

TEMPS DE TRAVAIL

Table des matières

TEMPS DE TRAVAIL	8
Service de rappel	8
Q1 Le membre professionnel des services d'incendie est-il appelable en service de rappel ou cette disposition s'applique-t-elle uniquement aux volontaires? Si elle s'applique aussi au personnel professionnel, combien de temps peut-on placer une personne en service de rappel? (Cette question est essentielle pour pouvoir continuer à élaborer le règlement d'officier de service dans la zone).....	8
Q2 En cas de service de rappel, l'initiative émane-t-elle du collaborateur qui se notifie disponible? Peut-il dès lors se notifier aussi comme étant indisponible?	8
Q3 Quid si une personne ne peut pas se notifier comme étant disponible dans le cadre d'un service de rappel parce qu'elle habite trop loin de la caserne?	9
Q4 Est-il possible de prévoir une indemnisation pour le service de rappel des officiers professionnels?	9
Q5 Après l'intégration des services d'incendie dans les zones de secours, les obligations de domicile et de disponibilité pour les officiers professionnels disparaissent. Cela veut-il dire que les officiers professionnels ne devront plus prester de garde à domicile?	9
Q6 Le conseil de zone pourrait-il imposer aux officiers professionnels, pendant les services de rappel, un temps maximum d'arrivée? [Quid si un officier habite trop loin de la zone et ne peut arriver dans le temps imparti ?	10
Q7 L'obligation de résidence pour le personnel professionnel n'est plus d'application. Peut-on quand même obliger le membre du personnel à se rendre disponible ou bien est-ce uniquement d'application pour certains grades? Et le membre du personnel qui habite loin de la caserne, peut-il choisir pour l'opt-out? Dans l'affirmative, faut-il dès lors obliger l'employeur à l'héberger?.....	10
Q8 Un adjudant peut-il intervenir en qualité d'Officier de garde, compte tenu de la nouvelle structure au niveau des officiers, des nouvelles descriptions de fonction, des responsabilités qui incombent à un officier de garde en cas de victimes lors d'un incident (tant civils que personnel propre)? Ou bien l'Officier de garde doit-il avoir un grade minimum ou disposer de certaines aptitudes/brevets?.....	11
Opt-out	11

- Q1 Membres professionnels : choisir de ne pas recourir à l'opt-out risque de mettre gravement en péril l'organisation. En effet, cela signifie qu'après sa 38^e heure, un membre professionnel ne fait plus rien pour les services d'incendie. Dans les services d'incendie de grande taille, cette option est peut-être possible, mais dans les organisations moyennes, la situation devient très difficile si l'on ne peut pas appeler ses hommes pour des interventions supplémentaires ou si on ne peut pas leur permettre de participer à des exercices spéciaux ou à des formations parce qu'ils ne sont pas pendant leurs heures de travail normales. Pouvez-vous imposer l'opt-out dans le cadre de la disponibilité, et sur la base du fonctionnement de l'organisation? 11
- Q2 Comment payer les heures d'opt-out? Peut-on prévoir une indemnité zonale pour rendre attractif l'opt out à certains moments (dimanche, jour férié)? 12
- Q3 Supposons que l'on opte pour le nouveau statut pécuniaire et que l'on travaille dans un système de 38 heures + 10u opt-out. De quelle manière les heures opt-out seront-elles indemnisées? Comptent-elles pour la prime d'opérationnalité? Dans un tel système, est-il encore possible de prester des heures supplémentaires? 12
- Q4 L'indemnité pour les heures d'opt-out des professionnels peut-elle être payée par minute prestée? 13
- Q5 Comment est appliquée la réglementation du temps de travail dans cette situation (interprétation de la Q2 FAQ statut-temps de travail – divers). Dans un régime de travail de 38 heures, un membre du personnel à temps plein peut encore prester 10 heures de travail supplémentaire et un membre du personnel à temps partiel peut prester autant d'heures qu'il reste entre l'écart du régime de travail à temps partiel et 48 h, avec un maximum de 24h/semaine. Les appels au cours des heures de bureau ne sont donc pas comptabilisés dans les 10h supplémentaires (pour le membre du personnel à temps plein)? 13
- Q6 S'il faut attendre 4 mois avant de pouvoir calculer quelles heures sont reprises en opt-out et quelles heures ne le sont pas, travaille-t-on dans ce cas avec un report d'heures de opt-out étalées sur la semaine? Le opt-out ne peut-il donc n'être payé que tous les 4 mois et ne peut-on établir que tous les 4 mois quelles heures supplémentaires doivent être récupérées? Ex. opt out pour 10h/semaine, temps de travail de 38h/semaine (exemple pour la facilité sur 4 semaines au lieu de 4 mois, mais la logique reste la même) Semaine 1 : 40 heures planifiées et 50 heures prestées Semaine 2 : 36 heures planifiées et prestées Semaine 3 : 36 heures planifiées et 50 prestées Semaine 4: 40 heures planifiées et prestées Total heures prestées : 176 h au lieu de 152 = 24 h de trop Qu'est ce qui est correct: Payer 20h en opt-out et 4 heures en récup 24h en opt-out et pas d'heures supplémentaires..... 14
- Q7 Si une personne signe pour l'opt-out en qualité de professionnel et qu'elle est volontaire dans un autre corps, ces 10 heures de opt-out pour les volontaires peuvent-elles être

intégrées dans un schéma pour, par exemple, rouler avec l'ambulance au cours du week-end, dans un système de roulement avec d'autres volontaires?	15
Q8 (a) Quid si un corps dispose aussi bien de professionnels que de volontaires : le professionnel peut-il encore effectuer 10 heures d'opt-out en tant que volontaire au sein de ce même corps?	15
(b) Ces heures peuvent-elles être planifiées en tant que volontaire (dans le même corps)? En d'autres termes, ces heures d'opt-out peuvent-elles être intégrées dans un horaire, car on accomplit ainsi des heures supplémentaires en tant que professionnel, sans avoir un régime de 48 heures?.....	15
Q9 Un collaborateur administratif/technique du cadre des services d'incendie peut-il encore intervenir comme volontaire et prester 24 heures supplémentaires, ou s'agit-il dans ce cas des 10 heures d'opt-out supplémentaires. Les heures d'opt-out n'existent quand même pas pour le personnel technique/administratif du cadre des services d'incendie?	15
Q10 Les majors et les colonels peuvent-ils bénéficier de l'opt-out ?	16
Q11 Serait-il possible d'indemniser les possibilités suivantes d'heures d'opt-out ?	16
Exemple:	16
1. Minimum 2 heures et chaque heure commencée est considérée comme 1 heure complète.	16
2. Une prime fixe sans application de la prime d'opérationnalité et minimum 1 heure et chaque heure commencée est considérée comme 1 heure complète	16
Q12 L'indemnité pour l'opt-out concerne-t-elle uniquement le salaire de base ou aussi l'allocation de foyer et de résidence ?.....	17
Q13 Si une personne a opté pour son ancien statut pécuniaire, comment règle-t-on dans ce cas l'opt-out (étant donné qu'elle n'a pas de prime d'opérationnalité, mais une indemnisation pour de prestations irrégulières!) ?	17
Q14 Dans le cadre d'un opt-out, peut-on obtenir des chèques-repas pour des heures de travail supplémentaires?	18
Q15 La position de la zone est de considérer que lorsqu'un pompier professionnel participe à une formation : brevet, formation continuée, recyclage AMU... et que les prestations inhérentes à cette formation se déroulent en dehors de ces heures de prestation normale (horaire de son équipe), les heures ainsi comptabilisées n'étant pas destinées " à assurer des interventions ou services de garde dans la caserne", celles-ci ne peuvent pas être rémunérées comme temps de travail additionnel visé à l'article 7 de la loi du 19/04/2014 (opt-out), et doivent par conséquent faire l'objet de récupération selon les modalités prévues par la zone. Est-ce bien exact?.....	19

[Q16 Imaginons que nous devons payer les membres du jury pour les promotions.	19
(a) Pouvons-nous, pour les officiers, nous baser sur la convention d'opt-out pour les payer pour les heures pendant lesquelles ils ont fait partie d'un jury dans notre zone, au lieu de leur accorder une récupération ? En effet, nous avons de nombreuses procédures en peu de temps, et le nombre d'heures à récupérer de certains est à ce point élevé qu'il est impossible de les récupérer. Pour info, ces officiers n'assurent pas de service de garde dans la caserne.	19
Par ailleurs, est-il vrai que nous ne pouvons pas payer de défraiement aux membres du jury comme nous le faisons pour les membres de jury externes ?	19
(b) Est-ce dès lors une option que ces officiers prennent congé et soient ainsi payés par le centre de formation lorsqu'ils siègent dans le jury ?.....	19
Q17 Un sapeur-pompier professionnel qui a signé une convention d'opt-out souhaite demander une interruption de la carrière pour congé parental à raison de 4/5 ^{ème} temps pour une durée temporaire. Peut-il continuer à exercer sa convention d'opt-out à temps plein ou bien est-ce que celle-ci doit également être réduite de 1/5 ^{ème} ?.....	20
[Q18 Est-il possible pour du personnel professionnel d'effectuer des heures en opt-out lors de jours où ils sont en congé?	20
[Q19 Un commandant de zone peut-il contracter une convention opt-out?.....	21
[Q20 Une garde incendie peut-elle être assimilée à une intervention ou à une garde dans la caserne, et être ainsi possible pendant l'opt-out ?	21
Plus de 38 heures de temps de travail	22
Q1 Nous appartenons à l'une des zones concernées par l'exception du temps de travail. Comment la rémunération est-elle réglée entre 38 et 48 heures? (régime de travail fixe, pas d'opt-out). Ces heures sont-elles également rémunérées à 1/1850 ^e ou sont-elles soumises à une autre règle?.....	22
Q2 Une zone peut-elle opter pour 2 régimes de temps de travail dans la zone, par exemple une partie en 48 heures et une autre en 38? Quid alors en cas de mutation d'une personne qui est maintenant en service de 38 heures et qui souhaite passer à 48 heures? Est-ce encore autorisé?	22
Q3 Comment interpréter l'« indemnité supplémentaire »? Bien entendu, la prime d'opérationnalité doit être payée pour chaque heure effectivement prestée, mais : Cette prime d'opérationnalité peut-elle constituer cette « indemnité supplémentaire »? Ou l'indemnité supplémentaire équivaut-elle au minimum au salaire horaire de base (1/1850 ^e) pour chaque heure au-delà des 38 heures en moyenne + prime d'opérationnalité (ce qui signifierait que l'indemnité supplémentaire est une indemnité qui vient s'ajouter au salaire	

horaire de base + prime d'opérationnalité)? L'indemnité supplémentaire peut-elle, hors prime d'opérationnalité, être calculée sur la base des heures réellement prestées, ou doit-elle être ajoutée au salaire de base (par ex. pour une semaine de 42 heures : le salaire annuel de base doit-il être majoré de 52 x 4 heures, quel que soit le régime de congés et les jours de maladie éventuels, etc.), ou peut-elle être calculée sur la base du nombre effectif d'heures prestées par rapport à une semaine de 38 heures dans le même régime de congés?	23
Q4 Quelles sont les dispositions prévues si aucun accord ne peut être dégagé avec les organisations syndicales au sujet du temps de travail au-delà des 38h par semaine et de l'indemnité supplémentaire afférente ?.....	23
Q5 Qui peut/doit introduire la demande d'intervention d'un médiateur social? L'organisation syndicale ou la zone, ou les deux?	24
Q6 Si l'on choisit le système des 38h + 10h d'opt-out, on peut travailler max 10h en plus par semaine. Un maximum d'heures supplémentaires a-t'il été imposé aux personnes qui ont opté pour les 38h?	24
Q7 Dans le cas où un pompier est professionnel dans une zone et qu'il souhaite intervenir , en plus des shifts fixes, dans le poste où il était volontaire, cela implique-t 'il qu'il doit automatiquement opter pour le système des 38h + 10h d'opt-out? Ou bien cela peut-il également se faire dans le cadre d'une réglementation normale de 38h (ce qui impliquerait que l'on doive récupérer le "travail supplémentaire" effectué dans le cadre du corps des volontaires au cours des shifts fixes que l'on effectue en tant que professionnel)?	24
Divers.....	25
Q1 Les shifts de 24 h existeront ils encore à l'avenir? L'exposé des motifs prévoit que le temps maximal de travail quotidien ou hebdomadaire ne peut être dépassé que dans des situations exceptionnelles. En outre, il est fixé qu'un incendie de cheminée est en fait une activité habituelle d'un service de secours et qu'il ne s'agit donc pas d'une situation exceptionnelle qui permet de déroger au temps de travail quotidien ou hebdomadaire. Comment interpréter désormais cette disposition de manière effective?	25
Q2 Supposons que l'on opte pour le nouveau statut pécuniaire et que l'on travaille dans un système de 38 heures. De quelle manière les heures supplémentaires seront-elles indemnisées? Comptent-elles pour la prime d'opérationnalité?	26
Q3 L'adjudant perçoit une prime d'opérationnalité de 38%, mais dans le nouveau statut, on ne spécifie pas s'il a un horaire d'équipe opérationnel ou un horaire administratif. Vous devez comprendre qu'en tant qu'adjudant opérationnel en équipe sous l'ancien statut, avec prestations exceptionnelles , pause de jour, de nuit et de week-end, nous ne voulons pas passer en pause de 5 jours semaine de 8 à 17 heures.	26

- Q4 Les art. 5, 7 et 8 de la loi du 19 avril 2014 ne sont pas d'application au personnel dirigeant. Est-ce que cela signifie que la loi du 14 décembre 2000 s'applique toujours à leur régime de travail ?..... 26
- Q5 Le temps de service moyen est calculé sur quatre mois. En principe, on ne peut plus avoir à la fin de cette période des heures de récupération de la semaine de 38 heures. Dans quelle mesure est-il possible de permettre un report minimal à la fin de cette période au début de la période suivante? Ex. Suite à une intervention, une personne doit travailler plus longtemps que son dernier shift de la période, ce qui fait qu'il reçoit des heures supplémentaires en plus..... 27
- Q6 L'article 4 de la loi du 19/04/2014 détermine que les directives ne sont pas applicables aux travailleurs exerçant une fonction dirigeante et ayant un pouvoir de décision autonome relativement à leur temps de travail. Ils continuent donc à travailler dans le système (mobile) actuel de 38 heures, au cours duquel les heures supplémentaires doivent être récupérées et payées. Ils ne doivent pas respecter la période de 4 mois. Est-ce exact?..... 27
- Q7 L'interprétation effective du temps de travail (détermination des shifts et fixation détaillée de ce qu'il y a lieu de faire au cours du shift (repos, exercices, sport ou tâches) peut-elle faire l'objet d'une concertation ou d'une négociation avec les syndicats? Le commandant de zone peut-il déterminer lui-même cette interprétation ou doit-elle être fixée au sein du conseil ou le collège de zone? Cette interprétation effective (détaillée) doit-elle être reprise dans le règlement de travail ou est-ce suffisant de reprendre l'heure de début, le nombre d'heures de travail et les périodes de repos dans ce règlement? 27
- Q8 Je fais un shift de 7h à 19h. Un exercice est prévu à 20h30. Puis-je y participer ? 29
- Q9 Un membre du personnel a-t-il droit à l'indemnité due pour son déplacement s'il est employé occasionnellement dans un autre poste de la zone ?..... 29
- Par exemple :..... 29
- Dans le poste A, on travaille toujours de 7 à 19h (12h). 29
- Dans le poste B, on travaille toujours de 8 à 16h (8h). 29
- Un sapeur-pompier du poste d'incendie A doit remplacer jeudi un sapeur-pompier malade du poste B. 29
- La zone doit-elle également payer le salaire pour la durée du déplacement lorsque quelqu'un doit par exemple aller à un autre poste pour une période plus longue (par. ex un mois) ? . 29
- [Q10 Lorsqu'un pompier se rend à l'extérieur de son poste ou de sa zone pour assister à une formation continue ou permanente (fixées cette année à respectivement 6 et 24 heures), le temps passé surplace doit-il être intégralement reconnu comme temps de travail ou seules les heures de formation (dans ce cas, on ne devrait pas tenir compte des courtes pauses

entre les cours ni de la pause de midi) peuvent être comptabilisées, étant entendu que l'intéressé n'a pas la possibilité de quitter le lieu où ces formations sont suivies. 30

TEMPS DE TRAVAIL

Service de rappel

Q1 Le membre professionnel des services d'incendie est-il appelable en service de rappel ou cette disposition s'applique-t-elle uniquement aux volontaires? Si elle s'applique aussi au personnel professionnel, combien de temps peut-on placer une personne en service de rappel? (Cette question est essentielle pour pouvoir continuer à élaborer le règlement d'officier de service dans la zone)

Les membres professionnels et volontaires peuvent être appelables dans le cadre d'un service de rappel.

La [nouvelle loi relative au temps de travail du personnel opérationnel professionnels](#) définit ce service de rappel.– cf. art. 3, 7° “service de rappel” :une période durant laquelle le travailleur 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 travail”.)

L'article 6, § 2 de la même loi prévoit que le commandant détermine la répartition des services de garde en caserne et les services de rappel. Le service de rappel n'est pas du temps de travail et n'est nullement limité par la loi. Même si, pendant le service de rappel, le travailleur est limité dans sa liberté afin de pouvoir donner suite à un appel, cela ne signifie pas qu'il s'agit de temps de travail.

L'article 27 de l'AR du 19/04/2014 (statut pécuniaire) précise que la prime d'opérationnalité couvre les services de rappel des officiers professionnels.

L'article 19 de l'AR du 19/04/2014 (statut administratif) renvoie également à ce service de rappel.

Q2 En cas de service de rappel, l'initiative émane-t-elle du collaborateur qui se notifie disponible? Peut-il dès lors se notifier aussi comme étant indisponible?

Il revient à la zone d'organiser le service de manière à ce que le service de rappel reste limité pour le personnel professionnel. Je présume que vos questions portent principalement sur l'organisation d'une garde pour les officiers.

Des accords peuvent être conclus au sujet du service de rappel, dans le cadre d'un règlement. Il est alors précisé, en concertation avec la hiérarchie, comment ces accords doivent être respectés concrètement. La même procédure doit être appliquée aux volontaires. Cf. explication à l'article 177 du Rapport au Roi :

http://5043.fedimbo.belgium.be/sites/5043.fedimbo.belgium.be/files/explorer/Reforme_textes/Verslag_aan_Koning_opsturen_Koning.pdf

Q3 Quid si une personne ne peut pas se notifier comme étant disponible dans le cadre d'un service de rappel parce qu'elle habite trop loin de la caserne?

Le personnel professionnel n'est effectivement soumis à aucune obligation de domicile. Etant donné que l'on travaillera dans un réseau de postes, il est également possible d'envisager de travailler avec des pools ou des back-ups d'officiers de plusieurs postes.

Il relève des tâches d'un officier de garantir les gardes. Il en est de même pour l'officier qui réside très loin à l'extérieur de la zone.

Q4 Est-il possible de prévoir une indemnisation pour le service de rappel des officiers professionnels?

Non, le service de rappel des officiers est couvert par la prime d'opérationnalité, ainsi que le prévoit l'article 27 du statut pécuniaire.

Il s'agit d'un forfait, mais les zones peuvent mettre en place un système objectif et déterminant, par exemple, par grade le nombre de services de rappel pour une période déterminée à effectuer par les officiers.

Q5 Après l'intégration des services d'incendie dans les zones de secours, les obligations de domicile et de disponibilité pour les officiers professionnels disparaissent. Cela veut-il dire que les officiers professionnels ne devront plus prester de garde à domicile?

La suppression de ces obligations n'implique pas que les officiers professionnels ne puissent plus être rappelables. Le service de rappel est prévu dans la loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile(art. 3, 7°), mais également dans l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours (article 19), ainsi que, spécifiquement pour les officiers, à l'article 27 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours.

La loi du 19 avril 2014 précitée prévoit que le commandant de zone détermine la répartition des services de garde en caserne et des services de rappel et que le travailleur qui ne peut pas être disponible doit demander au plus vite au commandant, en la motivant, une adaptation de l'horaire de travail.

Il découle de ce qui précède que si un officier refusait de prester un service de rappel, il refuserait en réalité de travailler et n'exécuterait donc pas son travail. Pareille attitude devrait faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

Puisque le travail n'est pas accompli, le conseil de zone pourrait également décider de réduire la prime d'opérationnalité de l'officier qui refuserait de prester des services de rappel, prime qui selon les termes de l'article 27 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours couvre les services de rappel pour les officiers.

Q6 Le conseil de zone pourrait-il imposer aux officiers professionnels, pendant les services de rappel, un temps maximum d'arrivée? [Quid si un officier habite trop loin de la zone et ne peut arriver dans le temps imparti ?

Oui, le temps maximum d'arrivée doit être prévu dans le règlement de travail de la zone.

Dans l'hypothèse où le conseil de zone impose aux officiers professionnels un temps maximum d'arrivée pendant les services de rappel, il revient aux officiers de trouver une solution pour rejoindre la caserne dans le temps imparti.

Dans le passé, par exemple, certains officiers résidant assez loin de la caserne s'organisaient pour avoir un pied à terre à proximité de la caserne.

Si le lieu de résidence d'un pompier ne lui permet pas de revenir à la caserne dans le délai imparti, il doit trouver une solution pratique, éventuellement en concertation avec la zone. La zone peut décider de contribuer à la recherche de la solution, mais aucune obligation ne pèse sur elle dans ce domaine.

Q7 L'obligation de résidence pour le personnel professionnel n'est plus d'application. Peut-on quand même obliger le membre du personnel à se rendre disponible ou bien est-ce uniquement d'application pour certains grades? Et le membre du personnel qui habite loin de la caserne, peut-il choisir pour l'opt-out? Dans l'affirmative, faut-il dès lors obliger l'employeur à l'héberger?

Des services de rappel sont prévus pour les officiers. Ils peuvent y être contraints. Cette disposition ne s'applique pas aux non-officiers, sauf s'ils ont opté pour des services de rappel dans le cadre d'un opt-out. Les modalités pratiques de l'opt-out peuvent être réglés dans la convention individuelle.

Si l'on réside à la caserne dans le cadre de l'opt-out, il ne s'agit pas de service de rappel mais de service de garde et donc du temps de travail. Il n'est possible de le prester que maximum

10h/semaine. Le service de rappel par contre n'est pas du temps de travail, seules les prestations effectives sont comptées comme temps de travail.

Cela ne signifie pas que les non-officiers, qui n'ont pas opté pour l'opt-out, ne peuvent jamais être rappelés. À l'occasion d'une intervention urgente de grand ampleur, ils peuvent être rappelés, alors qu'ils n'étaient pas obligés de rester disponibles. Les heures prestées dans ce cas peuvent être récupérées pendant la période de référence de 4 mois.

Q8 Un adjudant peut-il intervenir en qualité d'Officier de garde, compte tenu de la nouvelle structure au niveau des officiers, des nouvelles descriptions de fonction, des responsabilités qui incombent à un officier de garde en cas de victimes lors d'un incident (tant civils que personnel propre)? Ou bien l'Officier de garde doit-il avoir un grade minimum ou disposer de certaines aptitudes/brevets?

La réglementation ne contient aucune disposition stricte au sujet de la manière dont un système de garde doit être organisé ni de qui peut travailler au sein de ce service. Il entre cependant dans le cadre de la réglementation relative aux services de rappel pour les professionnels (art. 6, §2, loi du 19/04/2014) ou dans le règlement d'ordre intérieur pour les volontaires (art. 177 AR 19/04/2014). Il incombe donc à la direction de la zone de déterminer, sur la base de l'analyse des risques et des besoins opérationnels, qui doit être repris dans un système de garde. Il faut en l'occurrence tenir compte de ce qui s'inscrit dans la description de fonction de chaque membre du personnel et, dans le cas des non-officiers, du choix éventuel pour un opt-out ou non.

[Dans le cadre des nouvelles descriptions de fonction en cours d'élaboration et qui seront confirmées par arrêté ministériel, l'objectif est que, dès l'entrée en vigueur de celui-ci, seuls les officiers pourront être repris dans un système de garde.

Opt-out

Q1 Membres professionnels : choisir de ne pas recourir à l'opt-out risque de mettre gravement en péril l'organisation. En effet, cela signifie qu'après sa 38^e heure, un membre professionnel ne fait plus rien pour les services d'incendie. Dans les services d'incendie de grande taille, cette option est peut-être possible, mais dans les organisations moyennes, la situation devient très difficile si l'on ne peut pas appeler ses hommes pour des interventions supplémentaires ou si on ne peut pas leur permettre de participer à des exercices spéciaux ou à des formations parce qu'ils ne sont pas pendant leurs heures de travail normales. Pouvez-vous imposer l'opt-out dans le cadre de la disponibilité, et sur la base du fonctionnement de l'organisation?

L'accord du travailleur est fondamental pour pouvoir parler d'opt-out. Le travailleur ne peut donc jamais être obligé d'avoir recours à l'opt-out pour prester systématiquement davantage d'heures que prévu dans l'horaire.

Q2 Comment payer les heures d'opt-out? Peut-on prévoir une indemnité zonale pour rendre attractif l'opt out à certains moments (dimanche, jour férié)?

La loi du 19 avril 2014 sur le temps de travail des pompiers professionnels prévoit en son article 7 §2 que le temps de travail additionnel (opt-out) fait l'objet d'une indemnisation complémentaire qui est équivalente à la rémunération de base et qui est fonction des heures prestées.

L'article 25 du statut pécuniaire dispose que le membre du personnel professionnel bénéficie d'une prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières pour chaque période de prestations effectives.

Il est dès lors évident que ces heures additionnelles sont payées comme les autres heures de travail: rémunération et prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières.

Il n'est pas possible de prévoir une prime zonale supplémentaire pour l'exercice de ces heures additionnelles pour un dimanche ou un jour férié car le fait que les pompiers travaillent en dehors des heures des bureaux est déjà rémunéré par la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières. Il n'est pas possible de prévoir deux primes différentes pour rémunérer la même chose. Si le responsable du service éprouve des difficultés à obtenir des candidats le dimanche ou un jour férié, rien ne l'empêche d'adapter le régime de travail de son personnel pour que ces jours soient inclus dans le régime horaire de ce personnel.

Q3 Supposons que l'on opte pour le nouveau statut pécuniaire et que l'on travaille dans un système de 38 heures + 10u opt-out. De quelle manière les heures opt-out seront-elles indemnisées? Comptent-elles pour la prime d'opérationnalité? Dans un tel système, est-il encore possible de prester des heures supplémentaires?

Les heures opt-out sont payées selon le salaire horaire (voir art. 7, § 2, loi du 19/04/2014). Elles comptent également pour la prime d'opérationnalité (voir art. 25 AR 19/04/2014 statut pécuniaire « une prime pour chaque période de prestations effectives »)

Le temps de travail hebdomadaire de 38 heures est une moyenne calculée sur 4 mois, mais les heures d'opt-out doivent être calculées par semaine puisqu'il s'agit d'un maximum de 10h/semaine. Si des heures sont prestées au-delà du total prévu pour le pompier (càd 38h/semaine + nombre d'heures d'opt-out selon l'accord individuel), il s'agit d'heures supplémentaires qui doivent être récupérées.

Q4 L'indemnité pour les heures d'opt-out des professionnels peut-elle être payée par minute prestée?

Les heures d'opt-out des professionnels sont indemnisées par minute. En pratique, l'on constate que, dans certains cas, des membres du personnel professionnel sont rappelés dans le cadre d'un règlement d'opt out après avoir terminé leur shift et, dans des cas exceptionnels, ne peuvent pas être mobilisés dans le cadre de l'intervention, vu que leurs collègues étaient arrivés plus rapidement à la caserne, par exemple. Il peut également arriver qu'ils soient mobilisés lors pour une intervention de courte durée, par exemple une demi-heure ou une heure.

Pour éviter que ces pompiers ne soient découragés à se déclarer rappelables, le conseil de zone peut éventuellement prendre une décision par laquelle le règlement suivant est approuvé. S'il devait arriver que, lors du rappel de membres du personnel professionnel en opt out, ce personnel ne soit pas mobilisé dans le cadre de l'intervention, ou pour une intervention inférieure à une demi-heure/une heure, il est veillé à ce que ces personnes soient malgré tout occupées pendant une demi-heure/heure complète dans la caserne, et soient dès lors rémunérées en conséquence.

Q5 Comment est appliquée la réglementation du temps de travail dans cette situation (interprétation de la Q2 FAQ statut-temps de travail – divers). Dans un régime de travail de 38 heures, un membre du personnel à temps plein peut encore prester 10 heures de travail supplémentaire et un membre du personnel à temps partiel peut prester autant d'heures qu'il reste entre l'écart du régime de travail à temps partiel et 48 h, avec un maximum de 24h/semaine. Les appels au cours des heures de bureau ne sont donc pas comptabilisés dans les 10h supplémentaires (pour le membre du personnel à temps plein)?

Les membres du personnel administratif de la zone peuvent quitter le travail pour intervenir en tant que volontaire. A ce moment-là, ils doivent être rétribués en tant que volontaires, conformément à l'AR du 19/04/2014 (statut pécuniaire) et ce nombre d'heures est pris en compte pour le calcul des 10 heures (ou davantage si pas de fonction administrative à temps plein) en qualité de volontaire. L'exonération fiscale s'applique donc également à ces 10 heures.

Le fait de savoir si ces heures doivent être récupérées et/ou payées est réglé, comme pour les autres volontaires, par l'employeur principal. Dans ce cas, la zone détermine donc elle-même le statut administratif et pécuniaire pour ce personnel, y compris les dispositions relatives à l'indemnité et à la compensation des heures pendant lesquelles on intervient en qualité de volontaire. (Faites attention lors d'un copier-coller du règlement relatif à la position juridique (RPJ en Région flamande), car une dispense de service est valable dans ce règlement, ce qui

fait qu'on est rétribué en tant que volontaire + on continue à percevoir son traitement en tant que personnel administratif, sans que les heures ne doivent être récupérées par la suite.)

Comme précisé dans la FAQ, une telle réglementation ne peut avoir pour but de vider le statut du pompier professionnel de sa substance.

Q6 S'il faut attendre 4 mois avant de pouvoir calculer quelles heures sont reprises en opt-out et quelles heures ne le sont pas, travaille-t-on dans ce cas avec un report d'heures de opt-out étalées sur la semaine? Le opt-out ne peut-il donc n'être payé que tous les 4 mois et ne peut-on établir que tous les 4 mois quelles heures supplémentaires doivent être récupérées?

Ex. opt out pour 10h/semaine, temps de travail de 38h/semaine (exemple pour la facilité sur 4 semaines au lieu de 4 mois, mais la logique reste la même)

Semaine 1 : 40 heures planifiées et 50 heures prestées

Semaine 2 : 36 heures planifiées et prestées

Semaine 3 : 36 heures planifiées et 50 prestées

Semaine 4: 40 heures planifiées et prestées

Total heures prestées : 176 h au lieu de 152 = 24 h de trop

Qu'est ce qui est correct:

Payer 20h en opt-out et 4 heures en récup

24h en opt-out et pas d'heures supplémentaires

Conformément l'article 6, § 2, de la loi du 19 avril 2014, les répartitions des services de garde et des services de rappel doivent être fixées au minimum trois mois à l'avance. Les shifts prévus sont donc fixés longtemps à l'avance.

Une personne qui n'a pas choisi l'opt-out devra compenser chaque heure prestée en dehors des shifts prévus par du congé de compensation pendant la période de référence de 4 mois.

Une personne qui a choisi l'opt-out via le service de rappel devra prêter chaque heure prestée en dehors des shifts prévus dans le cadre de son opt-out, avec un maximum de 10h par semaine (ou un montant inférieur si cela a été déterminé ainsi dans la convention). Il compensera toute heure prestée en supplément par un congé de récupération pendant la période de référence de 4 mois. (Dans l'exemple, il preste 10h d'opt-out au cours de la première semaine et 10h d'opt-out au cours de la troisième semaine + 4h à compenser).

Une personne qui a choisi l'opt-out via les services de garde planifiés prestera ses heures selon son horaire et sa convention. Cela peut se faire au maximum 38u + 10h chaque semaine. Il compensera toute heure qu'il preste en supplément par un congé de récupération pendant la période de référence de 4 mois.

Dans tous les cas, il y a lieu de respecter la limite maximale de 60h/semaine (voir art. 5, § 2, Loi 19/04/2014). Une personne qui, selon son horaire, est déjà programmée pour 52h au cours

d'une semaine déterminé et qui a conclu une convention d'opt-out pour 10h de service de rappel ne pourra prester cette semaine que 8 heures dans le cadre de l'opt-out.

Voir également les réponses suivantes dans le présent FAQ « Temps de travail » : Q3 ci-dessus dans la partie *Opt-out* et Q3 ci-dessous dans la partie *Plus de 38h de temps de travail*.

Q7 Si une personne signe pour l'opt-out en qualité de professionnel et qu'elle est volontaire dans un autre corps, ces 10 heures de opt-out pour les volontaires peuvent-elles être intégrées dans un schéma pour, par exemple, rouler avec l'ambulance au cours du week-end, dans un système de roulement avec d'autres volontaires?

15

L'opt-out existe uniquement pour les professionnels. Une personne peut encore prester 10 heures en opt-out (en tant que professionnel) en plus de ses 38 heures en tant que professionnel, mais cela peut se faire dans un autre poste (par ex. le poste où il était volontaire auparavant). Ces heures d'opt-out peuvent être prestées lors des gardes au sein de la caserne (prévues dans l'horaire de travail) ou lors d'interventions pour lesquelles on est appelé au départ de son domicile (service de rappel). Au cours de son opt-out, une personne peut également assurer le service d'ambulance avec un volontaire en tant que collègue.

Q8 (a) Quid si un corps dispose aussi bien de professionnels que de volontaires : le professionnel peut-il encore effectuer 10 heures d'opt-out en tant que volontaire au sein de ce même corps?

L'opt-out existe uniquement pour les professionnels. Dans une zone mixte, un professionnel peut prester des heures d'opt-out dans cette zone, mais uniquement en qualité de professionnel, étant donné qu'il n'est pas possible de cumuler la fonction de professionnel et de volontaire au sein de la même zone et que les heures d'opt-out ne peuvent être prestées qu'en qualité de professionnel.

(b) Ces heures peuvent-elles être planifiées en tant que volontaire (dans le même corps)? En d'autres termes, ces heures d'opt-out peuvent-elles être intégrées dans un horaire, car on accomplit ainsi des heures supplémentaires en tant que professionnel, sans avoir un régime de 48 heures?

Oui, les heures d'opt-out peuvent être planifiées dans le même poste. Une personne peut ainsi travailler jusqu'à 48 heures par semaine.

Q9 Un collaborateur administratif/technique du cadre des services d'incendie peut-il encore intervenir comme volontaire et prester 24 heures supplémentaires, ou s'agit-il dans ce cas des 10 heures d'opt-out supplémentaires. Les heures d'opt-out n'existent quand même pas pour le personnel technique/administratif du cadre des services d'incendie?

Il n'existe, en effet, pas d'opt-out pour le personnel administratif/technique. En ce qui concerne le cumul avec la fonction de pompier volontaire, je vous renvoie à la question Q2 ci-dessous dans la partie *Divers* du présent FAQ statut.

Q10 Les majors et les colonels peuvent-ils bénéficier de l'opt-out ?

Pour répondre à votre question, il faut se référer à l'article 4 de la loi du 19/04/2014 (Loi fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile) et à l'article 7 de la même loi qui prévoit l'opt-out.

« Art. 4. Les articles 5, 7 et 8 ne sont pas applicables aux travailleurs exerçant une fonction dirigeante et ayant un pouvoir de décision autonome relativement à leur temps de travail dans son entièreté. »

Dans l'exposé des motifs il est stipulé:

"L'article 4 exclut du champ d'application de certaines dispositions de la loi les personnes assumant une fonction dirigeante. Il s'agit dès lors des travailleurs qui dans l'article 17, 1, a) de la directive européenne 2003/88/ CE sont visés sous la terminologie "cadres dirigeants", comme interprété par la Cour de Justice dans l'affaire C-484/04 (Commission contre le Royaume Uni). Ces travailleurs ont une vraie autonomie concernant le nombre total des heures de travail et l'organisation de celles-ci. Pour eux, il peut être dérogé aux dispositions en matière de durée du travail moyennant le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé. Les travailleurs investis d'un poste de direction entrent bien dans le champ d'application de la loi sur le bien-être au travail."

L'application de l'art. 4 n'est donc pas lié à un certain grade. Pour déterminer si quelqu'un entre dans la définition, cela doit être considéré au cas par cas.

En théorie, un colonel ou un major peut être exclu du champ d'application de l'article 4 en fonction du cas et peut donc entrer dans le champ d'application de l'art. 7 (opt-out).

Q11 Serait-il possible d'indemniser les possibilités suivantes d'heures d'opt-out ?

Exemple:

- 1. Minimum 2 heures et chaque heure commencée est considérée comme 1 heure complète.**
- 2. Une prime fixe sans application de la prime d'opérationnalité et minimum 1 heure et chaque heure commencée est considérée comme 1 heure complète**

Les manières d'indemniser les heures d'opt-out que vous proposez ne sont pas possibles.

Les heures d'opt-out sont payées selon le salaire horaire (voir art. 7, § 2, loi 19/04/2014). Elles comptent également pour la prime d'opérationnalité (voir art. 25 AR 19/04/2014 portant le statut pécuniaire "une prime pour chaque période de prestations effectives").

L'arrondi automatique des interventions de moins d'une heure à une heure n'est donc pas possible pour les prestations dans le cadre de l'opt-out. L'exposé des motifs de l'article 7 § 2 de la loi précise que "L'indemnisation due pour les prestations effectuées dans le cadre du temps de travail additionnel est égale à la rémunération normale due pour les prestations effectuées dans le cadre du temps de travail moyen hebdomadaire. Une heure est donc payé à 1/1850^{ième} de l'échelle barémique du travailleur dans un régime de 38 heures."

Q12 L'indemnité pour l'opt-out concerne-t-elle uniquement le salaire de base ou aussi l'allocation de foyer et de résidence ?

L'article 7, §2 de la loi du 19.4.2014 temps de travail du personnel opérationnel professionnel stipule ce qui suit:

§2 Ce temps de travail additionnel fait l'objet d'une indemnisation complémentaire, qui est équivalente à la rémunération de base et qui est fonction des heures prestées.

L'exposé des motifs précise ce qui suit au sujet de ce paragraphe 2:

Le paragraphe 2 prévoit que ces heures de travail additionnelles doivent faire l'objet d'une indemnisation. (...)L'indemnisation due pour les prestations effectuées dans le cadre du temps de travail additionnel est égale à la rémunération normale due pour les prestations effectuées dans le cadre du temps de travail moyen hebdomadaire. Une heure est donc payé à 1/1850^{ième} de l'échelle barémique du travailleur dans un régime de 38 heures.

La présente loi n'a pas pour objectif de modifier les modalités de fixation de la rémunération de base

Sur la base de l'article 7, §2 de la loi, des explications afférentes reprises dans l'Exposé des motifs, de l'article 7, alinéa 1^{er} et de l'article 8, alinéa 5 de l'AR relatif au statut pécuniaire, il y a lieu de conclure que le salaire de base tel que précisé notamment à l'article 7, §2 de la loi du 19.4.2014 ne comprend pas l'allocation de foyer et de résidence. Le salaire de base horaire équivaut à 1/1850^e du salaire annuel, à savoir 1/1850^e de l'échelle barémique dans un régime de 38 heures.

Q13 Si une personne a opté pour son ancien statut pécuniaire, comment règle-t-on dans ce cas l'opt-out (étant donné qu'elle n'a pas de prime d'opérationnalité, mais une indemnisation pour de prestations irrégulières!) ?

L'ancien statut pécuniaire doit être appliqué, ce qui veut dire que la prime pour des prestations irrégulières au cours de l'opt-out est payée s'il est satisfait, au cours de l'opt-out,

aux conditions d'octroi de cette prime (notamment, prestations effectuées le samedi, dimanche/jour de fête, au cours de la nuit). En d'autres termes, on n'as pas droit d'office au paiement de prestations irrégulières, étant donné que ce n'est pas réglé ainsi par l'ancien statut pécuniaire.

Q14 Dans le cadre d'un opt-out, peut-on obtenir des chèques-repas pour des heures de travail supplémentaires?

La règle générale prévoit que le nombre de chèques-repas octroyés doit être égal au nombre de jours pendant lesquels le travailleur effectue des heures réelles de travail normales, des prestations supplémentaires sans congé de récupération (= heures supplémentaires payées en numéraire), des prestations supplémentaires moyennant un congé de récupération (notamment les heures supplémentaires prestées entre la limite quotidienne normale de temps de travail de 7h36 et de 9 heures). Deux méthodes de calcul différentes peuvent être utilisées pour déterminer le nombre de jours de travail.

Dans la réglementation standard, chaque jour pendant lequel le travailleur effectue des prestations de travail effectives donne droit à un chèque-repas, indépendamment du nombre d'heures qu'il effectue ce jour-là. Les travailleurs ne reçoivent pas de chèques-repas supplémentaires dans le cas où ils répartissent leurs heures d'opt out sur plusieurs jours.

Dans la réglementation au prorata, le nombre de chèques repas est calculé sur la base du nombre d'heures de travail.

Au sens strict du terme, seules les administrations au sein desquelles différents règlements de travail sont simultanément d'application, soit pour des prestations à temps plein, soit pour des prestations à temps partiel, soit pour les deux et qui, en matière de prestation sont obligées d'appliquer l'article 26b de la loi sur le travail du 16-03-71, peuvent utiliser la réglementation au prorata. Dans la pratique, l'ONSSAPL (devenu l'ORPSS) accepte que toutes les administrations locales et provinciales puissent appliquer la réglementation au prorata.

Dans le cadre de cette "réglementation au prorata" les heures supplémentaires, en l'occurrence les heures d'opt-out, donnent toujours lieu à l'octroi de chèques-repas supplémentaires : en plus des heures supplémentaires prestées au cours de journées autres que celles où le travailleur preste déjà des heures réelles de travail normal, des chèques-repas sont également octroyés dans le cadre de la réglementation au pro rata pour des heures supplémentaires (heures d'opt-out) prestées au cours de journées pendant lesquelles le travailleur effectue déjà des heures réelles de travail normales. Si ces heures supplémentaires sont compensées, il est possible d'octroyer des chèques repas pour ces journées de compensation (mais pas dans ce cas pour les heures supplémentaires qui doivent être

compensées). Il est un fait qu'il y a lieu de tenir compte du nombre maximal de chèques repas qui est de 65 par trimestre.

Q15 La position de la zone est de considérer que lorsqu'un pompier professionnel participe à une formation : brevet, formation continuée, recyclage AMU... et que les prestations inhérentes à cette formation se déroulent en dehors de ces heures de prestation normale (horaire de son équipe), les heures ainsi comptabilisées n'étant pas destinées " à assurer des interventions ou services de garde dans la caserne", celles-ci ne peuvent pas être rémunérées comme temps de travail additionnel visé à l'article 7 de la loi du 19/04/2014 (opt-out), et doivent par conséquent faire l'objet de récupération selon les modalités prévues par la zone. Est-ce bien exact?

Oui.

[Q16 Imaginons que nous devons payer les membres du jury pour les promotions.

(a) Pouvons-nous, pour les officiers, nous baser sur la convention d'opt-out pour les payer pour les heures pendant lesquelles ils ont fait partie d'un jury dans notre zone, au lieu de leur accorder une récupération ? En effet, nous avons de nombreuses procédures en peu de temps, et le nombre d'heures à récupérer de certains est à ce point élevé qu'il est impossible de les récupérer. Pour info, ces officiers n'assurent pas de service de garde dans la caserne.

Par ailleurs, est-il vrai que nous ne pouvons pas payer de défraiement aux membres du jury comme nous le faisons pour les membres de jury externes ?

Pour ces officiers, il est impossible de siéger, dans le cadre de l'opt-out, en tant que membre de jury pour les examens de promotion. En effet, la loi relative au temps de travail précise clairement que l'opt-out n'est possible que dans le cadre d'interventions ou services de garde dans la caserne (art. 7, §1, 2°).

En effet, les membres du personnel de la zone qui siègent en tant que membres du jury pour les épreuves de promotion ne peuvent pas percevoir de défraiement, puisqu'il s'agit simplement d'un temps de travail, pour lequel l'AR statut administratif ne prévoit aucun défraiement . Des frais de déplacement peuvent néanmoins être payés pour ce déplacement, qui vaut comme temps de travail, en vertu de l'article 3 du statut pécuniaire.

(b) Est-ce dès lors une option que ces officiers prennent congé et soient ainsi payés par le centre de formation lorsqu'ils siègent dans le jury ?

Les membres du personnel opérationnel de la zone, qu'ils soient professionnels ou volontaires, font partie du personnel de la zone. Lorsqu'ils travaillent comme membres du jury pour un examen de promotion, cela ne change rien à leur situation. Ils siègent dans le jury en tant que

représentants de leur zone et non en tant que membre du personnel du centre de formation. Ils sont donc également payés par la zone, et non par le centre de formation.

Dans un souci de clarté, imaginons qu'un tel membre du jury démissionne en tant que membre du personnel de la zone. Il ne siègera alors plus dans le jury, puisqu'il n'y siège pas en son nom propre, mais en tant que membre du personnel de la zone (cf. également article 57, 4° du statut administratif).] *Update 21/12/2016*

Q17 Un sapeur-pompier professionnel qui a signé une convention d'opt-out souhaite demander une interruption de la carrière pour congé parental à raison de 4/5^{ème} temps pour une durée temporaire. Peut-il continuer à exercer sa convention d'opt-out à temps plein ou bien est-ce que celle-ci doit également être réduite d'1/5^{ème} ?

Le service compétent, à savoir l'ONEM, a déterminé qu'une personne qui est membre opérationnel d'une zone de secours et qui travaille selon un régime d'interruption partielle de la carrière professionnelle, doit récupérer toutes les heures prestées dans le cadre de sa convention d'opt-out au moyen de récupération et ne peut donc pas être payé. Ceci a pour conséquence, qu'en réalité sa convention d'opt-out est suspendue pendant son interruption de carrière. Par exemple, une personne qui travaillait 38h + 10h en opt-out pourra travailler en moyenne 30,4 heures par semaine dans le cas d'une interruption de carrière d'1/5^{ème}.

[Q18 Est-il possible pour du personnel professionnel d'effectuer des heures en opt-out lors de jours où ils sont en congé?

Il n'est pas possible d'effectuer des heures d'opt-out pour la période où on a pris congé. Il n'est en effet pas possible d'être en congé et de prester des heures payées.

Ceci est uniquement valable pour la période où on a pris congé.

Par ex. quelqu'un travaille selon l'horaire suivant : lu 7-19h ; ma: 19-7h ; mer: LIBRE; Jeudi: LIBRE, ve: 7-19h; sa: 19-7h; ...

S'il ne prend congé que pour le shift de lundi, il peut prester des heures opt-out à partir de 19 heures. Il n'est en effet pas obligé de respecter une période de repos, étant donné qu'il n'a pas presté de temps de travail.

S'il prend congé les shifts de lundi, mardi, vendredi et samedi, il peut prester des heures opt-out au cours de toute la semaine, sauf au moment où il devait normalement travailler (lu 7-19h; ma: 19-7h; vend: 7-19h et sa: 19-7h)

On ne peut cependant obliger personne à prester des heures opt-out au cours de sa période de congé (idem en ce qui concerne les heures qui tombent entre ses shifts) et certainement pas au cours de minimum deux semaines qui se suivent.

Premièrement, l'article 7 dispose clairement qu'il s'agit d'un choix.

Deuxièmement, l'article 17 de la loi du 19/04/2014 fixe un droit à 26 jours de congé annuel.

Enfin, l'article 196 AR du 19/04/2014 fixe que le travailleur a droit à une période de congé couvrant deux semaines consécutives.

Dès lors, quelqu'un qui preste des heures opt-out pendant le service au cours duquel il peut être appelé peut donc se mettre en indisponibilité au cours de sa période de vacances. De même, les personnes qui effectuent dans le cadre de l'opt-out, des services de garde à la caserne selon un canevas régulier, peuvent interrompre ce régime au cours de leur période de vacance.

Si nécessaire, cela peut également être réglé au niveau de leurs conventions opt-out individuelles.

Cette réponse est valable tant pour ceux qui prestent des heures opt-out dans un poste autre que leur poste principal, ainsi que pour ceux qui prestent leurs 38h et leurs heures opt-out dans un seul et même poste.] Update 21/12/2016

[Q19 Un commandant de zone peut-il contracter une convention opt-out?]

Non, l'article 4 de la loi du 19/04/2014 stipule que les articles 5, 7 et 8 ne sont pas applicables aux travailleurs exerçant une fonction dirigeante et ayant un pouvoir de décision autonome relativement à leur temps de travail dans son entièreté. Le commandant de zone est l'exemple par excellence d'un tel travailleur. Les dispositions relatives au temps de travail hebdomadaire (art. 5), à l'opt-out (art. 7) et à la pause (art.8) ne sont donc pas d'application au commandant de zone, ce qui signifie qu'il peut prester un autre nombre d'heures, mais qu'il ne peut en l'occurrence pas recevoir une indemnité supplémentaire.] Update 21/12/2016

[Q20 Une garde incendie peut-elle être assimilée à une intervention ou à une garde dans la caserne, et être ainsi possible pendant l'opt-out ?]

C'est possible. La zone décide elle-même si elle considère une garde incendie comme une intervention ou un service de garde dans la caserne (l'autopompe ou le poste de secours constituant dans ce cas le prolongement de la caserne).] Update 21/12/2016

Plus de 38 heures de temps de travail

Q1 Nous appartenons à l'une des zones concernées par l'exception du temps de travail. Comment la rémunération est-elle réglée entre 38 et 48 heures? (régime de travail fixe, pas d'opt-out). Ces heures sont-elles également rémunérées à 1/1850^e ou sont-elles soumises à une autre règle?

La loi du 19 avril 2014 et son exposé des motifs précisent clairement qu'une négociation ou une concertation doit être organisée avec les syndicats dans les zones dérogeant au système des 38 heures. Tant le temps de travail moyen par semaine que la rémunération font partie de la négociation/concertation syndicale. La loi ne prévoit aucun minimum ou maximum.

Cf. exposé des motifs pour l'art. 5 : "Une négociation ou une concertation avec les syndicats peut avoir lieu uniquement dans ces zones, au sujet, d'une part, d'un régime de travail de plus de 38 heures en moyenne, mais pas plus de 48 heures en moyenne et, d'autre part, de l'indemnité y afférente. Il s'agit de l'application normale de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats de leur personnel. "

Le point de départ des négociations relatives à la rémunération des heures additionnelles sera le statut pécuniaire. Les échelles de traitement élaborées se basent sur un régime de 38 heures. Il faut négocier la rémunération, vu qu'il n'a pas été opté de fixer d'échelles de traitement distinctes pour tous les régimes possibles entre 38 et 48 heures.

Q2 Une zone peut-elle opter pour 2 régimes de temps de travail dans la zone, par exemple une partie en 48 heures et une autre en 38? Quid alors en cas de mutation d'une personne qui est maintenant en service de 38 heures et qui souhaite passer à 48 heures? Est-ce encore autorisé?

Oui, une zone peut adopter plusieurs régimes de travail. Un régime de travail de plus de 38h/semaine en moyenne n'est possible que dans les 7 zones qui répondent aux conditions prévues dans la loi du 19/04/2014 relative au temps de travail du personnel opérationnel (à savoir : le Brabant flamand oriental, le Brabant flamand occidental, Antwerpen Rivierenland, Limbourg oriental, Flandre occidentale Fluvia, Flandre occidentale Midwest et Namur NAGE). Il s'agit d'une règle transitoire qui devra être régularisée par les zones dans les délais impartis par la loi.

La règle transitoire s'applique à la zone, tant à son personnel déjà en service qu'au personnel nouvellement recruté. En d'autres termes, si une personne arrive dans un autre poste, qui applique un autre régime de travail, l'intéressé relèvera du champ d'application de ce nouveau régime de travail.

Q3 Comment interpréter l' « indemnité supplémentaire »? Bien entendu, la prime d'opérationnalité doit être payée pour chaque heure effectivement prestée, mais : Cette prime d'opérationnalité peut-elle constituer cette « indemnité supplémentaire »? Ou l'indemnité supplémentaire équivaut-elle au minimum au salaire horaire de base (1/1850^e) pour chaque heure au-delà des 38 heures en moyenne + prime d'opérationnalité (ce qui signifierait que l'indemnité supplémentaire est une indemnité qui vient s'ajouter au salaire horaire de base + prime d'opérationnalité)?

L'indemnité supplémentaire peut-elle, hors prime d'opérationnalité, être calculée sur la base des heures réellement prestées, ou doit-elle être ajoutée au salaire de base (par ex. pour une semaine de 42 heures : le salaire annuel de base doit-il être majoré de 52 x 4 heures, quel que soit le régime de congés et les jours de maladie éventuels, etc.), ou peut-elle être calculée sur la base du nombre effectif d'heures prestées par rapport à une semaine de 38 heures dans le même régime de congés?

La loi du 19 avril 2014 ne fait état d'aucune indemnité supplémentaire minimum ou maximum. L'intention expresse du législateur était précisément de n'élaborer aucune échelle de traitement distincte pour tous les régimes possibles entre 38 et 48 heures, mais de permettre de déterminer le montant de cette indemnisation en concertation avec les organisations syndicales.

Cf. l'exposé des motifs de l'art. 5 : *“Une négociation ou une concertation avec les syndicats peut avoir lieu uniquement dans ces zones, au sujet, d'une part, d'un régime de travail de plus de 38 heures en moyenne, mais pas plus de 48 heures en moyenne et, d'autre part, de l'indemnité y afférente. Il s'agit de l'application normale de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats de leur personnel.”*

Le point de départ des négociations relatives à l'indemnisation des heures supplémentaires sera le statut pécuniaire. Les échelles de traitement qui y seront élaborées se baseront sur un régime de 38 heures. La loi n'exclut pas non plus de travailler 42 heures, par exemple, au salaire mensuel prévu pour un régime de 38 heures. L'indemnité supplémentaire sera dans ce cas égale à zéro. La prime d'opérationnalité devra naturellement être toujours payée pour chaque heure réellement prestée.

S'il est convenu d'attribuer une indemnité supplémentaire, celle-ci pourra être calculée sur la base des heures réellement prestées ou être ajoutée au salaire de base. Ces points seront abordés lors des négociations.

Q4 Quelles sont les dispositions prévues si aucun accord ne peut être dégagé avec les organisations syndicales au sujet du temps de travail au-delà des 38h par semaine et de l'indemnité supplémentaire afférente ?

Etant donné que la matière relative à la médiation sociale relève des compétences du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, veuillez contacter directement la Direction générale Relations collectives de travail, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (Tél. : 02 233 41 11 ; Fax : 02 233 40 77 ; E-mail : brigitte.roefs@emploi.belgique.be (Fr) ou anouk.pattyn@werk.belgie.be (Nl)).

Q5 Qui peut/doit introduire la demande d'intervention d'un médiateur social? L'organisation syndicale ou la zone, ou les deux?

Les deux peuvent le faire. La procédure standard prévoit que la "partie la plus diligente" introduit une demande. Une fois cette demande introduite, c'est le médiateur qui vérifie la volonté de coopération des autres parties. Il est également déjà arrivé qu'une demande commune soit introduite, par exemple par les autorités, mais après en avoir convenu avec les organisations syndicales.

Pour avoir une vue plus complète, on peut renvoyer aux annexes suivantes:

- Un protocole conclu au niveau du comité A qui détermine la procédure de négociation, et qui fixe donc également qui peut introduire la demande, et comment ;
- Une présentation donnant de plus amples informations générales sur ce qu'est la médiation (et sur ce qu'elle n'est pas).

Toutefois, sous réserve, dans les deux cas, qu'il s'agisse de la procédure générale. La situation au sein des zones peut varier sur certains points, étant donné que la loi du 19/04/2014 renvoie explicitement à la médiation en tant qu'étape.

Q6 Si l'on choisit le système des 38h + 10h d'opt-out, on peut travailler max 10h en plus par semaine. Un maximum d'heures supplémentaires a-t'il été imposé aux personnes qui ont opté pour les 38h?

Le maximum absolu de 60h/semaine est valable dans le cas présent (art. 5 loi du 19/04/2014). La moyenne de 38h/semaine sur une période de référence de 4 mois se calcule en y intégrant les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent toujours être compensées par du repos compensatoire.

Q7 Dans le cas où un pompier est professionnel dans une zone et qu'il souhaite intervenir , en plus des shifts fixes, dans le poste où il était volontaire, cela implique-t 'il qu'il doit automatiquement opter pour le système des 38h + 10h d'opt-out? Ou bien cela peut-il également se faire dans le cadre d'une réglementation normale de 38h (ce qui impliquerait que l'on doive récupérer le "travail supplémentaire" effectué dans le cadre du corps des volontaires au cours des shifts fixes que l'on effectue en tant que professionnel)?

On ne peut obliger personne à choisir l'opt-out. Il s'agit du choix individuel du travailleur. Un pompier qui est professionnel dans un système de 38h et qui, à l'avenir, veut rester en contact avec ses anciens collègues volontaires peut, en effet, choisir pour un opt-out de 10h maximum. Il preste alors ces heures en tant que professionnel mais cela peut se faire dans un autre poste (ici en l'occurrence son ancien corps de volontaires).

Si l'on travaille dans un système de 38h, sans opt-out, on peut également effectuer certaines prestations dans d'autres postes. Lorsque ces prestations sont, par exemple, des interventions sur appel en dehors de son horaire habituel de travail, ces heures devraient en effet être compensées au sein de son horaire de travail. Dans tous les cas, il intervient donc en tant que professionnel.

Divers

Q1 Les shifts de 24 h existeront ils encore à l'avenir? L'exposé des motifs prévoit que le temps maximal de travail quotidien ou hebdomadaire ne peut être dépassé que dans des situations exceptionnelles. En outre, il est fixé qu'un incendie de cheminée est en fait une activité habituelle d'un service de secours et qu'il ne s'agit donc pas d'une situation exceptionnelle qui permet de déroger au temps de travail quotidien ou hebdomadaire. Comment interpréter désormais cette disposition de manière effective?

Les shifts de 24h peuvent être maintenus dans le cadre de la nouvelle loi sur le temps de travail pour les postes de secours qui travaillaient déjà sur cette base avant le passage en zone de secours. L'article 5, § 3 stipule clairement que l'on peut travailler jusqu'à 24h. (On peut également déduire de l'article 5, § 4 que des interventions de 24h sont parfaitement possibles.)

L'exemple repris dans l'exposé des motifs concernait principalement le dépassement du temps de travail hebdomadaire. Il n'est pas possible qu'une personne travaille plus de 60h par semaine en raison "d'activités habituelles". Pour travailler plus de 60 heures par semaine, il faut en effet qu'il y ait eu une intervention de grande ampleur.

Cela va également à l'encontre du raisonnable d'interpréter qu'après un shift de 23,5 heures, une personne ne pourrait plus partir en intervention pour répondre à un appel urgent pour une ambulance ou un incendie de cheminée, en raison du fait qu'il travaillerait plus de 24 heures. On ne peut pas non plus cesser ses activités en plein milieu d'une intervention simplement parce que son shift est terminé. Après avoir terminé l'intervention, une compensation doit toutefois être prévue dans les 14 jours qui suivent.

En outre, il y a lieu de lire ces dispositions parallèlement aux articles 19 et 20 du statut administratif (devoirs particuliers en cas d'interventions) qui prévoient qu'aux cours des interventions, les membres du personnel professionnel peuvent être contraints de prolonger la durée de leurs prestations.

Q2 Supposons que l'on opte pour le nouveau statut pécuniaire et que l'on travaille dans un système de 38 heures. De quelle manière les heures supplémentaires seront-elles indemnisées? Comptent-elles pour la prime d'opérationnalité?

26

Toute heure prestée en dehors de l'horaire normal de travail doit être récupérée et simplement indemnisée à 100%. Toutes ces heures prestées comptent pour la prime d'opérationnalité mais en raison du fait qu'elles doivent toujours être compensées par du repos compensatoire, on travaille en principe toujours 38h/semaine.

Ex. Au cours d'un mois avec des heures supplémentaires, la prime d'opérationnalité sera toujours supérieure à celle d'un mois où ces heures sont compensées par du repos compensatoire (le salaire reste cependant le même au cours des deux mois mais le montant de la prime d'opérationnalité diffère en fonction des heures effectivement prestées).

Q3 L'adjudant perçoit une prime d'opérationnalité de 38%, mais dans le nouveau statut, on ne spécifie pas s'il a un horaire d'équipe opérationnel ou un horaire administratif. Vous devez comprendre qu'en tant qu'adjudant opérationnel en équipe sous l'ancien statut, avec prestations exceptionnelles, pause de jour, de nuit et de week-end, nous ne voulons pas passer en pause de 5 jours semaine de 8 à 17 heures.

L'horaire de travail du personnel opérationnel de la zone (service continu en pauses de 8, 12 ou 24 heures ou service de jour) n'est fixé ni par la loi sur le temps de travail ni par l'AR portant le statut pécuniaire ni par l'AR portant le statut administratif.

Cet horaire de travail relève de l'organisation de la zone et sera déterminé par l'autorité compétente en fonction des circonstances propres à chaque zone (existence de pompiers volontaires et taux de disponibilité de ces pompiers volontaires, par exemple) et/ou des spécificités de la fonction exercée (un titulaire d'une fonction de management, un préventionniste ou un mécanicien seront logiquement affectés à un service de jour puisqu'ils sont appelés à participer à des réunions internes ou à être en contact avec d'autres services publics ou avec des clients ou fournisseurs extérieurs à la zone).

Q4 Les art. 5, 7 et 8 de la loi du 19 avril 2014 ne sont pas d'application au personnel dirigeant. Est-ce que cela signifie que la loi du 14 décembre 2000 s'applique toujours à leur régime de travail ?

Non, cf. art. 21 de la loi du 19/04/2014 : tous les membres opérationnels des zones de secours sont exclus des principales dispositions de la loi du 14/12/2000. En d'autres termes, ces membres peuvent déterminer eux-mêmes leur horaire/régime de travail et peuvent par exemple prêter davantage d'heures par semaine ou par jour, ou prendre leurs pauses autrement que ce qui est prévu dans la loi du 19/04/2014 (et celle du 14/12/2000).

- Q5 Le temps de service moyen est calculé sur quatre mois. En principe, on ne peut plus avoir à la fin de cette période des heures de récupération de la semaine de 38 heures. Dans quelle mesure est-il possible de permettre un report minimal à la fin de cette période au début de la période suivante? Ex. Suite à une intervention, une personne doit travailler plus longtemps que son dernier shift de la période, ce qui fait qu'il reçoit des heures supplémentaires en plus.**

Ceci peut être prévu dans un règlement de travail (ex. report de 12 heures maximum vers une période de référence suivante – les heures au-delà de 12 sont perdues).

- Q6 L'article 4 de la loi du 19/04/2014 détermine que les directives ne sont pas applicables aux travailleurs exerçant une fonction dirigeante et ayant un pouvoir de décision autonome relativement à leur temps de travail. Ils continuent donc à travailler dans le système (mobile) actuel de 38 heures, au cours duquel les heures supplémentaires doivent être récupérées et payées. Ils ne doivent pas respecter la période de 4 mois. Est-ce exact?**

L'article 4 stipule que les dispositions suivantes ne s'appliquent pas aux fonctions dirigeantes qui décident effectivement et de manière autonome au niveau de la totalité de leur temps de travail: le temps de travail moyen par semaine, la durée de travail maximale par semaine ou par jour, le temps de repos minimal par jour, la possibilité d'opt-out et la réglementation en ce qui concerne la pause.

Ils ne sont donc pas non plus astreints à une période de référence et ne peuvent en fait pas générer des heures supplémentaires étant donné qu'ils ne sont pas astreints à un temps de travail moyen. De ce fait, ces heures supplémentaires ne peuvent donc pas être payées. Ils peuvent décider de manière autonome en ce qui concerne leur temps de travail et donc par exemple décider eux-mêmes de ne pas venir travailler la matinée qui suit un shift très long.

L'article 4 de la loi du 19/04/2014 ne fait aucune mention de grade. Cette exception ne doit donc pas être liée à un grade spécifique. (Ex. Un major qui ne décide pas de manière autonome de son temps de travail tombe sous l'application normale de la loi du 19/04/2014.)

- Q7 L'interprétation effective du temps de travail (détermination des shifts et fixation détaillée de ce qu'il y a lieu de faire au cours du shift (repos, exercices, sport ou tâches) peut-elle faire l'objet d'une concertation ou d'une négociation avec les syndicats? Le commandant de zone peut-il déterminer lui-même cette interprétation ou doit-elle être**

fixée au sein du conseil ou le collège de zone?

Cette interprétation effective (détaillée) doit-elle être reprise dans le règlement de travail ou est-ce suffisant de reprendre l'heure de début, le nombre d'heures de travail et les périodes de repos dans ce règlement?

Une zone de secours dispose, en vertu de l'article 20, §1^{er}, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 tel que modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014, d'un « comité particulier » (« bijzonder comité »), en d'autres mots, d'un comité de négociation compétent pour le personnel de la zone.

En vertu de l'article 35 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, la zone dispose également d'un comité supérieur de concertation.

Il me semble pouvoir qualifier les mesures visées, de mesures relatives « à la durée du travail et à l'organisation de celui-ci » au sens des articles 2 et 11 de la loi du 19 décembre 1974 qui prévoit l'obligation préalable pour les autorités de négocier ou consulter, selon le cas, de telles propositions de mesures.

Selon une jurisprudence administrative constante de ces trois dernières décennies, il y a lieu d'entendre par « organisation du travail » : « la répartition du travail dans le temps ainsi que l'organisation du travail en équipe, en service de nuit ou en service continu, tant quant à leur principe que quant à leurs modalités d'application ».

Il résulte d'une lecture conjointe des articles 2 et 11 de la loi que la proposition de mesure sera soumise à la négociation si elle applicable à l'ensemble des services relevant du comité de négociation (« comité particulier»); la proposition sera soumise à la concertation si elle ne concerne qu'une partie des services.

A l'époque, dans une commune, les services de secours ne constituaient qu'une partie des services relevant du comité particulier; dans une zone, si l'on considère que les services de secours constituent l'ensemble des services relevant du comité particulier, il y a lieu de négocier les propositions en question.

De plus, j'attire l'attention sur le fait que la quasi-totalité des mentions obligatoires d'un règlement de travail constituent préalablement des dispositions de la réglementation négociées ou concertées (en vertu de la loi du 19 décembre 1974 et non de la loi du 8 avril 1965) dans le comité compétent. Ces dispositions seront ensuite reprises par référence ou intégralement dans le règlement de travail sans autre procédure.

Il y a lieu de rappeler que l'article 15quinquies de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail prévoit les deux principes suivants pour les services publics auxquels la loi du 19

décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est applicable :

1. Les mentions obligatoires du règlement de travail qui consistent en des dispositions qui doivent faire l'objet d'une négociation ou d'une concertation en vertu de la loi du 19 décembre 1974, ne doivent pas faire l'objet d'une procédure pour l'établissement ou la modification du règlement de travail.

2. Les mentions obligatoires du règlement de travail relatives à des matières qui ne doivent pas faire l'objet d'une négociation ou d'une concertation en vertu de la loi du 19 décembre 1974, sont soumises préalablement à la procédure de concertation au sens de cette même loi.

Il y a lieu de rappeler également la disposition de l'article 6, §2, de la loi du 8 avril 1965, visant spécifiquement les services publics afin de prévoir, pour ceux-ci, que le règlement de travail peut se limiter à faire référence à des textes applicables.

Q8 Je fais un shift de 7h à 19h. Un exercice est prévu à 20h30. Puis-je y participer ?

Après un shift de 12h (ou plus), une période de 12h de repos doit être observée (cf. art. 5, § 4 loi 19/04/2014).

La zone peut toutefois planifier un shift plus long afin de pouvoir intégrer des formations ou exercices organisés en dehors du régime de 12 heures. Bien entendu, ce shift ne peut pas dépasser une période de 24 heures, suivie d'une période de repos de 12h, et le temps de travail hebdomadaire moyen sur une période de référence doit être maintenu.

Tout comme les dispositions relatives à l'horaire de travail, comprenant les différents shifts, le règlement de travail doit également indiquer quand ces shifts plus longs doivent/peuvent être prestés.

Q9 Un membre du personnel a-t-il droit à l'indemnité due pour son déplacement s'il est employé occasionnellement dans un autre poste de la zone ?

Par exemple :

Dans le poste A, on travaille toujours de 7 à 19h (12h).

Dans le poste B, on travaille toujours de 8 à 16h (8h).

Un sapeur-pompier du poste d'incendie A doit remplacer jeudi un sapeur-pompier malade du poste B.

La zone doit-elle également payer le salaire pour la durée du déplacement lorsque quelqu'un doit par exemple aller à un autre poste pour une période plus longue (par. ex un mois) ?

La durée du déplacement entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considérée comme du temps de travail. Le cas du temps du déplacement entre deux lieux de travail est cependant différent. Il existe en effet une jurisprudence stipulant que le déplacement d'un travailleur entre son lieu de travail habituel et un client ou entre deux chantiers est considéré comme temps de travail.

Je n'ai pas trouvé de jurisprudence relative aux travailleurs qui doivent aller travailler à un autre lieu de travail que leur lieu habituel.

S'il s'agit d'un remplacement exceptionnel, je considérerais le déplacement comme une mission. Le temps nécessaire pour se rendre d'un poste à un autre est dès lors considéré comme du temps de travail. En l'occurrence, le règlement zonal relatif aux frais de déplacement et de séjour est d'application.

Si un membre du personnel doit remplacer quelqu'un dans un autre poste pendant une période plus longue (un mois, par exemple), il peut se rendre à ce poste au moyen de son propre véhicule, et ce remplacement est considéré comme un changement temporaire de lieu de travail. A ce moment-là, le déplacement entre la résidence et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail.

[Q10 Lorsqu'un pompier se rend à l'extérieur de son poste ou de sa zone pour assister à une formation continue ou permanente (fixées cette année à respectivement 6 et 24 heures), le temps passé surplace doit-il être intégralement reconnu comme temps de travail ou seules les heures de formation (dans ce cas, on ne devrait pas tenir compte des courtes pauses entre les cours ni de la pause de midi) peuvent être comptabilisées, étant entendu que l'intéressé n'a pas la possibilité de quitter le lieu où ces formations sont suivies.

Le temps pendant lequel la personne suit effectivement une formation est toujours considéré comme temps de travail.

En vertu de l'article 8 de la loi du 19/04/2014, la personne doit également rester disponible pendant la pause pour répondre à un appel. Dans ce cas, le temps de cette pause est comptabilisé comme temps de travail.

Toutefois, pendant une pause lors d'une formation en déplacement, la personne n'est pas disponible pour répondre à un appel. Par ailleurs, la personne peut également quitter le lieu de formation pendant les pauses, même si vu le laps de temps trop court ou l'absence de possibilités de se restaurer à proximité, il n'est pas toujours possible/judicieux de le faire.

Les pauses pendant cette formation hors caserne ne sont donc pas du temps de travail car la personne n'est pas disponible pour répondre à un appel.] *Update 27/04/2017*