibre entre les impératifs de sécurité et les droits au maintien de la rémunération liés à la maternité. En cas d'absence de longue durée, le SIAMU estime qu'un test de revalidation des compétences est nécessaire pour garantir la sécurité. Cet impératif de sécurité doit aussi s'appliquer à la femme qui revient après accouchement. Toutefois cette procédure ne devrait pas avoir d'impact sur sa situation financière. C'est la raison pour laquelle la pompière qui revient après le congé de maternité continue à percevoir la prime d'opérationnalité pendant toute cette période de formation de remise à niveau opérationnel ».

Ces précisions figureront utilement dans le rapport au Gouvernement.

Article 60

Il sera précisé que la modification concerne l'alinéa 1^{er} de l'article 304, § 1^{er}.

Article 61

Il sera précisé que l'article 337 a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023.

Article 63

1. Les mots « 23 janvier 2020 » seront remplacés par les mots « 13 juillet 2023 ».

2. Dans la version française, le mot « revalidation » sera remplacé par le mot « réinsertion », afin de correspondre à la terminologie de l'article 298, § 1/1, en projet.

De la même manière, dans la version française, les mots « l'instruction » seront remplacés par les mots « le service Instruction » afin de correspondre à la version néerlandaise de la même disposition.

Article 66

L'article 386, alinéa 2, en projet prévoit que la décision d'irrecevabilité de la commission de sélection des mandataires est notifiée « avec indication des voies de recours ».

Toutefois, l'article 8, § 2, des décrets et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française 'relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises' prévoit déjà que

« [t]out acte administratif unilatéral à portée individuelle notifié à un administré indique la possibilité de saisir le médiateur bruxellois, ainsi que les modalités de cette saisine et les voies éventuelles de recours administratifs, les instances compétentes pour en connaître, ainsi que les formes et délais à respecter, faute de quoi le délai de prescription pour introduire le recours ne prend pas cours ».

Partant, il n'appartient pas au Gouvernement de répéter la règle décréte. Les mots « avec indications des voies de recours » seront omis ²³.

Article 67

1. Dans la phrase liminaire, il sera précisé que l'article 396 a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019.

2. Au *littera b)*, il n'y a pas lieu de mentionner que cette décision est motivée, cette exigence découlant déjà de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'.

3. Au même *littera b)*, la référence, dans la version française, aux « articles 436 à 448 » et, dans la version néerlandaise, aux « artikelen 378 tot en met 395/1 », sera remplacée par une référence aux articles « 378 à 389 ».

²³ Voir dans le même ordre d'idées, l'avis 76.411/4 donné le 19 juin 2024 sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon 'introduisant des dispositions relatives à l'accueil de jour des personnes sans abri ou sans chez soi dans le Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé'.

4. Dès lors que l'application des articles 378 à 389 du statut SIAMU est exclue par l'article 67, b), en projet, le projet à l'examen sera complété par l'indication de la procédure à suivre pour désigner le remplaçant du mandataire ²⁴, afin de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics.

Article 72

Dans la phrase liminaire, il sera précisé que l'article 415 a été modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 mai 2019.

Article 73

Il sera précisé que l'article 421 a été modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 janvier 2020.

Articles 73 et 74

L'article 73 entend modifier les règles relatives à l'échelle barémique à laquelle les agents dont le mandat prend fin ont droit. Désormais, l'agent dont le mandat prend fin retrouvera l'échelle liée à son grade.

L'article 74 prévoit un régime transitoire pour les mandataires qui, au 1^{er} juillet 2024, ont exercé un mandat complet de cinq ans. Ces agents continueront à bénéficier à la fin de leur mandat respectivement de l'échelle A551 s'ils sont titulaires à la fin de leur mandat d'une échelle de rang A5+, de l'échelle A451, s'ils sont titulaires à la fin de leur mandat d'une échelle de rang A5, et de l'échelle A352, s'ils sont titulaires à la fin de leur mandat d'une échelle de rang A4.

Si le pouvoir exécutif estime qu'un changement de politique s'impose, il peut décider de lui donner un effet immédiat ou à bref délai et il n'est pas tenu, en principe, de prévoir un régime transitoire. Les articles 10 et 11 de la Constitution ne sont violés que si un régime transitoire (ou l'absence d'un tel régime) entraîne une différence de traitement non susceptible de justification raisonnable ou s'il est porté une atteinte excessive au principe de la confiance légitime ²⁵.

²⁴ À tout le moins les modalités relatives à la déclaration de vacance d'emploi et au dépôt des candidatures.

²⁵ Voir notamment en ce sens l'avis 74.434/4 donné le 4 octobre 2023 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 novembre 2023 'portant modification (1) de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles, (2) de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 relatif à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services publics régionaux de Bruxelles, (3) de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale et (4) de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 relatif à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale'.

Le dossier sera complété par les éléments de justification à cet égard, en ce qui concerne les mandataires qui ne bénéficient pas du régime transitoire prévu par l'article 74 du projet.

Article 76

L'alinéa 2 subdélègue au ministre en charge de la lutte contre l'incendie et l'aide médicale urgente le soin de fixer la date d'entrée en vigueur des articles 2, 3, 4, 14, 18, 22 et 23.

Une telle compétence ne peut en l'espèce être déléguée au ministre, la date à laquelle le dispositif en projet entre en vigueur n'étant pas une matière accessoire ou de détail mais un élément essentiel de celui-ci ²⁶.

*

²⁶ Voir notamment en ce sens l'avis 76.666/2/V donné le 2 août 2024 sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon « modifiant diverses dispositions relatives à la conduite et aux examens du permis de conduire ».

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten ‘op de Raad van State’, gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

VOORAFGAANDE OPMERKING

Rekening houdend met het ogenblik waarop dit advies wordt gegeven, vestigt de afdeling Wetgeving de aandacht van de adviesaanvrager erop dat de verkiezingen van 9 juni 2024 tot gevolg hebben dat de regering sedert die datum en totdat een nieuwe regering is verkozen, niet over de volheid van haar bevoegdheid beschikt. Dit advies wordt evenwel gegeven zonder dat wordt nagegaan of dit ontwerp in die beperkte bevoegdheid kan worden ingepast, aangezien de afdeling Wetgeving geen kennis heeft van het geheel van de feitelijke gegevens die de regering in aanmerking kan nemen als ze te oordelen heeft of het vaststellen of het wijzigen van verordeningen noodzakelijk is.

GEDEELTELIJKE ONONTVANKELIJKHEID VAN DE ADVIESAANVRAAG

Voor zover bijlage I van het voorliggende besluit nieuwe salarisschalen vaststelt, is ze, net als artikel 75 dat die schalen invoegt in het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 ‘houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp’ (hierna: “het DBDMH-statuuut”), niet van reglementaire aard in de zin van artikel 3, § 1, van de gecoördineerde wetten ‘op de Raad van State’.¹

De adviesaanvraag is dus onontvankelijk voor zover ze die salarisschalen betreft.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. De steller van het ontwerp moet erop toezien dat het verslag aan de Regering wordt aangevuld. Dat verslag moet toelaten de *ratio legis* van de wijzigingen die het voorliggende ontwerp aanbrengt uitdrukkelijk aan te geven, en te reageren op de opmerkingen van dit advies.

¹ Zie in die zin onder meer advies 50.124/2/V van 5 september 2011 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 29 oktober 2011 ‘tot vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van Net Brussel, Gewestelijk Agentschap voor Netheid’ en advies 74.668/4 van 13 november 2023 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Waalse Regering van 14 december 2023 ‘modifiant diverses dispositions en vue d’intégrer l’allocation de foyer ou de résidence dans les échelles de traitements’.

2.1 De afdeling Wetgeving heeft in haar advies 61.330/2 van 27 juni 2017 het volgende opgemerkt:

“1.1. Zoals de afdeling Wetgeving reeds meermaals opgemerkt heeft, onder meer in haar advies 41.963/2 naar aanleiding van het voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 15 mei 2007 ‘betreffende de civiele veiligheid’,² is de aangelegenheid van de civiele bescherming in ruime zin een restbevoegdheid van de federale overheid. Dit betekent derhalve dat, wanneer het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de uitoefening van bevoegdheden van de Brusselse agglomeratie – *in casu* de bevoegdheden inzake de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp – met toepassing van artikel 5 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 ‘met betrekking tot de Brusselse Instellingen’ opdraagt aan een instelling van openbaar nut en het statuut van het personeel van die instelling vaststelt, het dat moet doen met inachtneming van de federale regels inzake civiele bescherming, en dat de federale staat van zijn kant rekening moet houden met de bijzonderheden die voortvloeien uit het feit dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, met toepassing van dat artikel 5, toevertrouwd heeft aan een instelling van openbaar nut, te weten de DBDMH.

In advies 41.963/2 is de federale wetgever verzocht om een keuze te maken:

‘Ofwel opteert hij ervoor rekening te houden met de bijzondere kenmerken van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, maar dan dient hij, eveneens voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, algemene bepalingen vast te stellen die dat gewest de kans bieden deze aan te passen aan de specificiteit van zijn dienst en zijn personeel. In dat opzicht dient de steller van het voorontwerp zich ervan te vergewissen dat het bij artikel 15 van het voorontwerp omschreven minimumkader de federale Staat in de mogelijkheid stelt zijn bevoegdheid inzake civiele bescherming (in ruime zin) ten volle uit te oefenen en een minimum aan eenvormigheid terzake te bewaren. Het staat bovendien aan de steller van het voorontwerp om zich te vergewissen van het logisch verband van de bepalingen van het voorontwerp met het aldus ingenomen standpunt.’³

Ofwel beschouwt de steller van het voorontwerp van wet, door de Koning de taak op te dragen het administratief statuut en de bezoldigingsregeling vast te stellen van de personeelsleden van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, deze dienst als een hulpdienst zoals de overige. In dat geval dient een samenwerkingsakkoord te worden gesloten met inachtneming van de aan de federale overheid en aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest toegewezen bevoegdheden.’

² Voetnoot 1 van het geciteerde advies: *Parl.St.* Kamer 2006-07, nr. 51-2928/1, 113 tot 120.

³ Voetnoot 2 van het geciteerde advies: Het is niet logisch, en overigens ook niet aanvaardbaar, hiervoor te opteren, terwijl aan de Koning de taak wordt opgedragen om het statuut van de personeelsleden van deze dienst vast te stellen, welke taak immers valt onder de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Vergelijk met de huidige situatie waarin het statuut wordt vastgesteld door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering met inachtneming, enerzijds, van de artikelen 9 en 13 van de voormelde wet van 31 december 1963 en, anderzijds, de algemene beginselen vastgelegd bij het voormelde koninklijk besluit van 22 december 2000.

Artikel 106 van de wet van 15 mei 2007 machtigt de Koning om inzonderheid ‘het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel van de zones, hierbij inbegrepen de opleiding’ vast te stellen. Krachtens artikel 17, § 1, 7°, van dezelfde wet, is dat artikel 106 niet van toepassing op het orgaan, dat werd ingericht door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met toepassing van artikel 5 van de bijzondere wet van 12 januari 1989, ‘behalve voor wat betreft de algemene principes van het administratief (...) statuut van toepassing op het operationeel personeel bedoeld in dit artikel’.”⁴

2.2 Ingevolge die wetsbepalingen bevat boek 15 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 ‘tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones’⁵ (hierna: “het federale statuut”), met als opschrift “Bepalingen tot vaststelling van de algemene beginselen van toepassing op de operationele personeelsleden van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp”, twee bepalingen:

“Art. 306. § 1. Overeenkomstig artikel 17, § 1, 7°, van de wet van 15 mei 2007, vormen de volgende bepalingen van dit statuut de algemene beginselen van toepassing op de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp:

- Boek 1: de artikelen 1 en 7;
- Boek 2: de artikelen 8 § 2 tot § 4, 15, 18/6, 19 en 20;
- Boek 3: de artikelen 21 tot 26, 32 en 33;
- Boek 5, titel 2: de artikelen 67 tot 71, 75, 76, 77, eerste en derde lid, 78 tot 86;
- Boek 5, titel 3: de artikelen 89, 90, 91, eerste lid, 92 tot 98, 99, eerste en derde lid, 100 tot 107, 108, eerste lid, en 109;
- Boek 5, titel 4: de artikelen 110 tot 114;
- Boek 6: het volledige boek;
- Boek 15: het volledige boek;
- Boek 17: het volledige boek.

§ 2. De inhoud van de artikelen 5, 87, 88 en 308 van dit statuut, evenals deze van de boeken 4 en 5, titel 1, maken het voorwerp uit van een samenwerkingsakkoord tussen de federale staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 3. De artikelen 15 en 280 tot 290 van dit statuut zijn toepasselijk op de Brusselse Hoofdstedelijke dienst voor brandbestrijding en dringende medische hulpverlening.

Art. 307. Voor de toepassing van de bepalingen, vermeld in artikel 306, worden de aan de commandant, aan de raad, aan het college of aan de voorzitter toegekende bevoegdheden uitgeoefend door de bevoegde organen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.”

⁴ Advies 61.330/2 van 27 juni 2017 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 ‘houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp’, 32-33.

⁵ Over het ontwerp dat geleid heeft tot dat koninklijk besluit van 19 april 2014 is op 6 februari 2014 advies 55.165/2 verstrekt. Daarin brengt de afdeling Wetgeving in het kort in herinnering wat advies 41.963/2 daarover stelt (algemene opmerking 1, BS 1 oktober 2014, 77485).

2.3 Het verslag aan de Koning dat aan dat koninklijk besluit voorafgaat, bevat de volgende commentaar op de artikelen 306 en 307:

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

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

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

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

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

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

Artikel 306 (lees: 307) preciseert dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dient te bepalen welke van de organen ervan of van de organen van de DBDMH de rollen moeten vervullen die de ontwerptekst aan instellingen zoals de commandant, de raad of het college toebedeeld heeft.

Het zijn voornamelijk de taalverplichtingen opgelegd door de gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken die aan de basis liggen van de verdeling van de materies in de eerste of in de tweede paragraaf van artikel 306. De DBDMH is immers de enige tweetalige brandweerdienst van het land en is daardoor onderworpen aan de verplichtingen inzake taalkundige verdeling vastgelegd door de taalkaders. Zoals men weet, moeten bovendien de percentages uit de taalkaders gerespecteerd worden binnen elke

graad van de hiërarchie, met dien verstande dat een ander besluit dan datgene dat de taalkaders vastlegt, de graden van de personeelsleden die eenzelfde hiërarchische graad vormen, bepaalt. Bijgevolg werd beslist, omwille van deze bijzonderheid, dat de belangrijkste bepalingen van dit statuut, die de verschillende graden van dit statuut in gevaar brengen, het voorwerp zouden zijn van een samenwerkingsakkoord: artikel 5 (vaststelling van de verschillende graden van het basiskader, het middenkader en het hoger kader), de artikelen 87 en 88 (mobiliteitsvoorwaarden), artikel 308 (overgangsrecht van de graden) en de eerste titel van boek 5 (bevorderingssysteem door verhoging in graad). Het is immers te verkiezen dat voornoemde bepalingen het voorwerp zijn van een samenwerkingsakkoord, zodat hun toepassing in overeenstemming met de taalwetgeving verzekerd kan worden.

Bovendien werd ook beslist dat boek 4 het voorwerp zal uitmaken van een samenwerkingsakkoord tussen de federale Staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: de zeer gedetailleerde bepalingen zouden niet gelijkgesteld kunnen worden met algemene principes – hun ‘directe toepassing’ zou de autonomie die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ter zake heeft, tot nul herleiden. Omgekeerd zorgen de meeste formuleringen van de bepalingen opgesomd in de eerste paragraaf van artikel 306 ervoor dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ten opzichte van deze bepalingen speelruimte heeft bij de toepassing en aanpassing aan de DBDMH ervan.”⁶

2.4 Zoals de afdeling Wetgeving in haar advies 61.330/2 heeft opgemerkt, volgt uit het voorgaande dat de bepalingen bedoeld in artikel 306, § 1, van het koninklijk besluit van 19 april 2014, “algemene principes” zijn: het statuut dat in het voorliggende ontwerp wordt geregeld, moet ze in acht nemen maar mag ze aanvullen of aanpassen in functie van de specificiteit van de DBDMH.

2.5 Verscheidene bepalingen van het ontwerp wijzigen bepalingen van het DBDMH-statuuut die, zoals de afdeling Wetgeving reeds in haar advies 61.330/2 opgemerkt had, aanvullingen of wijzigingen van de algemene principes van het federale statuut bevatten.⁷

2.6 De afdeling Wetgeving merkt bovendien op dat:

– artikel 31 van het ontwerp (ontworpen artikel 123, tweede lid) afwijkt van artikel 69, tweede lid, van het federale statuut;

– wat de mobiliteitsstages in de graden van sergeant en luitenant betreft, de wijziging die in artikel 34 van het ontwerp wordt beoogd, afwijkt van artikel 80 van het federale statuut (luidens welk binnen de drie maanden een tussentijds verslag moet worden opgesteld).

2.7 De steller van het ontwerp moet zich er bijgevolg van vergewissen dat de bepalingen van het federale statuut die algemene principes vormen die toepasselijk zijn op de DBDMH, slechts worden aangepast in zoverre dat nodig is voor de specificiteit van de DBDMH. Het verdient overigens aanbeveling het verslag aan de Regering op dat punt aan te vullen.

⁶ BS 1 oktober 2014, 77482.

⁷ In dat verband kan gewezen worden op het ontworpen artikel 107, 1° (artikel 111 van het federale statuut), op het ontworpen artikel 109 (artikel 112 van het federale statuut), op het ontworpen artikel 122 (artikel 68 van het federale statuut), op het ontworpen artikel 130 (artikel 75 van het federale statuut) en op het ontworpen artikel 136 (artikel 79 van het federale statuut).

2.8 Wat betreft de overeenstemming van de ontworpen artikelen 6/1 tot 6/3 met het samenwerkingsakkoord van 27 maart 2017 ‘tot uitvoering van artikel 306, § 2, van het koninklijk besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones’, kan opgemerkt worden dat artikel 2 van het samenwerkingsakkoord aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest weliswaar geen uitdrukkelijke machtiging verleent tot het invoeren van subkaders, maar dat de ontworpen artikelen 6/1 tot 6/3 als dusdanig niet strijdig lijken te zijn met dat artikel, aangezien ze de verdeling over drie kaders niet wijzigen en ze de graden binnen die drie kaders ongemoeid laten (en bijgevolg ook de daarmee samenhangende verplichtingen inzake taalkundige verdeling).⁸

BIJZONDERE OPMERKINGEN

AANHEF

1. In het eerste lid dient nader te worden gesteld dat artikel 8, tweede lid, van de ordonnantie van 19 juli 1990 ‘houdende oprichting van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp’ vervangen is bij de ordonnantie van 9 juli 2015.

2. De vervulde vormvereisten moeten worden vermeld in de chronologische volgorde waarin ze vervuld zijn.⁹

DISPOSITIEF

Artikel 2

Op een vraag over de *ratio legis* van artikel 2 heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

“L’objectif de la création des sous-cadres est de formaliser une situation qui existe de fait afin de pouvoir mener des politiques RH qui prennent correctement en compte cette réalité.

Le sous-cadre opérationnel constitue le sous-cadre majoritaire car il remplit l’essentiel des missions de base du SIAMU (l’aide médicale urgente et les missions liées à la sécurité civile). D’autres fonctions doivent toutefois être prises en charge par les pompiers à la centrale et dans la logistique.

Les sous-cadres permettront plus facilement de garantir une carrière avec des promotions dans ces fonctions spécifiques.”

⁸ Naar aanleiding van een vraag in dat verband heeft de gemachtigde van de minister immers bevestigd: “Les sous-cadres ne sont pas pris directement en compte dans le calcul des cadres linguistiques. Les cadres linguistiques du SIAMU se calculent sur l’ensemble du SIAMU, les cadres administratifs et opérationnels indistinctement. De la même façon que le SIAMU doit tendre vers le respect des équilibres linguistiques dans chaque département et services, le SIAMU sera tenu de tendre vers un équilibre linguistique dans chaque sous-cadre”.

⁹ *Beginselen van de wetgevingstechniek - Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, www.raadvst-consetat.be, tab “Wetgevingstechniek”, aanbevelingen 34, b), en 35, b).

Het verdient aanbeveling die preciseringen op te nemen in het verslag aan de Regering.

Artikel 4

1. In de inleidende zin moet nader worden gesteld dat artikel 11 gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019.

2. Op een vraag over de *ratio legis* van die bepaling heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

“Le sous-cadre opérationnel constitue le sous-cadre majoritaire car il remplit l’essentiel des missions de base du SIAMU (l’aide médicale urgente et les missions liées à la sécurité civile). Lors des recrutements, le SIAMU cherche à recruter des pompiers qui remplissent ces missions. Tous les agents doivent également recevoir la même formation initiale de pompiers.

Les fonctions intégrées dans les autres sous-cadres constituent des possibilités d’évolution de carrière, soit par volonté de s’investir dans des fonctions plus spécialisées soit pour des raisons médicales.

Il y a une volonté de maintenir le sous-cadre opérationnel comme le corps du métier et les sous-cadres techniques et le dispatching comme une possibilité d’évolution de carrière, d’où l’insertion de ce paragraphe prévoyant le fait que le recrutement ne peut s’opérer que dans le sous-cadre opérationnel.”

Het verdient aanbeveling die preciseringen op te nemen in het verslag aan de Regering.

Artikel 5

1. Het ontworpen artikel 16 bepaalt dat, indien er fysieke proeven georganiseerd worden, die proeven “gelijke prestatiedrempels voor alle kandidaten [hanteren]”.

In dat verband wordt de steller van het ontwerp erop gewezen dat men bij het bepalen van “gelijke prestatiedrempels voor alle kandidaten” rekening moet houden met het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie van mannelijke en vrouwelijke kandidaten, te meer daar die fysieke proeven eliminerend zijn.¹⁰

Op een vraag in dat verband heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

“Une refonte de ces tests est en cours, en collaboration avec une université pour évaluer les seuils de performance à exiger par rapport à la fonction et les épreuves physiques

¹⁰ Zie in dezelfde gedachtengang advies 67.195/2 van 27 april 2020 over een ontwerp dat geleid heeft tot het ministerieel besluit van 12 november 2020 ‘tot vaststelling van de inhoud en de modaliteiten van het wervingsexamen voor Franstalige en Nederlandstalige brandweermannen, mannelijk en vrouwelijk, voor de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp’.

qui permettent d'évaluer ces exigences sans introduire de discrimination entre les sexes. Ces tests devraient être mis en place pour la prochaine campagne de recrutement.

L'enjeu de la refonte du système est d'éliminer au maximum les discriminations basées sur le sexe en intégrant les éléments suivants:

- les épreuves seront repensées pour éviter les discriminations (certains types d'exercice correspondent mieux à la morphologie des hommes);
- Par ailleurs, une fois que le seuil de performance correspondant aux exigences de la fonction a été établi, il est possible de considérer que ce seuil est 'atteint' ou 'non atteint' et de ne plus les intégrer dans le classement final. Ceci permettra d'éviter que les tests physiques pénalisent les femmes dans l'établissement du classement."

Het verdient aanbeveling die preciseringen op te nemen in het verslag aan de Regering.

2. De gemachtigde van de minister heeft het volgende aangegeven:

"Les capacités physiques des candidats sont évaluées à plusieurs reprises au cours du processus de recrutement car il n'y a pas de garantie que les candidats conservent leur forme physique tout au long du processus de recrutement".

Het ontworpen artikel 16 lijkt echter in het algemeen de mogelijkheid in te houden dat in het kader van een vergelijkend wervingsexamen helemaal geen fysieke proef georganiseerd wordt, en overweegt zelfs niet de mogelijkheid van een fysieke proef waarvan de kandidaten die aantonen dat hun lichamelijke geschiktheid reeds in een recent verleden beoordeeld is, zouden kunnen worden vrijgesteld.

De vraag rijst of dit wel de bedoeling is van de steller van het ontwerp. Indien dat het geval is, is het de afdeling Wetgeving niet onmiddellijk duidelijk om welke redenen de fysieke proeven louter facultatief zouden zijn, gelet op het doel dat de steller van het ontwerp nastreeft en op de algemene strekking van de regeling die door het DBDMH-statuuut wordt ingevoerd, die veel belang hecht aan het nazicht van de lichamelijke geschiktheid van de personeelsleden.

De ontworpen bepaling moet opnieuw onderzocht worden. In voorkomend geval moet het verslag aan de Regering op dat punt worden aangevuld.

Artikelen 6 en 7

1. Naar aanleiding van een vraag over de rol die voortaan wordt toebedeeld aan de verantwoordelijke voor de rekruten, heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

"L'objectif général de ces différents rôles est de pouvoir réguler au mieux la charge de travail. En effet, les recrutements ont lieu par vagues et la charge des agents chargés de l'encadrement des stagiaires peut également varier assez fort. Afin de pouvoir garantir un suivi suffisant des stagiaires dans toutes les circonstances, ces possibilités de délégation de certaines tâches sont nécessaires.

La formation du stagiaire s'effectue sous la responsabilité du maître de stage, qui est assisté par le chef du service d'instruction et qui peut également déléguer une partie de ses tâches à un responsable des recrues, si nécessaire, en tenant compte de la charge de travail du maître de stage.

Auparavant, seul un officier (c'est-à-dire un membre du personnel ayant au moins le niveau A) pouvait assumer la fonction de maître de stage, mais la charge de travail d'un officier au sein de l'institution étant déjà assez lourde, il était nécessaire d'avoir également un responsable des recrues qui prenait automatiquement en charge une grande partie des tâches. Depuis les dernières modifications du statut, il est également possible pour un membre du personnel ayant au moins le grade de caporal (et six ans d'ancienneté de service) d'assumer le rôle de maître de stage, ce qui a augmenté le nombre de maîtres de stage possibles et a permis de mieux répartir la charge de travail. Ainsi, s'il existe certainement des maîtres de stage qui peuvent assumer la pleine responsabilité des stagiaires, il reste également opportun de maintenir la possibilité qu'un maître de stage puisse déléguer certaines de ses tâches à un responsable des recrues, sans que cela ne soit un automatisme, afin de toujours avoir la possibilité de maintenir la charge de travail dans des limites acceptables.

L'aide que peut apporter le chef de service d'instruction étant trop limitée (le chef de service ne veille en effet qu'à ce que le stagiaire ne participe aux opérations ou ne dirige les opérations, selon son grade, que dans la mesure où sa formation théorique et pratique le permet), un appui supplémentaire au suivi et à la gestion quotidienne des recrues par un responsable des recrues est encore souhaitable dans certains cas."

Het verdient aanbeveling die preciseringen op te nemen in het verslag aan de Regering.

2. De gemachtigde van de minister is het ermee eens dat, gelet op de opheffing van de eerste zin van artikel 25, § 2, waarin artikel 7, 1°, van het ontwerp voorziet, het woord "Hij" aan het begin van de tweede zin van artikel 25, § 2, van het DBDMH-statuuat vervangen dient te worden door de woorden "De stagemeeester".

Artikel 8

1. De formulering van het ontworpen tweede en het ontworpen derde lid van artikel 27, § 1, kan voor verwarring zorgen in zoverre enerzijds het geval beschreven wordt waarin het stageverslag de vermelding "te verbeteren" of "onvoldoende" bevat, en anderzijds het geval waarin de stagiair verzoekt dat de personen aanwezig zijn die, al naar gelang het desbetreffende geval, in die beide leden worden vermeld.

Naar aanleiding van een vraag in dat verband heeft de gemachtigde van de minister bevestigd dat het de bedoeling is dat de stagemeeester en het diensthoofd van instructie of het adjunct-diensthoofd van instructie verplicht aanwezig zijn wanneer het stageverslag de vermelding "te verbeteren" of "onvoldoende" bevat:

"Si le rapport de stage porte la mention 'à améliorer' ou 'insuffisant': deux personnes sont présentes. Combinaisons possibles:

- Maître de stage + chef du service instruction

- Maître de stage (s'il est également chef du service instruction) + adjoint du chef du service instruction
- Responsable des recrues + maître de stage.”

Het dispositief moet bijgevolg worden herzien zodat het beter overeenstemt met de nagestreefde doelstelling.

2. De gemachtigde van de minister is gevraagd of de mogelijkheid, vermeld in het ontworpen artikel 27, § 1, derde lid, dat de stagemeeester het voeren van het evaluatiegesprek aan een verantwoordelijke voor de rekruten delegeert, beperkt blijft tot het geval waarin de stagemeeester gebruikgemaakt heeft van de mogelijkheid, voorzien in het ontworpen artikel 25, § 2, de dagelijkse opvolging en het beheer van de rekruten aan de verantwoordelijke voor de rekruten te delegeren, alsook hoe, indien het voorgaande niet het geval is, de verantwoordelijke voor de rekruten het evaluatiegesprek kan voeren met een stagiair die hij niet gevolgd heeft. De gemachtigde van de minister heeft het volgende geantwoord:

“Non, la délégation de la conduite des entretiens d'évaluation liés aux rapports de stage intermédiaires peut être déléguée au responsable des recrues, même si ce dernier n'était pas responsable du suivi quotidien. En effet, les rapports de stage sont établis après avoir obtenu les informations nécessaires auprès des instructeurs et des supérieurs hiérarchiques: tant le maître de stage que le responsable des recrues devront donc s'appuyer sur des informations provenant de 'tiers' ayant enseigné au stagiaire en question ou ayant eu autorité sur lui pour mener l'entretien.

En outre, le maître de stage sera également présent lors de l'entretien si le rapport de stage comporte une mention négative. En réalité, lorsque les rapports de stage sont majoritairement positifs, les entretiens d'évaluation sont assez limités et peuvent facilement être confiés à un responsable des recrues, indépendamment du fait que le suivi quotidien a été effectué par ce dernier ou par le maître de stage.

Enfin, l'entretien le plus important a lieu à la fin du stage et il se déroule toujours avec le maître de stage. La présence du chef de service de l'instruction (ou de son adjoint) peut toujours être sollicitée.”

Het verdient aanbeveling die preciseringen op te nemen in het verslag aan de Regering.

Artikel 10

De afdeling Wetgeving heeft er reeds in advies 73.345/2 van 25 mei 2023¹¹ op gewezen dat de woorden “een gelijk aantal stemmen voor en tegen” de voorkeur genieten boven het woord “ex-aequo”.

¹¹ Advies 73.345/2 van 25 mei 2023 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023 ‘tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp’, opmerking 2 over artikel 27.

Artikel 12

De woorden “, zoals bijvoorbeeld de verantwoordelijke van de rekruten,” zouden luidens punt 3° worden opgeheven, maar ze komen in het huidige dispositief niet voor.

Zoals de gemachtigde van de minister heeft bevestigd, moet punt 3° derhalve worden weggelaten en dient het vervolg van de bepaling dienovereenkomstig te worden hernummerd.

Artikel 13

Er dient nader te worden gesteld dat artikel 39 gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023.

Artikel 15

Er dient nader te worden gesteld dat artikel 52 gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019.

Artikel 16

Artikel 16 voorziet in twee afzonderlijke momenten waarop voldaan moet zijn aan de voorwaarden om aan het bevorderingsexamen te kunnen deelnemen.

Op de vraag op welk moment aan welke voorwaarden moet worden voldaan, heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

“La disposition vise à clarifier les moments où les conditions de promotion pour pouvoir postuler sont vérifiées.

Pour des raisons pratiques, l’objectif est de pouvoir vérifier que ces conditions sont remplies au moment de la clôture des inscriptions pour la procédure de promotion. Par ailleurs, une vérification de ces conditions est réalisée au moment de la première épreuve de l’examen de promotion.

Les conditions requises pour pouvoir participer à l’examen de promotion sont les mêmes à ces deux stades. Toutefois, il peut y avoir un délai de plusieurs semaines entre ces deux étapes, ce qui justifie cette nouvelle vérification. En effet, certaines conditions peuvent ne plus être remplies dans ce laps de temps (sanction disciplinaire, plus en ordre de formation ou des tests physiques, ...).

Les conditions de promotion sont celles reprises à l’article 56 de l’arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours combinées avec celles prévues aux articles 49 à 57 de l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire (...) du personnel opérationnel du Service d’Incendie et d’Aide médicale urgente.”

Uit de uitleg van de gemachtigde van de minister vloeit voort dat de steller van het ontwerp beide momenten cumulatief in aanmerking wil nemen. Die bedoeling komt niet voldoende tot uiting in de ontworpen bepaling. Indien men aan die bedoeling vasthoudt, zou het woord “en” dan ook moeten worden ingevoegd na de woorden “laatste lid”. De afdeling Wetgeving heeft evenwel bedenkingen over het nut van een eerste controle na afloop van de inschrijvingstermijn indien de deelnemingsvoorwaarden hoe dan ook gecontroleerd worden op het ogenblik van de eerste proef.

Naar aanleiding van de vraag waarom de tweede zin van het tweede lid van het huidige artikel 58 niet is overgenomen in het ontworpen artikel 58, heeft de gemachtigde van de minister voorts geantwoord dat het om een vergissing gaat.

Artikel 16 moet bijgevolg in het licht van deze opmerking opnieuw worden onderzocht.

Artikel 17

Artikel 61, derde lid, van het DBDMH-statuuat wordt bij artikel 17 van het ontwerp vervangen zodat het bepaalt dat bij gelijkheid tussen de kandidaten van een bevorderingsexamen

“de voorkeur [wordt] gegeven aan diegene die, in volgorde:

1° behoort tot het geslacht dat in die bevorderingsrang het minst vertegenwoordigd is binnen de instelling;

2° de hoogste graadanciënniteit heeft;

3° de hoogste niveauanciënniteit heeft;

4° de hoogste dienstanciënniteit heeft in het operationeel kader van de DBDMH;”.

Artikel 17 beoogt eveneens tussen het derde en het vierde lid van artikel 61 van het DBDMH-statuuat een nieuw lid in te voegen dat gesteld is als volgt:

“De berekening van het minst vertegenwoordigde geslacht vindt plaats op het ogenblik dat het advies van de directieraad gegeven wordt.”

In de nota aan de regering, gevoegd bij het dossier dat aan de afdeling Wetgeving is bezorgd, staat dat de wijziging bedoeld is om te voorzien in “positieve acties”.

Daar het ontworpen artikel 61, derde lid, 1°, van het DBDMH-statuuat een maatregel van positieve actie vormt, dient eraan herinnerd te worden dat artikel 16 van het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit,¹² dat in werking getreden is op 16 oktober 2024, als volgt luidt:

“Art. 16. § 1. Een onderscheid op grond van één of meerdere beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van directe, indirecte of intersectionele discriminatie, noch van een opdracht tot discriminatie wanneer dit onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt die is aangenomen met inachtneming

¹² Het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit is krachtens de artikelen 5, 32°, en 6 ervan van toepassing op de DBDMH.

van het door de gewestregering, het College en het Verenigd College gezamenlijk vastgestelde regelgevingskader.

§ 2. Het regelgevingskader zoals bedoeld in § 1 moet de volgende cumulatieve voorwaarden naleven en uitvoeren:

1° er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;

2° het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;

3° de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;

4° de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

§ 3. Zolang het in §§ 1 en 2 bedoelde regelgevingskader niet is aangenomen, kunnen de positieve acties worden uitgevoerd met inachtneming van de vier voorwaarden zoals bedoeld in § 2. In dat geval, moet de auteur van de positieve actie uitdrukkelijk uitleggen, bij de uitvoering van de positieve actie, hoe deze actie elk van de vier voorwaarden naleeft en uitvoert.”

Over een soortgelijke bepaling heeft de afdeling Wetgeving in dat verband de volgende opmerking gemaakt in haar advies 73.345/2 van 25 mei 2023 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023 ‘tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp’:

“In advies 49.473/AV van 26 april 2011 over een voorstel dat geleid heeft tot de wet van 28 juli 2011 ‘tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij’ heeft de algemene vergadering van de afdeling Wetgeving de volgende opmerking gemaakt:

‘7. De regeling die in het wetsvoorstel naar voren wordt geschoven, dient dan ook beoordeeld te worden in het licht van de voorwaarden die het Grondwettelijk Hof gesteld heeft in verband met de verenigbaarheid van een maatregel van ‘positieve actie’ met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie:

‘B.22.2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden genomen wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

(1) er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;

(2) het verdwijnen van die ongelijkheid moet als een te bevorderen doelstelling worden aangewezen;

(3) de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;

(4) de maatregel van positieve actie mag de rechten van derden niet onnodig beperken (artikel 10, § 2, van de Antiracismewet, artikel 10, § 2, van de Algemene Antidiscriminatiewet en artikel 16, § 2, van de Genderwet).

B.22.3. In het verleden heeft het Hof aanvaard dat de wetgever maatregelen van positieve actie neemt indien zij juist ertoe strekken een bestaande ongelijkheid te verhelpen. Toch moeten dergelijke “corrigerende ongelijkheden”, om bestaanbaar te zijn met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, slechts in die gevallen worden toegepast waarin een kennelijke ongelijkheid blijkt, moet het verdwijnen van die ongelijkheid als een te bevorderen doelstelling worden aangewezen, moeten de maatregelen van tijdelijke aard zijn en verdwijnen wanneer het door de wetgever beoogde doel eenmaal is bereikt en mogen zij niet onnodig andermans rechten beperken (arrest nr. 9/94 van 27 januari 1994, B.6.2; arrest nr. 42/97 van 14 juli 1997, B 20; arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004, B.79). (...)

B.23.1. Artikel 10, derde lid, van de Grondwet bepaalt dat de gelijkheid van mannen en vrouwen is gewaarborgd. Krachtens artikel 11*bis*, eerste lid, van de Grondwet waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 van de Grondwet bedoelde regel voor mannen en vrouwen de gelijke uitoefening van hun rechten en vrijheden.

Die bepalingen nopen de wetgevers tot bijzondere voorzichtigheid wanneer zij een verschil in behandeling invoeren of toestaan op grond van het geslacht.

B.23.2. Door maatregelen van positieve actie aan de voormelde criteria te onderwerpen, heeft de wetgever een bijzonder nauwlettend toezicht op die maatregelen mogelijk gemaakt dat de rechter in staat stelt om in elk concreet geval na te gaan of aan het fundamentele beginsel van de gelijkheid van de geslachten afbreuk wordt gedaan¹³.

(...)

13. De onverkort opgelegde verplichting om een quotum na te leven van vrouwen of mannen in de samenstelling van de raad van bestuur van een economisch overheidsbedrijf of van de Nationale Loterij, beknot, naar het zich laat aanzien, niet nodeloos de rechten van de enen of de anderen, echter op voorwaarde:

- dat deze verplichting een vergelijking mogelijk maakt van de aanspraken en verdiensten van de kandidaten van verschillend geslacht (...);

- dat door deze verplichting een persoon van een bepaald geslacht slechts moet worden gekozen voor zover de aanspraken en verdiensten van deze persoon vergelijkbaar zijn met die van een of meerdere andere kandidaten van het andere geslacht met wie hij wedijvert en die, zoals hij, geschikt worden bevonden voor de vacante functie.

De quotumregel kan de met benoemingsbevoegdheid beklede overheidsinstantie immers niet ontslaan van de verplichting de aanspraken en verdiensten te vergelijken (...), en het naleven van deze verplichting moet blijken uit de motivering van de akte van benoeming.

(...)

14. Het HvJEU heeft meermalen de gelegenheid gehad om de geldigheid te onderzoeken van positieve acties in de overheidssector ter bevordering van een evenwichtige verdeling van de geslachten inzake tewerkstelling.

¹³ Voetnoot 4 van het geciteerde advies: Voetnoot 9 van het geciteerde advies: Grondwettelijk Hof, arrest 17/2009 van 12 februari 2009.

15. Aldus heeft het HvJEU in het arrest Badeck het volgende geoordeeld:¹⁴

‘22. (...) het Hof [oordeelde] in punt 33 van het arrest Marschall, dat, anders dan de regeling die in het arrest Kalanke aan de orde was, een nationale regeling die een openingsclausule bevat, de grenzen van de uitzondering van artikel 2, lid 4, van de richtlijn niet overschrijdt indien zij, in elk individueel geval, mannelijke kandidaten met gelijke kwalificaties als vrouwelijke kandidaten waarborgt, dat de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met alle criteria betreffende de persoon van de sollicitanten en de aan vrouwelijke kandidaten toegekende voorrang buiten toepassing laat, wanneer één of meer van die criteria de balans ten gunste van de mannelijke kandidaat doen doorslaan.

23. Derhalve is een maatregel volgens welke vrouwelijke kandidaten in sectoren van de openbare dienst waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, bij voorrang moeten worden bevorderd, verenigbaar met het gemeenschapsrecht,

– wanneer hij vrouwelijke kandidaten met een gelijke kwalificatie als hun mannelijke medekandidaten niet automatisch en onvoorwaardelijk voorrang verleent, en

– wanneer de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten’ (...).

Het begrip ‘openingsclausule’ wordt in de rechtspraak van het HvJEU omschreven als de ‘clausule (...) volgens welke vrouwen niet bij voorrang moeten worden bevorderd, indien met de persoon van een mannelijke kandidaat verband houdende redenen de balans in diens voordeel doen doorslaan’.

3.1. Allereerst dient artikel 47 van voorliggend ontwerp getoetst te worden aan de criteria van aanvaardbaarheid die door het Grondwettelijk Hof afgeleid zijn in verband met de maatregel van positieve actie die bedoeld is om voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te zorgen.

1° Bestaan van een kennelijke ongelijkheid waarvan het verdwijnen de te bevorderen doelstelling is

Uit de audit die binnen de DBDMH¹⁵ uitgevoerd is, blijkt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de operationele functies van de DBDMH, en dit op alle niveaus van de hiërarchie.

Volgens die audit (p. 24) bestaat het operationeel kader immers voor 99 % uit mannen en voor 1 % uit vrouwen, terwijl het administratief kader 50 % mannen en 50 % vrouwen omvat.

Die cijfers tonen aan dat er bij het operationeel personeel van de DBDMH een kennelijke ongelijkheid bestaat op grond van geslacht, met name in de onderscheiden bevorderingsrangen.

2° Maatregel van tijdelijke aard

¹⁴ Voetnoot 5 van het geciteerde advies: HvJ 28 maart 2000, C 158/97, *Badeck e.a.*; zie eveneens over deze thematiek: HvJ 6 juli 2000, C 407/98, *Katarina Abrahamsson en Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*.

¹⁵ Voetnoot 6 van het geciteerde advies: Audit van de DBDMH inzake diversiteit, discriminatie, racisme en seksisme, Moore Business Consulting, 31 maart 2021.

Dat de maatregel tijdelijk van aard zou zijn, blijkt niet uitdrukkelijk uit de bewoordingen van het ontworpen artikel 61, derde lid, 1°. Krachtens het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 3 maart 2011 ‘tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt’ dient de DBDMH evenwel een diagnose op te maken. Indien uit die diagnose blijkt dat het doel van die maatregel bereikt is, is die maatregel niet langer verantwoord.¹⁶

In het dispositief zou uitdrukkelijk bepaald moeten worden dat de genomen maatregel van positieve actie tijdelijk van aard is, waardoor die maatregel op gezette tijden geëvalueerd zou moeten worden.

3° Geen onnodige beperking van de rechten van derden

De voorgenomen maatregel lijkt op zich niet van dien aard te zijn dat hij de rechten van derden onnodig beperkt, aangezien die maatreel volgens de voornoemde rechtspraak:

- een vergelijking van de aanspraken en verdiensten van kandidaten van een verschillend geslacht mogelijk maakt;
- slechts verplicht tot het kiezen van een persoon van een bepaald geslacht voor zover de aanspraken en verdiensten van die persoon vergelijkbaar zijn met die van een of meer andere kandidaten van het andere geslacht met wie hij wedijvert en die, zoals hij, geschikt bevonden worden voor de vacante functie.

4° Openingsclausule

Uit de voornoemde rechtspraak van het Hof van Justitie blijkt dat een maatregel van positieve actie op grond waarvan vrouwelijke kandidaten bij voorrang bevorderd moeten worden, geacht wordt verenigbaar te zijn met het gemeenschapsrecht wanneer de sollicitaties onderworpen worden aan een objectieve beoordeling, waarbij met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten rekening gehouden wordt.

De voorgestelde regeling voldoet niet aan de voorwaarde die uit die rechtspraak voortvloeit, aangezien ze geen dergelijke ‘openingsclausule’ bevat.

In het dispositief moet een dergelijke clausule opgenomen worden.

3.2. De conclusie is dat de maatregel van positieve actie waarin het ontworpen artikel 61, derde lid, 1°, voorziet, verenigbaar is met de criteria vastgesteld in de voornoemde rechtspraak en in de bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008, op voorwaarde dat het dispositief aangevuld wordt zoals aangegeven in opmerking 3.1, 2° en 4°.”

In casu kan een soortgelijke opmerking worden gemaakt.

¹⁶ Voetnoot 7 van het geciteerde advies: Zie in die zin GwH 22 oktober 2015, nr. 145/2015, B.10.2: volgens de rechter die zich over de grondwettigheid uitspreekt, is de invoering van een systeem van evaluatie op gezette tijden een afdoend bewijs dat de genomen maatregelen van positieve actie tijdelijk van aard zijn. Die lering kan ook toegepast worden op de ontworpen bepaling, ook al is het systeem van evaluatie op gezette tijden niet louter gericht op de voorliggende maatregel van positieve actie maar op het actieplan diversiteit in de zin van de ordonnantie van 4 september 2008 ‘ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt’.

Artikel 18

In de inleidende zin dient nader te worden gesteld dat artikel 66 gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023.

Artikel 21

In de inleidende zin dient nader te worden gesteld dat artikel 92 gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023.

Artikel 22

In de inleidende zin dient nader te worden gesteld dat artikel 101 vervangen is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023.

Artikelen 23 en 24

Het is niet duidelijk hoe de wijzigingen die in de artikelen 23 en 24 worden beoogd, op elkaar zijn afgestemd. Artikel 23 doet namelijk uitschijnen dat het verzoek tot vrijwillige mutatie noodgedwongen op een aanbod van mobiliteit dient te volgen, terwijl in artikel 24 staat dat er te allen tijde op eigen initiatief een mutatie kan worden aangevraagd.

Op een vraag over de onderlinge samenhang van die twee bepalingen heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

“D’initiative, les agents peuvent faire connaître leur désir d’être muté (art. 105). Cela correspond à une pratique relativement informelle lorsque les demandes portent sur un changement de poste avancé (caserne) ou de jour de garde. Ces demandes font suite généralement à des déménagements d’agents ou des organisations familiales. Cette disposition permet donc aux agents de faire connaître leurs souhaits et ainsi à la Rh de pouvoir en tenir compte dans la gestion des effectifs.

L’article 104 correspond à une demande du SIAMU en vue de répondre à un besoin opérationnel, principalement pour remplir les sous-cadres ou lorsque des fonctions essentielles sont manquantes dans certaines compagnies (par exemple s’il manque un échelier). Cela permet d’éviter dans la mesure du possible de devoir recourir à des mutations d’office.”

Omwille van de rechtszekerheid en om de nagestreefde doelstelling beter weer te geven, dient het ontworpen artikel 104 te beginnen met de woorden “Onverminderd artikel 105,”. Voorts verdient het aanbeveling de uitleg van de gemachtigde van de minister op te nemen in het verslag aan de Regering.

Artikel 23

Op de vraag of de stageperiode, bedoeld in de ontworpen paragraaf 3, overeenkomt met de proefperiode waarvan sprake is in de ontworpen paragraaf 4, 5°, heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

“Il y a effectivement un lien direct entre le stage de mobilité en cas de changement de sous-cadre et le § 4,5° en projet. On pourrait néanmoins imaginer que le stage de mobilité ne se termine pas par un test mais soit validé par une évaluation continue lors de la période de stage.

Pour cette raison, il est proposé de modifier en simplifiant:

‘5° l'éventuelle nécessité de réussir un stage de mobilité’.”

Het dispositief moet bijgevolg in die zin worden herzien.

Artikel 24

Er dient nader te worden gesteld dat artikel 105, eerste lid, gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019.

Artikel 27

1. Volgens het ontworpen artikel 108, tweede lid, bestaat de wedertewerkstellingscommissie uit minstens twee leden.

De afdeling Wetgeving wijst de steller van het ontwerp erop dat een commissie samengesteld uit twee leden moeilijkheden kan opleveren voor een goed verder verloop van de procedure, ingeval die twee personen het oneens zouden zijn.¹⁷

2. In de ontworpen artikelen 108, derde lid, en 109, § 3, 1° en 2°, moet het gebruik van ronde haakjes, waarvan de betekenis onduidelijk is, worden vermeden.

Dezelfde opmerking geldt voor het ontworpen artikel 182, § 2, 5°.

3. In het ontworpen artikel 109, § 3, 1°, dient men “maand” te schrijven in plaats van “kalendermaand”.

¹⁷ Zie in dezelfde zin advies 62.721/2 van 12 april 2018 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 ‘houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest’.

Artikel 29

Het ontworpen artikel 117/1 is een parafrasering van de artikelen I.4-73 tot I.4-75 van de codex over het welzijn op het werk met daarin evenwel enkele aanpassingen.

Daardoor strekt de bepaling tot regeling van de aangelegenheid inzake het arbeidsrecht, die valt onder de bevoegdheid van de federale overheid overeenkomstig artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming der instellingen’.

Er mag van uitgegaan worden dat de steller van het ontwerp, om die maatregelen te nemen, wil steunen op de theorie van de impliciete bevoegdheden vervat in artikel 10 van dezelfde bijzondere wet. Volgens vaste rechtspraak is het voor het gebruikmaken van de impliciete bevoegdheden vereist dat de ontworpen regeling noodzakelijk kan worden geacht voor de uitoefening van de bevoegdheden van het gewest, dat de aangelegenheid waarvoor de federale overheid bevoegd is zich tot een gedifferentieerde regeling leent, en dat de weerslag van de betrokken bepalingen op die aangelegenheid slechts marginaal is.¹⁸

Hoewel de in het ontworpen artikel 117/1, § 3 en § 4, beoogde aanpassingen noodzakelijk kunnen lijken om rekening te houden met de specifieke kenmerken van de DBDMH, en daarbij tevens de algemene geest van artikel I.4-74 van de codex over het welzijn op het werk in acht genomen wordt,¹⁹ is het evenwel twijfelachtig of hetzelfde gezegd kan worden over de toevoeging bij de tweede zin van het ontworpen artikel 117/1, § 5.

Het verslag aan de Regering moet bijgevolg op dat punt aldus behoorlijk aangevuld worden dat aangetoond wordt dat de voorwaarden om gebruik te maken van de impliciete bevoegdheden *in casu* vervuld zijn.

Indien geen afdoende rechtvaardiging gegeven wordt, moet artikel 29 weggelaten worden.

Artikel 37

Er moet vermeld worden dat artikel 150, eerste lid, gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019.

Artikel 38

Er moet vermeld worden dat artikel 152, § 2, gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019.

¹⁸ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bijvoorbeeld: GwH 12 maart 2015, nr. 29/2015, B.11; GwH 21 april 2016, nr. 53/2016, B.92.4.

¹⁹ Zie in dezelfde zin advies 73.288/4 van 11 mei 2023 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Waalse Regering van 24 augustus 2023 ‘tot wijziging van sommige bepalingen van het reglementair deel van het Waalse Wetboek van Sociale actie en Gezondheid, betreffende de tewerkstelling en de opleiding van de gehandicapte personen’.

Artikel 41

1. Ter wille van de samenhang met de beoogde wijziging dienen in artikel 168, § 1, van het DBDMH-statuut eveneens de woorden “en in het kader van het verlof voor erkende mantelzorgers” ingevoegd te worden tussen de woorden “ouderschapsverlof” en het woord “bedoeld”.

2. Op de vraag welke ambtenaren recht hebben op gedeeltelijk verlof voor loopbaanonderbreking, bedoeld in het ontworpen artikel 167, § 2, 1/1°, en of artikel 168 van het DBDMH-statuut niet aangevuld moet worden in die zin, heeft de gemachtigde van de minister geantwoord:

“L'article 168 rappelle les formes d'interruption de carrière et opère une distinction entre celles dont peut bénéficier tout fonctionnaire et celles qui ne sont un droit que pour les fonctionnaires de grade 1. L'article 169 précise ensuite qu'une interruption partielle peut être accordée dans les cas visés à l'article 167, § 2, 2°, 3°, 4° et 5°.

Une précision à l'article 168 § 2 peut néanmoins s'avérer utile :

Art. 168. § 1^{er}. Tous les agents ont droit aux congés pour interruption de carrière pour soins palliatifs et dans le cadre du congé parental visés à l'article 167, § 2, 3°, 4° et 5°.

§ 2. Ont droit aux congés pour interruption de la carrière de manière complète ou à temps partiel, et pour interruption de la carrière dans le cadre de l'assistance médicale visés à l'article 167, § 2, 1°, 1/1° et 2°, les agents de rang 1.

Peuvent bénéficier de ces congés les agents titulaires d'un grade de promotion, moyennant l'autorisation de l'officier-chef de service.

En sont exclus les agents titulaires d'un mandat

L'article 41 du projet sera modifié en ce sens.”

Het dispositief moet bijgevolg herzien worden in die zin.

Artikel 42

Er moet vermeld worden dat de wijziging betrekking heeft op het tweede lid van artikel 169, § 1.

Artikel 44

1. Bij het ontworpen artikel 182, 7°, ²⁰ worden twee verlofdagen toegekend naar aanleiding van het overlijden van een bloedverwant “in om het even welke graad” terwijl in de ontworpen punten 5°/1, 8° en 9° reeds de bloedverwanten in de eerste, tweede en derde graad beoogd worden.

²⁰ Aangezien artikel 182 van het gewijzigde besluit geen paragrafen bevat, moet de vermelding van paragraaf 2 weggelaten worden.

Op de vraag of het de bedoeling is dat een ambtenaar die, bijvoorbeeld, een bloedverwant in de eerste graad verloren heeft, de twee verloven kan cumuleren, heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

“Non. Les deux congés ne seront pas combinés. L’agent bénéficiera de l’allocation la plus favorable. Un ajout à cet effet sera fait à l’article 182 et l’article 44 régira cette question comme suit :

Art. 44 Dans l’article 182, § 2 du même arrêté, modifié par l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 juillet 2023, les modifications suivantes sont apportées :

a) Le 5° est remplacé par ce qui suit : ‘le décès de l’enfant naturel, de l’enfant adopté ou de l’enfant que l’agent (ou son conjoint/la personne avec laquelle l’agent vit en couple) accueille en tant que famille d’accueil dans le cadre d’un accueil familial de longue durée au moment du décès ou dans le passé : dix jours, dont trois jours à prendre par l’agent au cours de la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles et sept jours à choisir librement par l’agent dans un délai d’un an à compter du jour du décès. Il est possible de déroger aux deux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris à la demande de l’agent et avec l’accord de l’officier-chef de service ;’ ;

b) des 5°/1 à 5°/3 sont insérés et rédigés comme suit :

‘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 gendre de l’agent ou du conjoint/de la personne avec laquelle l’agent vit en couple : quatre jours, dont trois jours à prendre par l’agent au cours de la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles, et un jour à choisir librement par l’agent dans un délai d’un an à compter du jour du décès. Il est possible de déroger aux deux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris à la demande de l’agent et avec l’accord de l’officier-chef de service ;

5°/2. Le décès du père ou de la mère d’accueil de l’agent dans le cadre d’un accueil familial de longue durée au moment du décès : quatre jours, dont trois jours à prendre par l’agent au cours de la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles et un jour à choisir librement par l’agent dans un délai d’un an à compter du jour du décès. Il est possible de déroger aux deux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris à la demande de l’agent et avec l’accord de l’officier-chef de service ;

5°/3 Le décès d’un enfant accueilli par l’agent ou son conjoint/personne avec laquelle l’agent vit en couple en tant que famille d’accueil dans le cadre d’un placement familial de courte durée au moment du décès : un jour ;’ ;

c) Au 7°, les mots ‘ou allié’ sont insérés entre les mots ‘parent’ et ‘, à’ ;

d) Au 8°, les mots ‘ou allié’ sont insérés entre les mots ‘parent’ et ‘au’.

e) L’article est complété par un alinéa rédigé comme suit :

‘Le cumul de plusieurs congés de circonstances pour un même événement n’est pas autorisé. L’agent bénéficie du nombre de jours le plus avantageux.’”

Het dispositief moet bijgevolg verduidelijkt worden in die zin.

2. Op de vraag waarom het voorliggende ontwerp ertoe strekt het momenteel vastgestelde verlof te verlagen van tien naar vier dagen in geval van overlijden van een bloedverwant in de eerste graad (welke termijn net verhoogd is van vier naar tien dagen bij het

besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023 ‘tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp’), heeft de gemachtigde van de minister geantwoord:

“Les syndicats ont demandé l’application de la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d’un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil (plus précisément : article 11) qui permettrait d’accorder également un congé lors de la perte d’un second époux ou épouse d’un parent. La demande a reçu une réponse positive, mais en élargissant le groupe de personnes pour lesquelles un congé de deuil peut être accordé, conformément à la liste prévue par la législation fédérale, nous l’avons assorti du nombre de jours également prévu au niveau fédéral (c’est-à-dire quatre jours) parce que 10 jours de congé de deuil pour un beau-père non résident semblent déraisonnables alors que l’on n’obtient que 2 jours de congé de deuil pour un frère décédé, qu’il habite ou non avec lui. C’est pourquoi il a été décidé de revenir à quatre jours de congé de deuil.”

Gelet op het feit dat het gaat om een aanzienlijke verlaging, moet het verslag aan de Regering aangevuld worden met een omstandige rechtvaardiging ten aanzien van het standstillbeginsel dat voortvloeit uit artikel 23 van de Grondwet.

3. Zoals blijkt uit het antwoord van de gemachtigde van de minister, strekt de maatregel tot uitbreiding van de groep van personen van wie het overlijden aanleiding geeft tot het toekennen van rouwverlof.

Om die doestelling te bereiken worden in het ontworpen artikel 182, 5/1°, categorieën van personen beoogd die, door de restrictieve aard ervan, aanleiding kunnen geven tot een verschil in behandeling ten aanzien van andere vergelijkbare categorieën van personen van wie het overlijden niet in aanmerking genomen wordt om rouwverlof toe te kennen.

Zo heeft, in de Franse tekst van de bepaling, de verwijzing naar de “second mari de la mère” of de “seconde femme du père” bijvoorbeeld tot gevolg dat het geval uitgesloten wordt van een huwelijk dat volgt op het tweede huwelijk van de betrokken bloedverwant terwijl het de bedoeling lijkt rouwverlof toe te kennen aan het kind bij het overlijden van de persoon met wie de bloedverwant in kwestie op dat ogenblik getrouwd is.

Zo heeft ook, nog steeds in de Franse tekst van de bepaling, de verwijzing naar de “mari de la mère” of de “femme du père”, eveneens tot gevolg dat uit die categorie het geval uitgesloten wordt van de vader of de moeder die niet in de echt verbonden is met de overleden persoon maar gekozen heeft voor een andere vorm van samenleving met die persoon, zoals de wettelijke of feitelijke samenwoning.²¹

²¹ Wat de verschillen in behandeling betreft tussen die drie categorieën, zie GwH 6 december 2018, nr. 177/2018.

Het dispositief moet herzien worden in het licht van die opmerking waarbij toegezien moet worden op de samenhang tussen de twee taalversies.²²

Artikel 48

1. In de inleidende zin moet vermeld worden dat artikel 220 laatstelijk gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023.
2. In de Franse tekst van punt 2° moet het woord “calendrier” toegevoegd worden na de woorden “nonante jours”.

Artikel 49

In de inleidende zin moet vermeld worden dat artikel 221 gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023.

Artikel 54

Er moet vermeld worden dat de wijziging aangebracht wordt in het eerste lid van artikel 229.

Artikel 55

Op de vraag of de beoogde wijziging aangebracht moet worden in alle leden van artikel 232, § 1, van het DBDMH-statuuut, heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord :

“Non seulement, dans la première phrase. Il est donc proposé de modifier de la sorte:
‘Dans l’article 232, § 1^{er}, alinéa 1^{er} du même arrêté, le mot 'jours' est remplacé par le mot 'heures'.”

Het dispositief van de Franse tekst moet bijgevolg gewijzigd worden in die zin.

Artikel 56

Om verwarring te vermijden moeten de woorden “dezelfde goedkeuringsprocedure” vervangen worden door de woorden “dezelfde procedure als die bedoeld in het eerste en het tweede lid”.

²² In dat opzicht kan het gebruik, in de Nederlandse tekst van de bepaling, van de woorden “stiefvader” en “stiefmoeder” problematisch zijn gelet op het feit dat de letterlijke vertaling in het Frans (“beau-père” en “belle-mère”) polysemisch is. Wellicht zal men zich dan ook, wanneer gevolg gegeven zal zijn aan deze opmerking, dienen te baseren op de Franse tekst om de Nederlandse tekst van de passage in kwestie van het ontwerp te formuleren.

Bovendien lijkt de termijn voor de raadpleging van de vakbondsorganisaties, bedoeld in artikel 259, § 1, tweede lid, van het DBDMH-statuut, niet aangepast aan de situatie waarin zich een wijziging voordoet in de loop van het jaar. De nadere regels voor het raadplegen van de vakbondsorganisaties moeten bijgevolg aldus herzien worden dat rekening gehouden wordt met een eventuele wijziging van het vormingsplan in de loop van het jaar.

Artikel 57

Uit het dispositief blijkt niet duidelijk of de forfaitaire kosten die de directieraad mag vaststellen kunnen verschillen naar gelang van de gevolgde opleidingen – waarbij ze op identieke wijze toegepast worden op elke ambtenaar die niet deelgenomen heeft zonder zijn afwezigheid te verantwoorden – dan wel of die forfaitaire kosten aangepast kunnen worden aan de individuele situatie van elke ambtenaar.

Het dispositief moet aldus verduidelijkt worden dat de nagestreefde doelstelling daaruit duidelijker naar voren komt. Het spreekt voor zich dat als het de bedoeling is dat de directieraad geïndividualiseerde forfaitaire kosten kan vaststellen, de bevoegdheid van die raad afgebakend moet worden door criteria die garanderen dat het beginsel van gelijkheid tussen ambtenaren die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, nageleefd wordt.

Artikel 58

Aangezien artikel 268 van het DBDMH-statuut momenteel maar twee leden bevat, dient in punt 2° niet bepaald te worden dat “het derde lid wordt opgeheven”.

Punt 2° moet dus geschrapt worden.

Artikel 59

1. Op de vraag in hoeverre het relevant is de ontworpen paragraaf 1/1 in te voegen in artikel 298 van het DBDMH-statuut, welk artikel deel uitmaakt van afdeling II met als opschrift “Bijzondere rechten van de personeelsleden van de DBDMH”, heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

“Il est proposé de déplacer le paragraphe 1/1 de l'article 298 et d'en faire un article 304/1 dans la section relative aux devoirs. Afin de garantir une cohérence d'ensemble, il est également proposé de compléter l'article 303, par la précision suivante:

Art. 303. Les membres du cadre opérationnel du SIAMU sont tenus de maintenir une forme physique et des compétences leur permettant d'accomplir leurs missions en toute sécurité pour eux-mêmes, leurs collègues et les personnes à sauver.

La *ratio legis* est la suivante : les pompiers doivent être en mesure d'accomplir les missions opérationnelles. Le maintien des compétences est normalement garanti par le SIAMU via les obligations de formation continue et permanente et la pratique régulière durant les gardes.

Néanmoins, lorsqu'un agent a été longtemps absent et n'a pas réalisé suffisamment de prestations opérationnelles sur une longue période, les compétences de l'agent ne sont plus assurées. Pour cette raison, le SIAMU impose des formations de recyclage qui garantissent que l'agent ait les compétences requises pour être inscrit à l'effectif de garde."

Het dispositief moet bijgevolg in die zin worden gewijzigd.

Voorts moet, zoals de gemachtigde van de minister heeft beaamd, het woord "absents" worden weggelaten uit de Franse tekst van het ontworpen artikel 298, § 1/1 (dat het ontworpen artikel 304/1 moet worden).

2. Op een vraag naar de verantwoording van het ontworpen artikel 298, § 1/1, vierde lid, heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

"La prime d'opérationnalité est liée au fait d'être inscrit dans un régime opérationnel, c'est-à-dire d'effectuer des prestations opérationnelles, quel que soit le régime horaire. Un agent qui revient après une longue absence n'effectue pas de prestations opérationnelles durant la période de réinsertion/recyclage au service Instruction et ne peut donc pas toucher la prime d'opérationnalité, avec les exceptions suivantes à la règle:

- les agents en incapacité lié à un accident du travail perçoivent la prime d'opérationnalité jusqu'à la consolidation ;
- les femmes continuent à percevoir la prime d'opérationnalité après un congé de maternité pour assurer l'équilibre entre sécurité et droit des femmes.

La précision 'Sans préjudice de l'article 351, § 2/1' a donc pour but de garantir un équilibre entre les impératifs de sécurité et les droits au maintien de la rémunération liés à la maternité. En cas d'absence de longue durée, le SIAMU estime qu'un test de revalidation des compétences est nécessaire pour garantir la sécurité. Cet impératif de sécurité doit aussi s'appliquer à la femme qui revient après accouchement. Toutefois cette procédure ne devrait pas avoir d'impact sur sa situation financière. C'est la raison pour laquelle la pompière qui revient après le congé de maternité continue à percevoir la prime d'opérationnalité pendant toute cette période de formation de remise à niveau opérationnel."

Die preciseringen zouden in het verslag aan de Regering moeten worden opgenomen.

Artikel 60

Er moet nader worden bepaald dat de wijziging betrekking heeft op het eerste lid van artikel 304, § 1.

Artikel 61

Er moet nader worden aangegeven dat artikel 337 gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 juli 2023.

Artikel 63

1. De woorden “23 januari 2020” moeten worden vervangen door de woorden “13 juli 2023”.
2. In de Franse tekst moet het woord “revalidation” worden vervangen door het woord “réinsertion”, zodat het overeenkomt met de terminologie van het ontworpen artikel 298, § 1/1.

Zo ook moeten de woorden “l’instruction” in de Franse tekst worden vervangen door de woorden “le service Instruction”, zodat ze overeenstemmen met de Nederlandse tekst van diezelfde bepaling.

Artikel 66

Het ontworpen artikel 386, tweede lid, voorziet dat de beslissing houdende onontvankelijkheid die de selectiecommissie van de mandaathouders neemt, wordt meegedeeld “met vermelding van de beroepsprocedures”.

Artikel 8, § 2, van het gezamenlijk decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie van 16 mei 2019 ‘betreffende de openbaarheid van bestuur bij de Brusselse instellingen’ bepaalt echter reeds het volgende:

“Elke eenzijdige bestuurshandeling met individuele strekking die ter kennis wordt gebracht van een bestuurde, vermeldt de mogelijkheid om zich te wenden tot de Brusselse ombudsman, evenals de manier waarop dat moet gebeuren, de eventuele administratieve beroepsmogelijkheden, de instanties waarbij het beroep moet worden ingesteld en de geldende vormen en termijnen. Bij ontstentenis neemt de verjaringstermijn voor het indienen van het beroep geen aanvang.”

De Regering hoort die decretale regel dan ook niet te herhalen. De woorden “met vermelding van de beroepsprocedures” moeten worden weggelaten.²³

Artikel 67

1. In de inleidende zin moet nader worden bepaald dat artikel 396 gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019.
2. In *littera* b) hoort niet te worden geschreven dat het om een gemotiveerde beslissing gaat, aangezien dat vereiste al voortvloeit uit de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’.

²³ Zie in dezelfde gedachtegang advies 76.411/4 van 19 juni 2024 over een ontwerp van besluit van de Waalse Regering ‘introduisant des dispositions relatives à l’accueil de jour des personnes sans abri ou sans chez soi dans le Code réglementaire wallon de l’Action sociale et de la Santé’.

3. In dezelfde *littera* b) moeten de verwijzing naar de “artikelen 378 tot en met 395/1” in de Nederlandse tekst en de verwijzing naar de “articles 436 à 448” in de Franse tekst worden vervangen door een verwijzing naar de artikelen 378 tot 389.

4. Aangezien het ontworpen artikel 67, b), de toepassing van de artikelen 378 tot 389 van het DBDMH-statuuut uitsluit, moet het voorliggende ontwerp aanvullend vermelden volgens welke procedure de vervanger van de mandaathouder moet worden aangewezen,²⁴ zodat het beginsel van gelijke toegang tot de openbare ambten wordt gerespecteerd.

Artikel 72

In de inleidende zin moet worden gepreciseerd dat artikel 415 gewijzigd is bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 mei 2019.

Artikel 73

Er moet nader worden bepaald dat artikel 421 laatstelijk is gewijzigd bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 januari 2020.

Artikelen 73 en 74

Artikel 73 strekt tot wijziging van de regels betreffende de baremaschaal waarop de personeelsleden wier mandaat afloopt, recht hebben. Een personeelslid wiens mandaat afloopt wordt voortaan opnieuw in de schaal geplaatst die bij zijn rang hoort.

Artikel 74 voorziet in een overgangsregeling voor mandaathouders die op 1 juli 2024 een volledige ambtstermijn van vijf jaren hebben uitgeoefend. Die personeelsleden blijven op het eind van hun ambtstermijn respectievelijk recht hebben op de toepassing van schaal A551 indien ze zich op het eind van hun ambtstermijn in een schaal van rang A5+ bevinden, van schaal A451 indien ze zich op het eind van hun ambtstermijn in een schaal van rang A5 bevinden, en van schaal A352 indien ze zich op het eind van hun ambtstermijn in een schaal van rang A4 bevinden.

Indien de uitvoerende macht een beleidswijziging noodzakelijk acht, kan ze beslissen dat die met onmiddellijke ingang of op korte termijn wordt doorgevoerd en is ze in beginsel niet verplicht in een overgangsregeling te voorzien. De artikelen 10 en 11 van de

²⁴ Op zijn minst de regels voor de vacantverklaring van de betrekking en voor het indienen van de kandidaturen.

Grondwet worden slechts geschonden indien een overgangsregeling (of de ontstentenis daarvan) tot een verschil in behandeling leidt waarvoor geen redelijke verantwoording bestaat, of indien op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan aan het vertrouwensbeginsel.²⁵

Het dossier moet worden aangevuld met de verantwoording in dat verband, voor wat betreft de mandaathouders die niet in aanmerking komen voor de overgangsregeling waarin de artikelen 11 en 12 van het ontwerp voorzien.

Artikel 76

Het bepalen van de datum van inwerkingtreding van de artikelen 2, 3, 4, 14, 18, 22 en 23 wordt in tweede lid gesubdelegeerd aan de minister die bevoegd is voor brandbestrijding en dringende medische hulp.

Een dergelijke bevoegdheid mag *in casu* niet aan de minister worden gedelegeerd, omdat de datum waarop het ontworpen dispositief in werking treedt geen bijkomstige of detailkwestie is, maar een wezenlijk onderdeel van dat dispositief.²⁶

LE GREFFIER – DE GRIFFIER

LE PRÉSIDENT – DE VOORZITTER

Béatrice DRAPIER

Patrick RONVAUX

²⁵ Zie in die zin onder meer advies 74.434/4 van 4 oktober 2023 over een ontwerp dat heeft geleid tot het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 9 november 2023 ‘tot wijziging van (1) het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel, (2) van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel, (3) van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en (4) van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest’.

²⁶ Zie in die zin onder meer advies 76.666/2/V van 2 augustus 2024 over een ontwerp van besluit van de Waalse Regering “modifiant diverses dispositions relatives à la formation à la conduite et aux examens du permis de conduire”.