

PARTIE V – Titre I – Chapitre III – Section II – Allocation Région Bruxelles-Capitale - Nouvelle réglementation

Table des matières

- 1. Tableau récapitulatif**
- 2. Bases légales et réglementaires**
- 3. Bénéficiaires**
- 4. Conditions**
 - 4.1 Principe
 - 4.2 Engagement possible après 5 ans
 - 4.3 Mobilité sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale
 - 4.3.1 *Les premiers 5 ans (pas d'engagement)*
 - 4.3.2 *En cas d'engagement*
- 5. Montant**
- 6. Caractéristiques de l'allocation**
 - 6.1 Indexation
 - 6.2 Retenues sociales et fiscales
 - 6.3 Contentieux
- 7. Paiement**
 - 7.1 Généralités
 - 7.2 Rupture de l'engagement
- 8. Procédure d'octroi de l'allocation Bruxelles-Capitale (Thémis BASE)**
 - 8.1 Rôle du responsable de l'administration du personnel
 - 8.1.1 *Généralités*
 - 8.1.2 *Mobilité*
 - 8.1.3 *Détachement*
 - 8.2 Rôle du SSGPI

9.	Règles en matière de cumul
10.	Règles en matière de détachement
10.1	Détachement PJPOL
10.2	Détachement structurel

1. Tableau récapitulatif

Allocation	Allocation Bruxelles-Capitale (nouveau)					
Code salaire	4224	-				
Références	Loi	-				
	Arrêté royal	AR du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPo) (<i>M.B.</i> 31-03-2001) - Art. XI.III.28-30 + annexe 7 ; AR du 16 juin 2009 modifiant l'allocation Région Bruxelles-Capitale du personnel des services de police (<i>M.B.</i> 06-07-2009).				
	Arrêté ministériel	-				
	Circulaire	-				
Bénéficiaires	Statutaire	X		Contractuel	X	
	Police locale	X		Police fédérale	X	
	Cadre opérationnel	X	Cadre administratif et logisitique	X	Militaires	-

Statut	Nouveau	X	Ancien	-	Nouveau avec anciens inconvénients	X
Assujettissement	Assurance maladie invalidité	X	Fonds de pension de survie	-	Précompte professionnel	X
Indexable	Oui	X	Non	-		
Paiement	Montant	Année 1: € 669,32 Année 2: € 803,18 Année 3: € 937,04 Année 4: € 1.070,91 Année 5 et suivantes: € 1.204,77 (sans engagement) Année 6 et suivantes: € 1.338,63 (avec engagement)				
	Fixe	X	Variable	-		
	Par jour	-	Par mois	X	Par an	-
	Avec le traitement	X	Autre	-		
Règle de calcul	Généralités	Montant x index x1/12				
	Date	Ouverture	Ouverture à partir du 1 ^{er} jour du mois qui suit la date à laquelle on peut y prétendre. Si cette date coïncide avec le premier d'un mois, le droit est ouvert immédiatement.			
		Suspension	Voir annexe et point 5 tableau de la note DGP/DPS-1778/5-9			
		Fermeture	Fermeture à partir du 1 ^{er} jour du mois qui suit la date à laquelle on cesse de pouvoir y prétendre. Si cette date coïncide avec le premier d'un mois, le droit est fermé immédiatement.			
Remarque	L'allocation peut être octroyée depuis le 01-01-2008 pour les CALog et 01-01-2009 pour les OPS					
Cumul	Voir point 9					

2. Bases légales et réglementaires

- Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPOL) (*M.B.* 31-03-2001) - Articles XI.III.28 – 30 + annexe 7;
- Arrêté royal du 16 juin 2009 modifiant l'allocation Région Bruxelles-Capitale du personnel des services de police (*M.B.* 06-07-2009).

3. Bénéficiaires

L'allocation peut être octroyée aux membres du personnel :

- Statutaires et contractuels;
- du cadre opérationnel de la police intégrée (police locale et police fédérale) et du cadre administratif et logistique (police locale et police fédérale) ;
- bénéficiant du nouveau statut et des nouveaux inconvénients ou du nouveau statut et des anciens inconvénients.

Ces conditions *ratione personae* sont cumulatives.

Il est à noter qu'en plus des membres contractuels du personnel liés par un contrat de travail à durée indéterminée pour des prestations à temps plein, l'article XI.III.28 PJPol vise également les membres contractuels du personnel à temps partiel, bénéficiant d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement.

Concernant les membres du personnel du cadre opérationnel

Les membres du personnel du cadre opérationnel désignés à un emploi sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale avant le 1^{er} janvier 2009 et qui continuent à exercer un tel emploi de manière ininterrompue restent soumis aux dispositions relatives à l'octroi de l'allocation Région Bruxelles-Capitale applicables avant l'entrée en vigueur du nouvel arrêté.

Concernant les membres du personnel du cadre administratif et logistique

Les nouvelles mesures s'appliquent rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2008.

Pour les membres du personnel CALog qui bénéficiaient déjà de l'allocation avant le 1^{er} janvier 2008, le temps de présence est pris en compte à partir de la date de l'engagement qu'ils ont souscrit en vertu de l'article XI.III.30bis PJPPol. L'engagement est quant à lui supprimé.

4. Conditions

4.1 Principe

Conformément à l'article XI.III.28 PJPoI l'allocation Région Bruxelles-Capitale est octroyée aux membres du personnel du cadre opérationnel et aux membres du personnel du cadre administratif et logistique qui sont affectés à un emploi sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale et dont le montant annuel est déterminé en fonction de leur temps de présence (une année de présence est révolue à la date anniversaire du jour où l'affectation a eu lieu), pour autant que le membre du personnel ait conservé, de manière ininterrompue, un emploi sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale (la mobilité ou la réaffectation sur ledit territoire n'a donc aucun impact sur l'allocation).

Les membres du personnel bénéficient, les cinq premières années, de l'allocation (évolutive), sans aucune autre condition que de maintenir un emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Au bout des 5 premières années, deux possibilités s'offrent aux membres du personnel :

- continuer à travailler sous les mêmes conditions (en gardant le montant de l'allocation octroyé pour la 5^{ème} année de présence)
- s'engager à rester en place (au sein de la police fédérale ou d'une zone de police déterminée ou encore au sein d'un service externe tel que le SAT, l'AIG,...) pendant 5 ans (accès au montant le plus élevé de l'allocation).

Il est à noter que si une non-activité, une interruption de carrière complète classique (avec exception donc des cas spécifiques d'interruption de carrière pour congé parental, soins médicaux à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et les soins palliatifs) ou de disponibilité survient en cours d'année, la date anniversaire est reculée d'autant de jours que compte la non-activité, l'interruption de carrière ou la disponibilité. Ces absences suspendent le délai de présence.

En cas de départ (dans un emploi hors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale) puis de retour ultérieur dans un emploi ouvrant le droit, les temps de présence antérieurs sont censés n'avoir jamais existé.

4.2 Engagement possible après 5 ans

L'engagement est une possibilité offerte à tous les membres du personnel opérationnel et CALog.

Concrètement, après un délai de 5 ans de présence dans un emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, les membres du personnel qui s'engagent à respecter un temps de présence de cinq ans dans leur corps de police locale, au sein des services de la police fédérale ou, selon le cas, dans un service qui dépend directement d'une autre autorité situés sur le territoire (exemple : SAT, OCAM, SSGPI, AIG), bénéficient de l'allocation la plus élevée du tableau de l'annexe 7 (montant brut annuel avant indexation : € 1.338,63). Le membre du personnel bénéficie de ce montant tant qu'il respecte l'engagement en cours.

L'engagement sera constaté dans une convention datée (voir annexe 18*bis* PJPol) qui sera versée au dossier de mobilité du membre du personnel. Le délai de présence court à partir de la date de la convention.

A l'issue de l'engagement, le membre du personnel doit, afin de continuer à bénéficier du montant le plus élevé, renouveler son engagement et ce, au plus tard deux mois avant l'expiration de l'engagement initial.

4.3 Mobilité sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale

4.3.1 *Les premiers 5 ans (pas d'engagement)*

La mobilité au sein du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale n'a aucune influence sur l'allocation.

4.3.2 **En cas d'engagement**

La mobilité du membre du personnel au sein de la zone à laquelle il appartient ou au sein des services de la police fédérale ou dans le service qui dépend directement d'une autre autorité qui est situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, n'a pas d'impact sur l'engagement. Celui-ci n'est donc pas « interrompu ».

Désormais, la mobilité, par exemple, entre les différentes directions générales de la police fédérale ou entre les différentes directions de la même direction générale, n'affecte pas l'engagement, pour autant que l'emploi au sein de la police fédérale se situe sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Par contre, la mobilité entre deux zones de police différentes, du local vers le fédéral (ou inversement), d'un service qui dépend directement d'une autorité vers une autre (exemple :SAT vers AIG) ou vers une zone de police bruxelloise, une direction de la police fédérale, ..., interrompt l'engagement.

5. **Montant**

Cadre – Niveau	Montant annuel [non indexé]
Cadre opérationnel – Cadre administratif et logistique	Année 1 : 669,32 €
	Année 2 : 803,18 €
	Année 3 : 937,04 €
	Année 4 : 1.070,91 €
	Année 5 : 1.204,77 €
	Année 6 : 1.338,63 €

Pour connaître l'index applicable et le montant indexé, vous pouvez cliquer sur le lien suivant :
« [montants indexés](#) ».

6. Caractéristiques de l'allocation

6.1 Indexation

L'allocation est indexable.

6.2 Retenues sociales et fiscales

L'allocation est soumise :

- à la retenue 'assurance maladie invalidité' (pour les membres du personnel statutaires) ou à la retenue 'Office National de Sécurité Sociale' (pour les membres du personnel contractuels) ;
- au précompte professionnel.

L'allocation n'est pas soumise :

- à la retenue 'fonds de pension de survie'.

L'allocation entre en ligne de compte pour la détermination de la 'cotisation spéciale sécurité sociale'.

6.3 Contentieux

L'allocation entre en ligne de compte pour le calcul de la partie saisissable du traitement.

7. Paiement

7.1 Généralités

L'allocation est payée en même temps que le traitement à concurrence d'un 1/12 de son montant annuel brut.

L'allocation est due dans toutes les situations administratives qui ouvrent le droit à un traitement entier ou à un traitement tel que dû dans le cadre d'un congé pour interruption de carrière professionnelle à temps partiel, visé aux articles VIII.XV.1^{er} à VIII.XV.6 y compris PJPOL, dans le cadre du régime de la semaine volontaire des quatre jours visé à l'article VIII.XVI.1^{er} PJPOL ainsi que dans le cadre du régime du départ anticipé à mi-temps visé à l'article VIII.XVIII.1^{er} PJPOL.

Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, elle est réduite suivant les mêmes règles et dans la même mesure que le traitement.

L'allocation est due à partir du premier jour du mois qui suit la date à laquelle on peut y prétendre.

L'allocation cesse d'être due à partir du premier jour du mois qui suit la date à laquelle on cesse de pouvoir y prétendre.

Si cette date coïncide avec le premier d'un mois, le droit naît ou s'éteint immédiatement.

En cas d'engagement, si la convention est signée le premier jour du mois, les membres du personnel auront déjà droit au montant le plus élevé de l'allocation « Région Bruxelles-Capitale » pour ce mois. S'ils signent la convention plus tard dans le mois, le montant en question ne sera payé qu'à partir du mois suivant. Le montant à payer est fixe pour les 5 ans et n'est donc pas revue à la date anniversaire de l'engagement.

Pour connaître les cas donnant lieu à la suspension du droit au paiement de l'allocation, vous pouvez consulter [la note de DGP/DPS-1778/5-P](#) (nouvelle abréviation DGS/DSJ/P) du 12-09-2002.

7.2 Rupture de l'engagement

Si, avant l'écoulement du temps de présence de cinq ans, l'engagement n'est pas respecté pour l'une des raisons visées à l'article XI.III.29, §4 du PJPol, celui-ci prend fin et le membre du personnel rembourse la différence entre les montants versés depuis son engagement et ceux qu'il aurait perçus s'il ne s'était pas engagé, à moins que son temps de présence ne s'élève déjà à plus de dix ans et qu'il soit, à nouveau, désigné immédiatement dans un autre emploi situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Il faut toutefois souligner que le passage d'un membre du cadre administratif et logistique au cadre opérationnel (procédure INEX) ou vice versa ne donne pas lieu au remboursement.

Le remboursement intégral est demandé au membre du personnel dans les cas suivants (article XI.III.29, §4 PJPoI) :

- La mobilité vers une zone de police locale ou vers la police fédérale ou vers un autre service qui dépend directement d'une autre autorité qui se situe sur le territoire de la région de Bruxelles-Capitale ou vers tout autre emploi hors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Le congé préalable à la pension ;
- Le congé pour l'exercice d'une fonction dans un secrétariat, une cellule de coordination générale, un cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local, ou dans un cabinet d'un mandataire politique d'une assemblée législative ;
- Le congé pour une mission d'intérêt général ;
- L'absence de longue durée pour raisons personnelles ;
- Le congé pour interruption à temps plein de la carrière (interruption de carrière classique) ;
- Le retrait définitif f'emploi ;
- La démission volontaire ;
- Le départ anticipé à la pension sur demande (pension sur demande avant l'âge de 65 ans).

Le membre du personnel peut toutefois se réengager immédiatement dans l'emploi obtenu par mobilité sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale pour un nouveau délai de cinq ans. Les éventuelles années d'engagement effectuées dans le précédent emploi ne sont pas prise en compte.

Il ne faut toutefois pas oublier que tant qu'il occupe de manière ininterrompue un emploi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, le membre du personnel qui ne se réengage pas immédiatement bénéficie du montant de l'allocation prévu dans la cinquième colonne du tableau de l'annexe 7 du PJPoI.

Ne donnent pas lieu au remboursement de l'allocation d'engagement :

- Les membres du personnel qui, en raison de l'âge de la mise à la pension obligatoire, ne peuvent plus effectuer les cinq (ou sept) années de service complètes, l'engagement d'un temps de présence de cinq (ou sept) ans est remplacé par un engagement de rester en service jusqu'à l'âge de pension obligatoire ;
- Si un membre du personnel, visé aux articles XI.III.28bis PJPol ou XI.III.28ter PJPol, est réaffecté, contre son gré, dans un emploi hors du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, l'engagement prend immédiatement fin. Vu que la réaffectation est indépendante de la volonté du membre du personnel, les montants déjà perçus ne doivent pas être remboursés.
- Le membre du personnel dont l'engagement ne peut être respecté suite à une mobilité imposée légalement ou réglementairement (exemple : la promotion sociale) n'est pas tenu au remboursement. Il en va de même pour les membres du personnel qui utilisent la procédure INEX pour le passage du cadre opérationnel vers le CALog et inversément.
- Le décès du membre du personnel ou la mise à la pension pour inaptitude physique.

Pour connaître les cas donnant lieu à la suspension du droit au paiement de l'allocation, vous pouvez consulter la [note de DGP/DPS-1778/5-P](#) (nouvelle abréviation DGS/DSJ/P) du 12-09-2002.

8. Procédure d'octroi de l'allocation Bruxelles-Capitale (Thémis BASE)

Les développements qui suivent sont relatifs au modèle de décentralisation Thémis BASE. Concernant les modèles FULL et LIGHT, nous vous renvoyons à la PARTIE I (Procédure).

8.1 Rôle du responsable de l'administration du personnel

8.1.1 Généralités

L'attribution de l'allocation Bruxelles-Capitale est une tâche du responsable de l'administration du personnel.

Pour la police fédérale, cette responsabilité est de la compétence de la Direction de la mobilité et de la gestion du personnel (DGS/DSP).

La demande d'ouverture du droit se fait par la transmission d'une pièce officielle (formulaire **F-120**, note, listing,...) au Satellite compétent du Secrétariat de la police intégrée, structurée à deux niveaux (en abrégé SSGPI).

De plus, si le membre du personnel s'engage à respecter un temps de présence de 5 ans au sein des services de la police fédérale, une copie de l'engagement doit être transmise à DGS/DSP (pour les membres du personnel du cadre opérationnel) ou à DGS/DSP-C (pour les membres du personnel du cadre administratif et logistique) qui informera ensuite nos services, via une liste nominative.

Le droit à l'allocation Région Bruxelles-capitale (montant 6) peut être fermé au moyen du formulaire F/L-120 (par exemple : lors d'un départ de Bruxelles).

Pour la police locale, cette responsabilité est de la compétence du chef de corps ou de la personne désignée à cet effet par ce dernier.

La demande d'ouverture du droit se fait par la transmission du formulaire **L-120** au Satellite compétent du SSGPI en charge de votre zone de police.

Remarque: Le responsable de l'administration du personnel peut ouvrir et/ou fermer le droit à d'autres allocations, indemnités et/ou suppléments sur ce même formulaire.

De plus, si le membre du personnel s'engage à respecter un temps de présence de 5 ans dans son corps de police locale, les services du personnel de la police locale doivent transmettre au SSGPI un nouveau formulaire L-120 ainsi qu'une copie de l'engagement.

Le droit à l'allocation Région Bruxelles-capitale (montant 6) peut être fermé au moyen du formulaire F/L-120 (par exemple : lors d'un départ de Bruxelles).

Pour rappel, il appartient au responsable de l'administration du personnel de communiquer au SSGPI les cas où l'allocation doit être suspendue/fermée. Cela se fait via le formulaire **F/L-079**.

8.1.2 ***Mobilité***

Lorsqu'un membre du personnel fait mobilité au sein des services de police, l'unité/la zone de police d'origine se voit dans l'obligation de fermer ses droits pécuniaires et l'unité/la zone de police de destination doit les réouvrir.

8.1.3 ***Détachement***

Lors d'un détachement, l'unité d'origine reste responsable de la communication des droits éventuels aux traitements, indemnités et/ou allocations qui sont ouverts durant la période de détachement.

Le chef de service du lieu de détachement transmet à la fin du mois toutes les données à l'unité d'origine de l'intéressé. Le chef de service de l'unité d'origine transmettra à son tour les droits pécuniaires au SSGPI afin que ce dernier puisse en tenir compte lors du traitement des données pécuniaires.

8.2 **Rôle du SSGPI**

Le Secrétariat de la police intégrée, structurée à deux niveaux (en abrégé SSGPI) qui à notamment pour mission l'application correcte du statut à tous les membres :

- procède à un contrôle du formulaire/note officielle au niveau des données reprises ;
- vérifie que les éventuelles pièces justificatives ont été transmises ;
- prend contact, en cas de constatation d'anomalie, avec la personne ayant signé le formulaire ;
- procède à l'exécution de la demande qui lui est transmise.

9. **Règles en matière de cumul**

Les membres du personnel appartenant au détachement de protection immédiate des membres de la famille royal ou aux unités chargées de la surveillance, de la protection ou l'intervention spécialisées ne peuvent bénéficier de cette allocation.

Pour savoir si cette allocation est cumulable avec d'autres droits pécuniaires, vous pouvez consulter [l'annexe suivante](#).

10. Règles en matière de détachement

10.1 Détachement PJPOL

Le détachement est défini, à l'article I.I.1, 16° PJPOL, comme l'affectation temporaire d'un membre du personnel, possédant toutes les qualifications requises pour l'emploi, à un autre emploi que celui où il est nommé ou désigné, sans restriction quant à sa mise en oeuvre, pour une durée de deux jours consécutifs au moins et six mois au plus, renouvelable pour des raisons impérieuses de service à l'exception des détachements visés aux articles 96 et 105 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (en abrégé LPI).

Si le membre du personnel a droit à l'allocation Bruxelles-Capitale et qu'il est détaché en dehors du territoire de la Région Bruxelles-Capitale, il conserve le droit à son allocation.

Si le membre du personnel occupe un emploi situé en dehors du territoire de la Région Bruxelles-Capitale et qu'il est détaché vers un emploi situé sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale, il n'a pas droit à bénéficier de l'allocation Bruxelles-Capitale.

10.2 Détachement structurel

Le détachement structurel est défini à l'arrêté royal du 26 mars 2005 portant réglementation des détachements structurels de membres du personnel des services de police et de situations similaires et introduisant des mesures diverses (M.B. 22-04-2005).

Pour rappel, les hypothèses de détachements structurels ou assimilés sont :

- les membres de la police locale qui sont détachés vers une des directions de la police fédérale (services dont les attributions ont un impact direct sur le fonctionnement de la police locale) en vertu de l'article 96 LPI, en vue d'y occuper une fonction dirigeante ou une autre fonction ;

- les membres de la police locale détachés vers :
 - les Carrefours d'Information Arrondissementaux (CIA);
 - les Centres de Communication et d'Information (CIC).

- les membres du personnel de la police locale ou de la police fédérale qui sont détachés :
 - le secrétariat de la Commission Permanente de la Police Locale (CPPL);
 - comme fonctionnaires de liaison des services de police auprès du Gouverneur de l'arrondissement administratif de BRUXELLES-CAPITALE
 - comme fonctionnaires de liaison des services de police auprès des Gouverneurs de provinces ;
 - vers le Service Public Fédéral Intérieur;
 - vers une école de police agréée ou instituée en vue d'y exercer une fonction cadre/de formateur.

Pour de plus amples informations sur les conséquences pécuniaires des détachements structurels, vous pouvez consulter la [note DGP/DPS-1053/P](#) (nouvelle abréviation DGS/DSJ/P) du 23-06-2005.