FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2026/202910]

Vergelijkende selectie van Nederlandstalige Juristen nationaal recht. — Evere (m/v/x) (niveau A1) voor het Ministerie van Defensie. — Selectienummer: ANG26333

Solliciteren kan van 04/11/2026 tot en met 18/11/2026 via www.werkenvoor.be.

De gedetailleerde functiebeschrijving (jobinhoud, deelnemingsvoorwaarden, selectieprocedure,...) is beschikbaar bij FOD BOSA via www.werkenvoor.be. Geef het selectienummer in via de zoekmotor om de selectie terug te vinden.

Een lijst van laureaten, geldig voor 1 jaar, zal na de selectie worden opgesteld.

Naast deze lijst van laureaten wordt een bijzondere lijst opgesteld (die 4 jaar geldig blijft) van de personen met een handicap die geslaagd zijn.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2026/202910]

Sélection comparative de Juristes droit national. — Evere (m/f/x) (niveau A1) néerlandophones pour le Ministère de la Défense. — Numéro de sélection : ANG26333

Vous pouvez poser votre candidature à partir du 04/11/2026 jusqu'au 18/11/2026 inclus via www.travaillerpour.be.

La description de fonction (reprenant le contenu de la fonction, les conditions de participation, la procédure de sélection,...) est disponible auprès du SPF BOSA via www.travaillerpour.be. Pour la retrouver, veuillez indiquer le numéro de la sélection dans le moteur de recherche.

Une liste de lauréats valable 1 an, sera établie après la sélection.

Outre cette liste des lauréats, une liste spécifique des lauréats (qui reste valable 4 ans) présentant un handicap est établie.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C − 2026/007910]

22 OKTOBER 2026. — Ministeriële omzendbrief betreffende de organisatie van de oproepbaarheidsdiensten van de vrijwilligers van de hulpverleningszones

Aan de dames en heren voorzitter van de hulpverleningszones,

Mevrouw de Voorzitster

Mijnheer de Voorzitter

De oproepbaarheidsdienst (1) van de vrijwilligers van de hulpverleningszones is een cruciaal onderdeel in de organisatie van de snelste adequate hulpverlening, hetgeen één van de basisbeginselen is van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, maar ook in de organisatie van andere opdrachten van de hulpverleningszones.

Bij de overgang van de gemeentelijke brandweerdiensten naar de hulpverleningszones werd in de omzendbrief van 22 april 2014 betreffende de organisatie van de beschikbaarheid van de vrijwilligers van de openbare brandweerdiensten aanbevolen om te werken met een informaticasysteem waarbij vrijwilligers op eigen initiatief hun beschikbaarheden en onbeschikbaarheden in real time kunnen invoeren. Meer dan 10 jaar na de zonevorming wordt dit systeem ook algemeen toegepast. Het biedt het voordeel voor de zone dat ze een duidelijk zicht heeft op het werkelijke aantal beschikbare manschappen op ieder moment en voor de vrijwilligers dat ze zelf vrij kunnen kiezen wanneer ze zich al dan niet oproepbaar stellen. Voor hulpverleningszones die dit systeem nog niet formeel hebben ingevoerd, is het essentieel om dit te doen. Het is ook noodzakelijk geworden om deze omzendbrief van 22 april 2014 te actualiseren door hem aan te vullen met deze omzendbrief.

De hulpverleningszone draagt als rechtspersoon van publiek recht de verantwoordelijkheid om te garanderen dat het principe van de snelste adequate hulp wordt toegepast. De zone bepaalt zelf haar niveau van dienstverlening op basis van haar risicoanalyse. Het gaat daarbij om een inspanningsverbintenis van de zone. Om de snelste adequate hulpverlening toe te passen komt het aan iedere zone toe om eigen regels uit te werken, onder andere over hoe het oproepbaarheidssysteem van de vrijwilligers concreet wordt toegepast binnen de eigen zone. Op basis van art. 177 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones dienen deze regels opgenomen te worden in een huishoudelijk reglement.

Enkele zones werden geconfronteerd met rechtspraak van hoven en rechtbanken die op basis van het geheel van alle verplichtingen die opgelegd zijn aan de vrijwilligers stelt dat de uren oproepbaarheid van de vrijwilligers uit de betrokken zones moeten worden gekwalificeerd als arbeidstijd. (2) Deze rechterlijke beslissingen hebben een grote impact op de organisatie van de zone, maar brengen eveneens een heel grote financiële kost met zich mee aangezien, volgens bepaalde rechters, deze arbeidstijd ook betaald moet worden zoals effectieve prestaties. De betrokken zones hebben een procedure bij het Hof van Cassatie opgestart en bijgevolg is het nog afwachten wat de definitieve beslechting van deze geschillen zal inhouden. Er moet evenwel vastgesteld worden dat de rechtspraak niet unaniem is. Sommige rechtbanken hebben in gelijkaardige situaties immers al geoordeeld dat de periode van oproepbaarheidsdienst geen arbeidstijd is. (3)

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C − 2026/007910]

22 OCTOBRE 2026. — Circulaire ministérielle relative à l'organisation des services de rappel des volontaires des zones de secours

A Mesdames et Messieurs les présidents des zones de secours,

Madame la Présidente,

Monsieur le Président,

Le service de rappel (1) des volontaires des zones de secours est un élément essentiel dans l'organisation de l'aide adéquate la plus rapide, qui est un des principes de base de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile mais également dans l'organisation des autres missions des zones de secours.

Lors du passage des services d'incendie communaux vers les zones de secours, la circulaire du 22 avril 2014 relative à l'organisation de la disponibilité des volontaires des services publics d'incendie, recommandait de travailler avec un système informatique où les volontaires pouvaient introduire de leur propre chef leurs disponibilités et leurs indisponibilités en temps réel. Plus de 10 ans après la création des zones, ce système est désormais largement utilisé. Il offre l'avantage, pour la zone, d'avoir une vue claire du nombre des effectifs réellement disponibles à tout moment et, pour les volontaires, de pouvoir choisir librement quand ils souhaitent se déclarer disponibles ou non. Pour les zones de secours qui ne l'auraient pas encore instauré formellement, il est indispensable de mettre ce système en place. Il est également devenu nécessaire d'actualiser cette circulaire du 22 avril 2014 en la complétant par la présente circulaire.

En tant que personne morale de droit public, la zone de secours a la responsabilité de garantir que le principe légal de l'aide adéquate la plus rapide soit appliqué. La zone détermine elle-même son niveau De service, sur la base de son analyse des risques. Il s'agit d'une obligation de moyen de la part de la zone. Afin d'apporter l'aide adéquate la plus rapide, il revient à chaque zone de développer ses propres règles relatives à l'application concrète du système de service de rappel des volontaires. Sur la base de l'art. 177 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, ces règles doivent être reprises dans un règlement d'ordre intérieur.

Quelques zones ont été confrontées à une jurisprudence des cours et tribunaux qui, sur la base de l'ensemble des contraintes imposées aux volontaires, estime que les heures de disponibilité des volontaires des zones concernées doivent être qualifiées de temps de travail. (2) Ces décisions judiciaires ont un impact important sur l'organisation de la zone, mais représentent également un coût financier considérable, car ce temps de travail doit, selon certains juges, être rémunéré comme des prestations effectives. Les zones concernées ont engagé une procédure devant la Cour de cassation et il faut donc encore attendre pour connaître l'issue définitive de ces litiges. Il convient également de mentionner que la jurisprudence n'est pas unanime. Certains tribunaux ont déjà jugé, dans des situations similaires, que la période de service de rappel n'est pas du temps de travail. (3)

Gelet op het principe van de scheiding der machten, zal een rechter, binnen het wettelijke en reglementaire kader, iedere feitelijke situatie afzonderlijk beoordelen in functie van alle concrete omstandigheden van de oproepbaarheidsdiensten. Het gaat dus altijd over een beoordeling van de totaliteit van alle beperkingen en vrijheden. Deze beoordeling van geval tot geval wordt ook vereist door de hogere rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. (4) Gelet op die beoordeling in concreto, valt het dus niet te vermijden dat er een bepaalde rechtsonzekerheid bestaat en nog zal blijven bestaan.

Louter afwachten tot er unanieme rechtspraak is, is echter geen optie, aangezien de actuele situatie grote organisatorische en financiële risico's inhoudt. Om te voorkomen dat oproepbaarheidsdiensten door de Belgische of Europese rechtbanken als arbeidstijd worden gekwalificeerd, is het bijgevolg sterk aanbevolen om, in de geest van het systeem waarbij een beroep wordt gedaan op vrijwilligers die zich beschikbaar stellen, de huidige beperkingen en verplichtingen die rusten op wie dergelijke oproepbaarheidsdiensten uitvoert, zo veel mogelijk te versoepelen. Gelet op de eigenheid van iedere hulpverleningszone (verhouding vrijwillig personeel versus beroepspersoneel, spreiding van hulpverleningsposten, aanwezige risico's, vooropgestelde niveau van dienstverlening, ...), ben ik ervan overtuigd dat een wijziging van de zonale huishoudelijke reglementen de snelste, meest effectieve en meest passende manier is om in eerste instantie tegemoet te komen aan deze risico's.

Concreet raad ik aan om het huishoudelijk reglement voor de vrijwilligers (of de andere zonale reglementen ter zake) aan een grondige en kritische evaluatie ten opzichte van de rechtspraak te onderwerpen. (5) Het is belangrijk bij deze evaluatie ook het bureau van de vrijwilligers en de sociale partners te betrekken om de haalbaarheid, draagkracht, beschikbaarheid en wederzijdse verwachtingen helder te krijgen. Het huishoudelijk reglement kan gezien worden als een instrument om verwachtingen te verduidelijken, vrijheid en beperkingen correct te balanceren en juridische risico's beheersbaar te maken. Rekening houdend met de mogelijkheden, de specificiteiten van de risicoanalyse en het operationeel organisatieschema van iedere zone, adviseer ik om, voor zover dat nog niet het geval is, het volgende erin op te nemen:

1. Uitdrukkelijk vermelden van de mogelijkheid voor de vrijwilliger om zich op elk moment beschikbaar te stellen of niet.

Aangezien het systeem van de realtime-beschikbaarheden al algemeen verspreid is, is het ook aangewezen om de vrijheid die verbonden is aan dat systeem ook duidelijk te omschrijven in het huishoudelijk reglement. De mogelijkheid om zelf te kunnen kiezen om zich op ieder moment aan- of af te melden voor een oproepbaarheidsdienst en dus zelf te beslissen of ze tijdens hun privéactiviteiten al dan niet willen gestoord worden door een oproep, kan gezien worden als een grote vrijheid van de vrijwilligers . (6) Bovendien blijft de zone nog altijd op ieder moment een zicht hebben op de effectief beschikbare vrijwilligers.

2. Uitdrukkelijk vermelden dat een beroepsactiviteit uitgeoefend kan worden tijdens de oproepbaarheidsdienst.

Als de vrijwilliger tijdens de oproepbaarheidsperiode voor een andere werkgever of voor eigen rekening werkt, hetgeen regelmatig het geval blijkt te zijn, is het duidelijk dat hij zich met zijn eigen zaken, met name zijn belangrijkste beroepsactiviteit, kan bezighouden. Hij bevindt zich dan al in vergoede arbeidstijd ten aanzien van zijn hoofdwerkgever. Om diezelfde periode dan ook nog als arbeidstijd in de hoedanigheid van zonaal personeel te kwalificeren lijkt per definitie onverenigbaar te zijn.

3. Schrappen van elk automatisme van tuchtmaatregelen of evaluatievermeldingen gelinkt aan oproepbaarheidsdiensten.

Het is niet mogelijk om een uitdrukkelijke regel te hanteren dat het niet voldoen aan de minimale beschikbaarheden of niet reageren op een bepaald aantal oproepen terwijl de vrijwilliger zich oproepbaar gesteld had, automatisch een tuchtsanctie en/of negatieve evaluatievermelding tot gevolg heeft. Het is ook raadzaam dat in het huishoudelijk reglement wordt vermeld dat het punctueel niet naleven van de reactietermijn na een oproep op zich geen overtreding vormt die aanleiding geeft tot een tuchtmaatregel of een negatieve vermelding in de evaluatie. De tuchtoverheid of evaluator dienen in elk dossier afzonderlijk rekening te houden met de specifieke aard van het vrijwillig engagement en dus met eventuele privéomstandigheden die het niet voldoen aan dergelijke verplichtingen zouden verantwoorden. Een beoordeling van de beschikbaarheid moet overigens ook ruimer opgevat worden en niet enkel gaan over de frequentie en het volume van de oproepbaarheidsdiensten, maar omvat ook de beschikbaarheid voor oefeningen, opleidingen, diverse taken, ... De zone kan de manier waarop vrijwilligers omgaan met hun oproepbaarheidsdiensten dus wel meenemen als één van de elementen in de evaluatie van het personeelslid; een negatieve vermelding voor enkel dit element hoeft

Compte tenu du principe de la séparation des pouvoirs, un juge évalue, dans le cadre légal et réglementaire, chaque situation factuelle individuellement en fonction de toutes les circonstances concrètes des services de rappel. Il s'agit donc toujours d'une évaluation de l'ensemble des contraintes et des libertés. Cette appréciation au cas par cas est également exigée par la jurisprudence de la Cour européenne de justice. (4) Compte tenu de cette appréciation in concreto, il est donc inévitable qu'une certaine insécurité juridique existe et continue d'exister.

Cependant, attendre simplement qu'il y ait une jurisprudence unanime n'est pas une option, car la situation actuelle comporte des risques organisationnels et financiers importants. Afin d'éviter que les services de rappel soient qualifiés de temps de travail par les tribunaux belges ou européens, il est donc fortement recommandé d'assouplir autant que possible les contraintes et obligations actuelles qui pèsent sur les personnes qui effectuent de tels services de rappel dans l'esprit du système consistant à avoir recours à des volontaires qui se déclarent disponibles. Compte tenu de la spécificité de chaque zone de secours (rapport entre personnel volontaire et personnel professionnel, répartition des postes de secours, risques présents, niveau de service prévu, etc.), je suis convaincu qu'une modification des règlements d'ordre intérieur zonaux est le moyen le plus rapide, le plus efficace et le plus approprié pour répondre dans un premier temps à ces risques.

Concrètement, je recommande de soumettre le règlement d'ordre intérieur applicable aux volontaires (ou les autres règlements zonaux en la matière) à une évaluation approfondie et critique au regard de la jurisprudence.(5) Il est important d'impliquer également le bureau des volontaires et les partenaires sociaux dans cette évaluation afin de clarifier la faisabilité, la capacité de chacun à assumer la disponibilité et les attentes mutuelles. Le règlement d'ordre intérieur peut être considéré comme un instrument permettant de clarifier les attentes, d'équilibrer correctement les libertés et les contraintes et de rendre les risques juridiques gérables. Compte tenu des possibilités, des spécificités de l'analyse des risques et du schéma d'organisation opérationnelle de chaque zone, je recommande, si ce n'est déjà fait, d'y inclure les éléments suivants :

1. Mentionner explicitement la possibilité pour le volontaire de choisir à tout moment d'être disponible ou pas.

Étant donné que le système de disponibilité en temps réel est déjà assez répandu, il convient également de définir clairement dans le règlement d'ordre intérieur la liberté associée à ce système. La possibilité de pouvoir choisir à tout moment de s'inscrire ou de se désinscrire du service de rappel, et donc de décider eux-mêmes s'ils souhaitent ou non être dérangés par un appel pendant leurs activités privées, peut être considérée comme une grande liberté pour les volontaires. (6) De plus, la zone continue d'avoir à tout moment une vue sur les volontaires effectivement disponibles.

2. Mentionner explicitement qu'une activité professionnelle peut être exercée pendant le service de rappel.

Si, pendant la période de disponibilité, le volontaire travaille pour un autre employeur ou pour son propre compte, ce qui semble fréquemment être le cas, il est clair qu'il peut se consacrer à ses propres activités, notamment à son activité professionnelle principale. Il se trouve alors déjà en temps de travail rémunéré pour son employeur principal. Qualifier cette même période comme temps de travail en tant que personnel zonal semble donc incompatible par définition.

3. Suppression de tout automatisme de mesures disciplinaires ou mentions d'évaluation liées aux services de rappel.

Il n'est pas possible de prévoir une règle explicite selon laquelle le non-respect des disponibilités minimales ou le fait de ne pas répondre à un certain nombre d'appels alors que le volontaire s'était déclaré disponible entraîne d'office une sanction disciplinaire et/ou une mention d'évaluation négative. Il est également conseillé que le règlement d'ordre intérieur mentionne que le non-respect ponctuel du délai de réaction lors d'un rappel ne constitue pas, en lui-même, un manquement donnant lieu à une sanction disciplinaire ou à une mention négative dans l'évaluation. L'autorité disciplinaire ou l'évaluateur doit tenir compte, dans chaque dossier, de la nature spécifique de l'engagement du volontaire et donc des éventuelles circonstances d'ordre privé qui pourraient justifier le non-respect de pareils engagements. Par ailleurs, l'évaluation de la disponibilité doit être envisagée de manière plus large et ne pas se limiter à la fréquence et au volume des services de rappel, mais inclure aussi la disponibilité pour les exercices, les formations, les tâches diverses, etc. La zone peut toutefois prendre en compte la manière dont les volontaires gèrent leurs services de rappel comme un élément parmi d'autres dans l'évaluation du membre du personnel ; cependant une mention négative pour ce seul

echter niet automatisch te leiden tot een negatieve eindvermelding. Deze aanbeveling vervangt bijgevolg hetgeen bepaald is in punt 3.3. van de ministeriële omzendbrief van 8 oktober 2016 betreffende de evaluatie van de operationele personeelsleden van de hulpverleningszones.

4. Schrappen van de verplichting om altijd op iedere oproep te reageren.

In het huishoudelijk reglement moet worden vermeden dat een algemene reactie- of aanwezigheidsverplichting geldt voor elke oproep tijdens een oproepbaarheidsdienst. Het reglement kan wel verduidelijken dat een vrijwilliger die zich oproepbaar stelt, in de mate van het mogelijke, zich inspant om gevolg te geven aan oproepen, zonder dat dit een resultaatsverbintenis inhoudt of automatisch leidt tot gevolgen bij gebrek aan reactie.

Als er in het huishoudelijk reglement wordt opgenomen dat de zone maatregelen neemt om een uitruk maximaal te verzekeren, rekening houdend met het feit dat een opgeroepen vrijwilliger mogelijks niet komt opdagen in de post, dan vermindert dat het risico dat deze periode van oproepbaarheid als arbeidstijd zou worden gekwalificeerd. Sommige hulpverleningszones passen dit systeem reeds toe. Voor de zone kan dat betekenen dat ze één of twee vrijwilligers in overtal zal moeten oproepen om de uitruk te kunnen blijven garanderen en dat overtal of andere vormen van capaciteitsbuffers worden opgenomen in het huishoudelijk reglement.

5. Uitdrukkelijk vermelden dat tijdens de oproepbaarheidsdienst geen specifieke kleding moet gedragen worden.

Enerzijds is een verplichting om bepaalde (onder)kledij te dragen tijdens een oproepbaarheidsdienst een beperking voor de vrijwilliger. Anderzijds stelt artikel 8, § 2 van het voormelde koninklijk besluit van 19 april 2014 dat de kleding en uitrusting enkel tijdens de uitoefening van de dienst gedragen mogen worden. Er is bijgevolg geen reden om het dragen van dienstkledij te verplichten tijdens de oproepbaarheidsdiensten.

6. De minimale reactietijd die aan vrijwillige brandweerlieden wordt opgelegd verhogen.

Hoe meer tijd een vrijwilliger heeft om zich naar de hulpverleningspost te begeven, hoe minder hij gebonden is om op een bepaalde plaats te blijven en hoe groter de straal waarin hij kan wonen of zich kan bewegen. (7) Idealiter kan er gedifferentieerd worden in de reactietijd in functie van de dringendheid van de interventies. De keuze laten om zich oproepbaar te stellen voor dringende of voor minder dringende interventies verruimt eveneens de vrijheid van wie zich oproepbaar wil stellen.

7. De minimumdrempels voor beschikbaarheid zodanig vaststellen dat er geen impliciete verplichting ontstaat.

Een minimale beschikbaarheidsdrempel die uitsluitend wordt uitgedrukt in uren oproepbaarheidsdienst kan, indien deze hoog is en gepaard gaat met rechtstreekse gevolgen, worden ervaren als een beperking van de daadwerkelijke vrijheid van de vrijwilliger om zelf te bepalen wanneer hij zich beschikbaar stelt. Het wordt daarom aanbevolen om de minimale beschikbaarheidsdrempel op een redelijk en niet-bindend (indicatief) niveau te houden, of zelfs de minimale inzetverplichtingen uit te drukken in termen van globale bijdrage aan de dienst, waarbij alle categorieën diensttijd worden meegenomen zoals bedoeld in artikel 174 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 (interventies, opleidingen, oefeningen, diverse taken), in plaats van uitsluitend in uren beschikbaarheid voor oproepbaarheidsdienst.

8. Elke expliciete en bindende verplichting om tijdens de oproepbaarheidsdienst binnen een bepaald geografisch gebied te blijven, moet worden vermeden.

Als in het huishoudelijk reglement een reactietermijn vastgesteld is waarbinnen de vrijwilliger redelijkerwijs in staat moet zijn om de post te bereiken, bepaalt deze in de praktijk reeds de straal waarbinnen de vrijwilliger zich mag bevinden. Er is dan ook geen reden om hieraan een uitdrukkelijke verplichting toe te voegen om tijdens de periode waarin de vrijwilliger zich beschikbaar verklaart, binnen een bepaalde straal in kilometers of binnen een ander specifiek geografisch gebied te blijven. Een dergelijke formulering, die bovenop de reactietermijn komt, vormt een extra beperking die door de werkgever wordt opgelegd.

élément ne doit pas conduire automatiquement à une mention finale négative. Cette recommandation remplace donc les dispositions du point 3.3. de la circulaire ministérielle du 8 octobre 2016 relative à l'évaluation des membres opérationnels des zones de secours.

4. Suppression de l'obligation de toujours répondre à chaque appel.

Dans le règlement d'ordre intérieur, il faut éviter d'imposer une obligation générale de réponse ou de présence pour chaque appel pendant un service de rappel. Le règlement peut toutefois préciser qu'un volontaire qui se rend disponible doit, dans la mesure du possible, s'efforcer de répondre aux appels, sans que cela implique une obligation de résultat ou entraîne automatiquement des conséquences en cas d'absence de réponse.

Si le règlement d'ordre intérieur stipule expressément que la zone adopte des mesures destinées à assurer au mieux le départ en intervention, tout en tenant compte du fait qu'un volontaire appelé peut ne pas se présenter au poste, le risque que cette période d'appel soit qualifiée de temps de travail s'en trouve réduit. Certaines zones de secours appliquent déjà ce système. Pour la zone, cela peut signifier qu'elle devra faire appel à un ou deux volontaires supplémentaires afin de pouvoir continuer à garantir les interventions et que ce surplus ou d'autres formes de réserves de capacité seront déterminés dans le règlement d'ordre intérieur.

5. Indiquer expressément qu'aucun vêtement spécifique ne doit être porté pendant les périodes de disponibilité.

D'une part, l'obligation de porter certains (sous-) vêtements pendant un service de rappel est une contrainte pour le volontaire. D'autre part, l'article 8, § 2 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 précité stipule que les vêtements et l'équipement ne peuvent être portés que pendant l'exercice du service. Il n'y a donc aucune raison d'imposer le port de la tenue de service pendant les services de rappel.

6. Augmenter le temps de réaction minimum imposé aux pompiers volontaires.

Plus le volontaire a de temps pour se rendre au poste de secours, moins il est obligé de rester à un endroit précis et plus le rayon dans lequel il peut vivre ou se déplacer est grand. (7) Idéalement, le temps de réaction est différent en fonction du degré d'urgence des interventions. La possibilité de choisir entre les interventions urgentes et moins urgentes élargit également la liberté de ceux qui souhaitent se déclarer disponibles.

7. Encadrer les seuils minimaux de disponibilité de manière à ne pas créer une contrainte implicite.

Un seuil minimal de disponibilité exprimé exclusivement en heures de service de rappel peut, s'il est élevé et assorti de conséquences directes, être perçu comme réduisant la liberté effective du volontaire de décider lui-même des moments où il se déclare disponible. Il est dès lors recommandé de maintenir le seuil minimal de disponibilité à un niveau raisonnable et non contraignant (indicatif), voire d'exprimer les obligations minimales d'engagement en termes de contribution globale au service, intégrant l'ensemble des catégories de temps de service visées à l'article 174 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 (interventions, formations, exercices, tâches diverses), plutôt qu'en seules heures de disponibilité de rappel.

8. Éviter toute obligation explicite et contraignante de demeurer dans un périmètre géographique déterminé pendant le service de rappel.

Si un délai de réaction dans lequel le volontaire doit être en mesure de raisonnablement rejoindre le poste, est fixé dans le règlement d'ordre intérieur, ce délai définit déjà, en pratique, le rayon dans lequel le volontaire peut se trouver. Il n'y a dès lors aucune raison d'y ajouter une obligation expresse de rester dans un rayon kilométrique déterminé ou dans toute autre zone géographique précise pendant la période au cours de laquelle le volontaire se déclare disponible. Une telle formulation, qui s'ajoute au délai de réaction, constitue une contrainte supplémentaire imposée par l'employeur.

9. Zorgen voor de traceerbaarheid van de daadwerkelijk uitgevoerde interventies tijdens de periodes van oproepbaarheidsdienst.

De gemiddelde frequentie en duur van de daadwerkelijk uitgevoerde interventies tijdens de periodes van oproepbaarheidsdienst vormen een criterium waarmee de rechtbanken rekening houden in hun algemene beoordeling. Het wordt daarom aanbevolen om na te gaan of het systeem voor het beheer van de beschikbaarheid het mogelijk maakt om, per vrijwillig personeelslid en per referentieperiode, een betrouwbaar overzicht te genereren van de ontvangen oproepen, de uitgevoerde interventies en de opgegeven beschikbaarheidsuren, en deze gegevens te bewaren.

Deze opsomming is niet limitatief. Als er in uw zone binnen het juridische kader andere opportuniteiten zijn om de verplichtingen van het vrijwillig personeel af te zwakken en hun vrijheden te vergroten, dan is het aan te bevelen om die ook op te nemen in het huishoudelijke reglement van de zone. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat een zone beslist dat vrijwilligers pas op het moment van de oproep zouden moeten aangeven (via een app of een bi-directionele pager) dat ze al dan niet in de mogelijkheid zijn om te interveniëren. Ze zouden zich met andere woorden enkel "contacteerbaar" kunnen stellen. Dat systeem zou een substantiële verlaging betekenen van het risico op een mogelijke kwalificatie als arbeidstijd van de periode waarin men zich contacteerbaar stelt en geen enkele verplichting heeft om zich naar de kazerne te begeven. De invoering van een dergelijke maatregel moet afgewogen worden tegen het in rekening brengen van de eventuele bijkomende tijd in de oproepprocedure en de minder goede voorspelbaarheid van het aantal beschikbare vrijwilligers.

Daarnaast raad ik af om op te nemen in het huishoudelijk reglement dat er eventueel "beloningen" toegekend worden aan vrijwilligers die een bepaald oproepbaarheidspercentage behalen (b.v. mogelijkheid om meer geplande opdrachten uit te voeren, een groter kledijbudget krijgen, ...). Een beloning voor iemand die veel oproepbaarheidsdiensten doet zou immers door een rechter kunnen worden beschouwd als een impliciete sanctie voor iemand die minder oproepbaar is of minstens als een (sociale) verplichting om zich zo veel mogelijk oproepbaar te stellen.

Ik wil er tot slot op wijzen dat de zonale reglementen moeten blijven passen in het federale juridische kader. Zo moeten de definities uit art. 174 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 gebruikt worden in de zonale reglementen. Het is raadzaam om de termen "diensttijd", "rust", "wachtdienst in de kazerne" en "oproepbaarheidsdienst" te gebruiken. Te vermijden bewoordingen zijn b.v. "thuiswacht", aangezien het vrijwillig personeel dat van wacht is niet verplicht thuis moet wachten, maar, in tegendeel, zich kan verplaatsen binnen een bepaalde geografische straal. Het belang van woorden valt niet te onderschatten. Deze terminologische nauwkeurigheid moet verder reiken dan het huishoudelijk reglement. Dienstnota's, interne brieven, communicatie (inclusief WhatsApp) en dispatchingberichten gericht aan vrijwilligers maken deel uit van de algemene feitelijke context en kunnen in tegenspraak zijn met de bepalingen van het huishoudelijk reglement. Formuleringen zoals „te allen tijde beschikbaar zijn", „verplichting om op elk moment bereikbaar te zijn" of „elke overtreding wordt bestraft" kunnen de inspanningen die elders in het huishoudelijk reglement worden geleverd, tenietdoen. Het wordt daarom aanbevolen ervoor te zorgen dat deze communicatie in overeenstemming is met het huishoudelijk reglement en geen verplichtingen toevoegt die daarin niet uitdrukkelijk zijn opgenomen.

Mijn diensten onderzoeken, in samenwerking met het nationaal orgaan voor de hulpverleningszones "Brandweer België – Sapeurs-Pompiers de Belgique", ondertussen verder waar wijzigingen aan de federale regels bijkomende opportuniteiten kunnen creëren om de risico's op kwalificatie van oproepbaarheidsdiensten als arbeidstijd zo laag mogelijk te houden, met zo veel mogelijk respect voor de zonale autonomie.

Ik hoop u hiermee afdoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Minister van Binnenlandse Zaken
B. QUINTIN

Nota's

(1) In art. 174, 4° van het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones gedefinieerd als: "een periode waarin het vrijwillige personeelslid, zonder in de kazerne te moeten zijn, zich beschikbaar verklaart om gevolg te geven aan een oproep voor een interventie. Enkel de periode van de interventie wordt als diensttijd aangerekend."

9. Assurer la traçabilité des interventions effectives pendant les périodes de service de rappel.

La fréquence et la durée moyennes des interventions effectivement réalisées pendant les périodes de service de rappel constituent un critère que les juridictions prennent en compte dans leur appréciation globale. Il est donc recommandé de vérifier que le système de gestion des disponibilités permet de générer, par membre du personnel volontaire et par période de référence, un relevé fiable des mobilisations reçues, des interventions effectuées et des heures de disponibilité déclarées, et de conserver ces données.

Cette liste n'est pas limitative. Si, dans votre zone, il existe d'autres possibilités, dans le cadre juridique, d'assouplir les contraintes et d'accroître les libertés du personnel volontaire, il est recommandé de les inclure également dans le règlement d'ordre intérieur de la zone. Il serait notamment possible, par exemple, qu'une zone décide que les volontaires ne doivent indiquer (via une application ou un pager bidirectionnel) qu'au moment de l'appel s'ils sont en mesure d'intervenir ou non. En d'autres termes, ils pourraient simplement se rendre « joignables ». Ce système réduirait considérablement le risque que la période pendant laquelle ils se rendent joignables et n'ont aucune obligation de rejoindre la caserne soit qualifiée de temps de travail. L'instauration d'une telle mesure doit être mise en balance avec la prise en compte du temps supplémentaire éventuellement nécessaire à la procédure d'appel et la moindre prévisibilité du nombre de volontaires disponibles.

En outre, je déconseille d'inclure dans le règlement d'ordre intérieur que des "récompenses" peuvent être accordées aux volontaires qui atteignent un certain pourcentage de services de rappel (par exemple, possibilité d'effectuer davantage de missions planifiées, d'obtenir un budget 'vêtements' plus important, etc.). Récompenser une personne qui fait beaucoup de services de rappel pourrait en effet être considéré par un juge comme une sanction implicite pour une personne qui se déclare disponible moins souvent ou, à tout le moins, comme une obligation (sociale) de se déclarer disponible le plus possible.

Enfin, je tiens à souligner que les règlements zonaux doivent continuer à s'inscrire dans le cadre juridique fédéral. Par exemple, les définitions de l'art. 174 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 doivent être utilisées dans les règlements zonaux. Il convient d'utiliser les termes "temps de service", "repos", "service de garde en caserne" et "service de rappel". Des expressions telles que "garde à domicile" sont à éviter, étant donné que le personnel volontaire de garde n'est pas obligé d'attendre à domicile, mais peut, au contraire, se déplacer dans un certain rayon géographique. L'importance des mots n'est pas à sous-estimer. Cette rigueur terminologique doit s'étendre au-delà du règlement d'ordre intérieur. Les notes de service, courriers internes, communication (y compris WhatsApp) et messages de dispatching adressés aux volontaires font partie du contexte factuel global et peuvent contredire les dispositions du règlement d'ordre intérieur. Des formulations telles que « être disponible en permanence », « obligation d'être joignable à tout moment » ou « tout manquement sera sanctionné » peuvent neutraliser les efforts consentis par ailleurs dans ce dernier. Il est donc recommandé de veiller à ce que ces communications soient cohérentes avec le règlement d'ordre intérieur et n'y ajoutent aucune obligation qui ne s'y trouverait pas expressément.

Mes services, en collaboration avec l'organe national représentatif des zones de secours « Brandweer België – Sapeurs-Pompiers de Belgique », continuent d'étudier dans quels domaines des modifications des règles fédérales pourraient créer des opportunités supplémentaires afin de réduire au maximum les risques liés à la qualification des périodes de disponibilité en tant que temps de travail, tout en respectant autant que possible l'autonomie zonale.

Dans l'espoir de vous avoir suffisamment informé par la présente.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Ministre de l'Intérieur
B. QUINTIN

Notes

(1) Défini dans l'art. 174, 4° de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours comme : « une période durant laquelle le membre du personnel volontaire se déclare disponible, sans devoir être à la caserne, pour donner suite à un appel pour une intervention. Seule la période relative à l'intervention est comptabilisée comme temps de service. »

(2) Arbh. Luik, afdeling Namen, 12 oktober 2023, AR nr. 2022/AN/97 en 2022/AN/136 (de periodes van beschikbaarheid voor een oproepbaarheidsdienst van vrijwillige brandweerlieden van de hulpverleningszone Dinaphi moeten als arbeidstijd worden beschouwd, zelfs indien zij zich in real time onbeschikbaar kunnen verklaren op elk moment. Het hof oordeelt eveneens dat deze periodes ook voor de volle 100% betaald moeten worden); Arbh. Luik, afdeling Luik, 23 april 2024, AR nr. 2023/AL/176 (bevestiging van het arrest van 12 oktober 2023 in een beoordeling van de situatie van een brandweervrijwilliger uit de hulpverleningszone Hesbaye).

(3) B.v. Arbrb. Luik, afdeling Dinant, 25 maart 2022, AR nr. 18/482/A (maar hervormd door het bovenvermelde arrest van 12 oktober 2023); Rb. Luik, afdeling Luik, 5 november 2024, AR nr. 23/1472/A; Arb. Rb.Henegouwen, afdeling Doornik, 17 mei 2024, AR nr. 21/181/A

(4) O.a. HvJEU, 21 februari 2018, Stad Nijvel tegen R. Matzak, C-518/15. Het betrof de situatie van een brandweervrijwilliger van de stad Nijvel in de periode voor de zonevorming.

(5) Er dient geen rekening meer te worden gehouden met de opmerkingen in het verslag aan de Koning met betrekking tot artikel 177 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, die achterhaald zijn in het licht van de jurisprudentie van de hoven en rechtbanken.

(6) Niettemin heeft het Arbeidshof van Luik dit niet als voldoende beschouwd om de oproepbaarheidsdiensten van de zones Dinaphi en Hesbaye niet als arbeidstijd te kwalificeren.

(7) Ter herinnering: in de zaak Matzak heeft het Hof van Justitie van de EU geoordeeld dat (i) de verplichting om de wachtdienst thuis door te brengen, (ii) daar ter beschikking van de werkgever te staan en (iii) binnen 8 minuten op de werkplek te kunnen zijn, van dien aard was dat de wachtdienst als arbeidstijd moest worden aangemerkt.

(2) C.T. Liège, division Namur, 12 octobre 2023, RG n° 2022/ AN/97 et 2022/AN/136 (les périodes de disponibilité pour un service de disponibilité des pompiers volontaires de la zone de secours Dinaphi doivent être considérées comme du temps de travail, même s'ils peuvent se déclarer indisponibles en temps réel à tout moment. Elle considère également que ces périodes doivent être payées à 100%. C.T. Liège, division Liège, 23 avril 2024, RG n° 2023/AL/176 (confirmation de l'arrêt du 12 octobre 2023 dans une évaluation de la situation d'un pompier volontaire de la zone de secours de Hesbaye).

(3) Ex. T.T. Liège, division Dinant, 25 mars 2022, RG n° 18/482/A (mais réformé par l'arrêt précité du 12 octobre 2023) ; Rb. Liège, division Liège, 5 novembre 2024, RG n° 23/1472/A ; T.T. Hainaut, division Tournai, 17 mai 2024, RG n° 21/181/A

(4) Notamment : CJUE, 21 février 2018, Ville de Nivelles contre R. Matzak, C-518/15. Il s'agissait de la situation d'un pompier volontaire de la ville de Nivelles avant la création des zones.

(5) Il convient de ne plus tenir compte des commentaires du rapport au Roi relatifs à l'article 177 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, qui sont devenus obsolètes au regard de l'évaluation de la jurisprudence des cours et tribunaux.

(6) Néanmoins, la Cour du travail de Liège n'a pas considéré cela comme suffisant pour ne pas qualifier les services de rappel des zones Dinaphi et Hesbaye comme temps de travail.

(7) Pour rappel, dans l'affaire Matzak, la Cour de justice de l'UE a retenu que (i) être contraint de passer la période de garde à son domicile, (ii) de s'y tenir à la disposition de son employeur et (iii) de pouvoir rejoindre son lieu de travail dans un délai de 8 minutes était de nature à qualifier le temps de garde comme du temps de travail.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

[C − 2026/008078]

Benoemingscommissies voor gerechtsdeurwaarders. — Derde oproep tot de kandidaten plaatsvervangend lid als magistraat en tweede oproep tot de kandidaten plaatsvervangend lid als hoogleraren en docenten recht ten einde de Franstalige benoemingscommissie samen te stellen

Ter uitvoering van artikel 512 van het Gerechtelijk Wetboek wordt overgegaan tot de bekendmaking van een oproep tot de kandidaten magistraten en hoogleraren en docenten recht ten einde de benoemingscommissies voor de gerechtsdeurwaarders samen te stellen, en in het bijzonder in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid magistraat en plaatsvervangend lid hoogleraar of docent faculteit rechtsgeleerdheid.

Het nieuwe statuut van de gerechtsdeurwaarders, ingevoegd bij de wet van 7 januari 2014, voorziet in de oprichting van een Nederlandstalige en een Franstalige benoemingscommissie voor gerechtsdeurwaarders, teneinde de benoemingsprocedures te objectiveren. Beide commissies vormen samen de verenigde benoemingscommissies voor gerechtsdeurwaarders.

De Franstalige benoemingscommissie is bevoegd voor:

• de rangschikking van de meest geschikte kandidaten voor een benoeming tot kandidaat-gerechtsdeurwaarder, van wie de in artikel 510, § 3, 1°, bedoelde taal van het diploma het Frans is;

• de rangschikking van de kandidaten voor een benoeming tot gerechtsdeurwaarder-titularis in de in het Waalse Gewest gelegen gerechtelijke arrondissementen.

SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

[C − 2026/008078]

Commissions de nomination des huissiers de justice. — Troisième appel aux candidats membre suppléant en tant que magistrat et deuxième appel aux candidats membre suppléant- en tant que professeurs d'université et chargés de cours enseignant le droit en vue de la composition de la commission de nomination de langue française

En exécution de l'article 512 du Code judiciaire, il est procédé à la publication d'un appel aux candidats magistrats et professeurs d'université et chargés de cours enseignant le droit en vue de la composition des commissions de nomination des huissiers de justice, et plus spécifiquement en qualité de membre suppléant en tant que magistrat et en qualité de membre suppléant professeur ou chargé de cours auprès d'une faculté de droit.

Le nouveau statut des huissiers de justice, inséré par la loi du 7 janvier 2014, prévoit la création d'une commission de nomination des huissiers de justice de langue française et de langue néerlandaise afin d'objectiver les procédures de nomination. Les deux commissions forment ensemble les commissions de nomination réunies des huissiers de justice.

La commission de nomination de langue française est compétente pour :

• le classement des candidats les plus aptes à une nomination de candidat-huissier de justice, dont la langue du diplôme visé à l'article 510, § 3, 1°, est le français;

• le classement des candidats à une nomination d'huissier de justice titulaire dans les arrondissements judiciaires situés en Région wallonne.