

Administration de la T.V.A., de l'Enregistrement et des Domaines
(Aliénation d'immeubles domaniaux).

Publication faite en exécution de la loi du 31 mai 1923

L'Etat belge se propose de céder par voie d'échange :

Commune de Zaventem (ancienne commune de Zaventem)

Une parcelle de terrain d'une superficie de 67 a 63 ca, située le long du ring de Bruxelles, cadastrée ou l'ayant été 1^{re} division, section D, n° 128 S et parties des n°s 74f, 72p, 128v et 131h2, tenant ou ayant tenu à la S.A. Foxaco et à l'Etat belge,

Contre :

Une parcelle de terrain d'une superficie de 1 a 9 ca, située le long du ring de Bruxelles, cadastrée ou l'ayant été 1^{re} division, section D, partie des n°s 128R et 128V.

Statut urbanistique : zone d'industrie.

Soulte : 2 750 000 francs, outre les frais.

Les réclamations ou les offres supérieures éventuelles sont à adresser dans le mois de la présente publication au Comité d'acquisition d'immeubles II, avenue Louise 245, à 1050 Bruxelles (tél. 02/641 05 32).

MINISTRE DE L'INTERIEUR
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

2 OCTOBRE 1985. — Circulaire. — Interruption de la carrière
dans les administrations provinciales et locales

A Messieurs les Gouverneurs de province.

Pour information :

A Messieurs les Députés permanents;

Aux Commissaires d'arrondissement;

Aux Bourgmestres et Echevins;

Aux Président et Membres du Collège de l'agglomération
bruxelloise.

Monsieur le Gouverneur,

En vertu de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (articles 99 à 107) et de la loi du 1^{er} août 1985 portant des mesures fiscales et autres (articles 19 et 20) un régime d'interruption de carrière a été instauré tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

L'article 19 de la loi du 1^{er} août 1985 portant des mesures fiscales et autres dispose à cet égard :

« L'article 19, alinéa 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales est remplacé par les alinéas suivants :

Les provinces, les communes, les agglomérations et fédérations de communes ainsi que les établissements publics et associations de droit public qui en dépendent sont autorisées à appliquer à leur personnel autre que celui visé à l'alinéa 5^e le régime de l'interruption de la carrière fixé en application des articles 100 et 102 de la présente loi. »

Remarque : L'article 14 de l'arrêté royal du 3 juillet 1985 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans les administrations et les autres services des ministères, a été abrogé par l'article 19 précité de la loi fiscale et ce à partir du 1^{er} août 1985. Toutefois, les demandes valablement introduites sur la base de l'article 14 susvisé pourront être prises en considération.

Administratie van de BTW, Registratie en Domeinen
(Vervreemding van onroerende domeingoederen)

Bekendmaking gedaan ter uitvoering van de wet van 31 mei 1923

De Belgische Staat is voornemens bij wijze van ruiling af te staan :

Gemeente Zaventem (vroegere gemeente Zaventem)

Een perceel grond met een oppervlakte van 67 a 63 ca, gelegen langsheen de ring om Brussel, thans of vroeger gekadastréerd 1^e afdeling, sectie D, nr. 128 S en delen van de nrs. 74f, 72p, 128v en 131h2, palend of geपाald hebbend aan de N.V. Foxaco te Brussel en aan de Belgische Staat,

Tegen :

Een perceel grond met een oppervlakte van 1 a 9 ca, gelegen langsheen de ring om Brussel, thans of vroeger gekadastréerd 1^e afdeling, sectie D, deel van de nrs. 128R en 128V.

Stedebouwkundig statuut : industriegebied.

Opleg buiten de kosten : 2 750 000 frank.

De bezwaren of hogere aanbiedingen dienen binnen een maand van deze bekendmaking, toegezonden te worden aan het Comité tot aankoop van onroerende goederen II, te 1050 Brussel, Louizalaan 245 (tel. 02/641 05 32).

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN
EN OPENBAAR AMBT

2 OKTOBER 1985. — Omzendbrief
Loopbaanonderbreking bij de provinciale en lokale besturen

Aan de heren Provinciegouverneurs.

Voor kennisgeving :

Aan de Gedeputeerden;

Aan de Arrondissementscommissarissen;

Aan de Burgemeesters en Schepenen;

Aan de Voorzitter en Leden van het College van de agglomeratie Brussel.

Mijnheer de Gouverneur,

Door toedoen van de herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 (artikel 99 tot en met 107) en de wet houdende fiscale en andere bepalingen van 1 augustus 1985 (artikel 19 en 20) werd zowel in de privé- als in de overheidssector een stelsel van loopbaanonderbreking ingevoerd.

Artikel 19 van de wet d.d. 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen voorziet terzake :

« Artikel 19, derde lid, van de herstelwet van 22 januari 1985, houdende sociale bepalingen, wordt vervangen door volgende leden :

De provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, evenals de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die ervan afhangen, worden gemachtigd op hun personeel ander dan dat bedoeld in het vijfde lid, de regeling inzake loopbaanonderbreking toe te passen die is vastgesteld met toepassing van de artikelen 100 en 102 van deze wet. »

Opmerking : Artikel 14 van het koninklijk besluit van 3 juli 1985 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen en de andere diensten van de ministeries, is afgeschaft door voormeld artikel 19 van de fiscale wet, en dit met ingang van 1^{er} augustus 1985. De op basis van voormeld artikel 14 geldig ingediende aanvragen kunnen echter in aanmerking genomen worden.

Principes généraux.

1. L'application de l'interruption de la carrière implique pour les administrations provinciales et locales une faculté et non une obligation.

2. Si les pouvoirs provinciaux et locaux décident de faire application à leur personnel des avantages de l'interruption de la carrière, ils peuvent à cet égard, en ce qui concerne leur personnel statutaire, se baser sur deux régimes, à savoir :

a) le régime instauré par l'arrêté royal du 3 juillet 1985 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans les administrations et les autres services des ministères;

b) le régime prévu pour le secteur privé, qui est régi par :

1. arrêté royal du 25 janvier 1985 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption (*Moniteur belge* du 14 février 1985);

2. arrêté royal du 21 mars 1985 fixant le statut social des travailleurs visés aux articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (*Moniteur belge* du 10 avril 1985);

3. arrêté ministériel du 16 avril 1985 d'exécution des articles 16 et 18 de l'arrêté royal du 25 janvier 1985 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption (*Moniteur belge* du 3 mai 1985);

4. arrêté ministériel du 3 mai 1985 déterminant le modèle de l'attestation d'ayant droit à une allocation d'interruption (*Moniteur belge* du 1er juin 1985).

En ce qui concerne cependant le personnel contractuel, les arrêtés cités sub *b* sont d'application.

3. Le remplacement de l'agent bénéficiaire de l'interruption de la carrière doit toujours se faire par un chômeur complet indemnisé qui a bénéficié d'allocation pour toutes les journées de la semaine.

Celui-ci ne devra cependant pas nécessairement exercer les mêmes fonctions que l'agent qu'il remplace.

*Expose des régimes applicables au personnel des ministères et aux travailleurs du secteur privé.**I. Régime applicable au personnel des ministères.*

(Arrêté royal du 3 juillet 1985 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans les administrations et les autres services des ministères).

a) Est-ce qu'on a le droit à l'interruption de carrière?

Les membres du personnel définitif ou temporaire des administrations ou autres services des Ministères ont le droit d'interrompre leur carrière professionnelle de manière complète pendant une période de 6 mois au moins et de 1 an au plus.

Toutefois, l'agent statutaire ne peut interrompre sa carrière pendant la durée du stage qui suit l'entrée en service.

De même, chaque Ministre peut, pour des raisons inhérentes au fonctionnement du service, exclure du bénéfice de l'interruption de la carrière, les catégories de fonctions qu'il détermine. Les titulaires de ces fonctions peuvent néanmoins demander à être autorisés par le Ministre à interrompre leur carrière s'il s'avère que cette interruption n'aurait pas pour effet de compromettre le bon fonctionnement du service.

b) Comment interrompre sa carrière?

L'agent doit prévenir par écrit, l'autorité dont il relève de la date à partir de laquelle il désire interrompre sa carrière, ainsi que la durée de l'interruption.

Cette communication doit être adressée à l'autorité au moins 3 mois avant le début de l'interruption. Le délai de 3 mois peut toutefois être réduit par l'autorité à la demande de l'agent.

Si l'agent souhaite reprendre ses fonctions avant que n'expire la période d'interruption, il lui suffira d'en avertir un mois à l'avance l'autorité dont il relève.

c) Quel est le montant de l'allocation d'interruption?

Pendant toute la durée de l'interruption de la carrière, l'agent perçoit une allocation mensuelle de 10 504 francs. Ce montant n'est pas indexé.

L'allocation est payée directement à l'intéressé par l'Office national de l'Emploi.

Pour l'application des dispositions fiscales, l'allocation est considérée comme un revenu de remplacement.

d) Quelle est la situation administrative de l'agent pendant l'interruption de la carrière?

Algemene beginselen.

1. De toepassing van de loopbaanonderbreking behelst voor de provinciale en lokale besturen een mogelijkheid en geen verplichting.

2. Bijaldien de provinciale en lokale besturen ertoe beslissen het voordeel van de loopbaanonderbreking op hun personeel toe te passen kunnen zij zich daarbij, voor hun statutair personeel, baseren op twee stelsels, met name :

a) het stelsel ingevoerd door het koninklijk besluit van 3 juli 1985 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen en de andere diensten van de ministeries;

b) het stelsel ingevoerd voor de privé-sector en geregeld door :

1. koninklijk besluit van 25 januari 1985 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (*Belgisch Staatsblad* van 14 februari 1985);

2. koninklijk besluit van 21 maart 1985 tot vaststelling van het sociaal statuut van de werknemers bedoeld bij de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 10 april 1985);

3. ministerieel besluit van 16 april 1985 tot uitvoering van de artikelen 16 en 18 van het koninklijk besluit van 21 maart 1985 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (*Belgisch Staatsblad* van 3 mei 1985);

4. ministerieel besluit van 3 mei 1985, tot vaststelling van het bewijs van rechthebbende op een onderbrekingsuitkering (*Belgisch Staatsblad* van 1 juni 1985).

Voor wat betreft het contractueel personeel zijn evenwel enkel de sub *b* hiereven geciteerde besluiten van toepassing.

3. De vervanging van het personeelslid dat van de loopbaanonderbreking geniet dient steeds te geschieden door een volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week.

Deze moet echter niet noodzakelijk dezelfde functie uitoefenen als degene die hij vervangt.

*Uiteenzetting van de stelsels van toepassing voor het personeel der ministeries en voor de werknemers in de privé-sector.**I. Stelsel van toepassing voor het personeel der ministeries.*

(Koninklijk besluit van 3 juli 1985 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen en de andere diensten van de ministeries).

a) Heeft men recht op een loopbaanonderbreking?

De leden van het vastbenoemde of tijdelijke personeel van de besturen of andere diensten van de ministeries hebben het recht hun loopbaan volledig te onderbreken tijdens een periode van ten minste 6 maand en ten hoogste 1 jaar.

Nochtans mag de statutaire ambtenaar zijn loopbaan niet onderbreken tijdens de stageperiode die volgt op de indiensttreding.

Tevens kan elke Minister, om redenen die verbonden zijn met de werking van de dienst, categorieën van ambten die hij bepaalt uitsluiten van de loopbaanonderbreking. De titularissen van deze ambten kunnen niettemin vragen om door de Minister te worden gemachtigd hun loopbaan te onderbreken indien blijkt dat deze onderbreking niet tot gevolg zou hebben dat de goede werking van de dienst wordt verstoord.

b) Hoe onderbreekt men zijn loopbaan?

De ambtenaar moet schriftelijk de overheid onder wie hij ressorteert op de hoogte stellen van de datum vanaf wanneer hij zijn loopbaan wil onderbreken, en ook van de duur van de onderbreking.

Deze mededeling moet aan de overheid ten minste 3 maand vóór het begin van de onderbreking worden toegestuurd. De termijn van 3 maand kan evenwel door de overheid, op verzoek van de ambtenaar, worden ingekort.

Indien de ambtenaar zijn ambt terug wil opnemen vooraleer de onderbrekingsperiode verstrijkt, zal het volstaan dat hij de overheid onder wie hij ressorteert een maand vooraf op de hoogte stelt.

c) Hoeveel bedraagt de onderbrekingstoeslag?

Tijdens de duur van zijn loopbaanpauze ontvangt de ambtenaar een maandelijksse toeslag van 10 504 frank. Dit bedrag wordt niet geïndexeerd.

Deze toeslag wordt rechtstreeks aan de betrokkene uitbetaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Voor de toepassing van de fiscale bepalingen wordt de toeslag beschouwd als een vervangingsinkomen.

d) Wat is de administratieve toestand van de ambtenaar tijdens zijn loopbaanpauze?

L'agent est en congé sans traitement, c'est-à-dire en activité de service s'il est agent définitif et dans une position analogue s'il est agent temporaire.

La durée de l'interruption est dès lors prise en considération pour le calcul des anciennetés administratives dont dépend la promotion.

Par exemple, un agent qui compterait 3 ans d'ancienneté dans le rang 10 peut être promu à un grade du rang 11 même s'il a interrompu sa carrière pendant une de ces 3 années.

La période d'interruption est également prise en considération pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire dont dépend l'octroi des annales et des biennales.

e) Quel est le statut social de l'agent pendant l'interruption de la carrière?

— Quant au secteur des soins de santé.

Pendant l'interruption de la carrière, l'agent conserve ses droits en matière de soins de santé. A titre de document de cotisation, l'O.N.E.M. délivre une attestation d'ayant droit à une allocation d'interruption dans le mois suivant la fin de chaque trimestre au cours duquel l'agent a bénéficié de celle-ci.

L'attestation doit être remise par l'intéressé à sa mutualité.

La maladie ou l'infirmité résultant d'un accident n'a pas pour effet de mettre fin à l'interruption de la carrière.

— Quant au secteur des allocations familiales.

Pendant l'interruption de la carrière, l'agent conserve ses droits aux allocations familiales.

— Quant au secteur des pensions.

La période d'interruption est prise en considération tant pour l'octroi que pour le calcul de la pension de retraite et de survie.

Si l'interruption de la carrière se situe dans la période prise en considération pour établir la moyenne des traitements servant de base au calcul de la pension de retraite, il est tenu compte du traitement qui aurait été perçu par l'agent s'il était resté en service.

Il convient de signaler que l'autorité n'est pas dispensée des cotisations de pensions dans le chef de ceux qui interrompent leur carrière.

f) L'agent peut-il exercer une activité lucrative pendant l'interruption de la carrière?

L'agent qui interrompt sa carrière est, à cet égard, assimilé au travailleur du secteur privé qui interrompt sa carrière.

II. Régime du secteur privé.

A. Interruption complète.

Tant les travailleurs qui occupent un emploi à temps plein que ceux qui occupent un emploi à temps partiel et qui comptent au moins six mois d'ancienneté dans la même entreprise peuvent convenir avec leur employeur d'interrompre leur carrière professionnelle pendant une période d'au moins six mois et de maximum un an.

La demande indiquant le début, la durée et l'objet de l'interruption doit être introduite par écrit auprès de l'employeur au moins trois mois avant le début de l'interruption, sauf si l'employeur marque son accord pour un délai plus court.

L'accord de l'employeur sur l'interruption de la carrière professionnelle doit être donné par écrit.

Le travailleur qui interrompt sa carrière professionnelle de façon complète pourra bénéficier d'une indemnité d'interruption pendant la période où il ne travaille pas à condition que l'employeur s'engage à le remplacer par un chômeur complet indemnisé recruté par un contrat de travail.

Les travailleurs à temps plein reçoivent une indemnité d'interruption de 10 504 francs par mois, non indexés. Les travailleurs à temps partiel se voient attribuer une fraction de ces 10 504 francs proportionnelle à la durée des prestations de travail à temps partiel.

B. Réduction de moitié de la carrière professionnelle.

1. Moins de 50 ans :

Tout travailleur salarié occupé à temps complet peut réduire de moitié ses prestations de travail pour une période de six mois minimum à maximum 5 ans à condition qu'il ait travaillé à temps complet pendant au moins un an dans la même entreprise.

Le travailleur qui réduit de moitié ses prestations de travail pourra bénéficier d'une indemnité d'interruption à condition que son employeur s'engage à le remplacer pendant la période d'interruption par un chômeur complet indemnisé à mi-temps au minimum.

De ambtenaar is met verlof zonder wedde, d.w.z. in actieve dienst indien hij een vastbenoemd ambtenaar is en in een gelijkaardige toestand indien hij tijdelijk ambtenaar is.

De duur van de onderbreking wordt dus in aanmerking genomen voor de berekening van de administratieve anciënniteiten waarvan de bevordering afhangt.

Zo kan een ambtenaar die 3 jaar anciënniteit in rang 10 zou tellen, tot een graad van rang 11 worden bevorderd, zelfs al heeft hij de loopbaan tijdens één van deze 3 jaren onderbroken.

De onderbrekingsperiode wordt eveneens in aanmerking genomen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit waarvan de toekenning van de jaarlijkse en tweejaarlijkse verhogingen afhangt.

e) Wat is het sociaal statuut van de ambtenaar tijdens de loopbaanonderbreking?

— Voor de sector van de gezondheidszorgen.

Tijdens de loopbaanonderbreking behoudt de ambtenaar zijn rechten inzake gezondheidszorg. Bij wijze van bijdragedocument levert de R.V.A. een getuigschrift af van een rechthebbende op een onderbrekingsstoelage, tijdens de maand volgend op het einde van elk kwartaal waarin de ambtenaar die ontvangen heeft.

Het getuigschrift moet door de betrokkene aan zijn ziekenfonds worden afgeleverd.

Ziekte of invaliditeit ingevolge een ongeval leiden er niet toe dat een einde wordt gesteld aan de loopbaanonderbreking.

— Voor de sector kinderbijslag.

Tijdens de loopbaanonderbreking behoudt de ambtenaar zijn rechten op kinderbijslag.

— Voor de sector van de pensioenen.

De onderbrekingsperiode wordt in aanmerking genomen voor de toekenning en voor de berekening van het rust- en overlevingspensioen.

Indien de loopbaanonderbreking valt in de periode die in aanmerking wordt genomen om het gemiddelde te berekenen van de wedden die als grondslag dienen voor het berekenen van het rustpensioen, wordt rekening gehouden met de wedde die de ambtenaar zou ontvangen hebben indien hij in dienst was gebleven.

Opgemerkt wordt dat de overheid niet ontslagen wordt van de pensioenbijdragen voor degenen die hun loopbaan onderbreken.

f) Mag de ambtenaar een winstgevende activiteit uitoefenen tijdens de loopbaanonderbreking?

De ambtenaar die zijn loopbaan onderbreekt wordt gelijkgesteld met een werknemer uit de privé-sector die zijn loopbaan onderbreekt.

II. Stelsel privé-sector.

A. Volledige onderbreking.

Zowel de voltijdse als de deeltijdse werknemers die, zonder onderbreking ten minste gedurende zes maanden in dienst van dezelfde onderneming zijn kunnen met hun werkgever overeenkomen hun beroepsloopbaan gedurende een periode van minimum zes maanden tot maximum 1 jaar te onderbreken.

De aanvraag moet schriftelijk ingediend worden bij de werkgever, met vermelding van de aanvraag, de duur en het voorwerp van de onderbreking, tenminste drie maanden voor de aanvang, tenzij de werkgever akkoord gaat met een kortere termijn.

Het akkoord van de werkgever betreffende de beroepsloopbaanonderbreking dient schriftelijk gegeven.

De werknemer die zijn loopbaan volledig onderbreekt krijgt een uitkering tijdens de onderbrekingsperiode, op voorwaarde dat de werkgever er zich toe verbindt hem te vervangen door een volledige uitkeringsgerechtigde werkloze die met een arbeidsovereenkomst aangeworven wordt.

De voltijdse werknemers krijgen een onderbrekingsuitkering van 10 504 frank per maand, niet geïndexeerd. De deeltijdse werknemers krijgen een gedeelte van die 10 504 frank dat in verhouding staat tot de duur van de deeltijdse arbeidsprestaties.

B. Loopbaanhalvering.

1. Onder de 50 jaar :

Elke werknemer die voltijds werkt kan zijn beroepsactiviteit tot de helft herleiden gedurende minstens 6 maanden tot maximum 5 jaar op voorwaarde dat hij minstens 1 jaar in dezelfde onderneming werkt.

Die werknemer die op halftijds werk overschakelt, ontvangt een onderbrekingsuitkering op voorwaarde dat zijn werkgever zich ertoe verbindt hem te vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze die minstens halftijds wordt tewerkgesteld.

L'indemnité d'interruption sera allouée pour une période maximum de cinq ans. Le montant de cette indemnité d'interruption est de 5 252 francs par mois, non indexés.

Si l'on souhaite, après 5 ans de réduction de moitié de la carrière professionnelle, continuer à travailler à mi-temps, on est considéré comme un travailleur occupé volontairement à mi-temps.

2. Plus de 50 ans.

Le travailleur qui atteint l'âge de 50 ans peut réduire de moitié ses prestations de travail à plein temps jusqu'à l'âge de la pension.

Il pourra prétendre à une indemnité d'interruption si son employeur s'engage à le remplacer par un chômeur complet indemnisé. Celui-ci sera engagé au minimum à mi-temps pendant toute la période.

Le montant de l'indemnité d'interruption est de 10 504 francs par mois, non indexés. L'indemnité est allouée pour une durée indéterminée, mais au maximum jusqu'à l'âge de la retraite.

Le droit à cette indemnité majorée n'est accordé qu'une seule fois. Cela signifie que si le travailleur de 50 ans et plus, qui avait réduit ses prestations de travail de moitié, décide de reprendre son emploi à temps complet, le droit à l'indemnité majorée est évidemment perdu. Par la suite, si le travailleur décide à nouveau de diminuer de moitié ses prestations de travail, le montant de l'allocation d'interruption s'élève, toujours en cas de remplacement du travailleur en congé par un chômeur complet indemnisé, à 5 252 francs par mois, non indexés.

Dispositions communes.

a) Possibilité de cumul des allocations d'interruption.

L'allocation ou l'indemnité d'interruption de la carrière professionnelle est cumulable avec d'autres revenus éventuels — pensions, autres activités professionnelles autorisées — dans la même mesure que l'allocation de chômage.

Une exception est faite pour les travailleurs qui interrompent complètement leur carrière. Ces travailleurs peuvent, à la condition que l'O.N.E.M. soit averti à l'avance, entamer une carrière de travailleur indépendant dont les revenus sont cumulables avec l'indemnité d'interruption.

b) Garanties en matière d'emploi.

Dans le cas d'une interruption complète de la carrière professionnelle, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat. Il ne peut le faire que s'il existe une raison impérieuse ou suffisante laissée à l'appréciation du juge.

Si l'employeur met un terme au contrat de travail, sans motif impérieux ou suffisant, il est tenu de payer au travailleur, outre le préavis éventuel, une allocation forfaitaire égale à six mois de salaire.

c) Obligations de l'employeur.

L'employeur est tenu de remplacer le travailleur qui interrompt sa carrière ou qui réduit de moitié ses prestations de travail, pendant toute la durée convenue dans le contrat. Excepté le cas de force majeure, le non-remplacement entraînera le recouvrement à charge de l'employeur des montants qui ont été payés par l'O.N.E.M. pendant cette période.

d) L'indemnité d'interruption est considérée comme un revenu de remplacement.

D. Situation à l'égard de la sécurité sociale.

I. A l'égard de la réglementation du chômage.

a) Les travailleurs qui interrompent leur carrière professionnelle et qui deviennent des chômeurs complets pendant l'interruption de leur carrière professionnelle sont censés être devenus chômeurs dans le régime de travail qu'ils ont interrompu.

Concrètement, cela implique qu'ils recevront la même allocation de chômage à laquelle ils auraient eu droit s'ils étaient devenus chômeurs dans le régime de travail qu'ils ont interrompu.

b) Les travailleurs de moins de 50 ans qui réduisent de moitié leurs prestations de travail et qui deviennent chômeurs complets indemnisés pendant les premiers 5 ans de cette période de réduction de prestations sont censés être devenus chômeurs dans le régime de travail qu'ils ont interrompu.

Ils perçoivent une allocation de chômage identique à celle à laquelle ils auraient eu droit s'ils étaient devenus chômeurs dans le régime de travail qu'ils ont réduit de moitié.

Si la période de réduction des prestations est supérieure à 5 ans ces travailleurs bénéficient au terme de cette première période de 5 ans des mêmes droits au chômage qu'un travailleur occupé volontairement à temps réduit.

De onderbrekingsuitkering wordt toegekend voor de duur van maximum 5 jaar. De onderbrekingsuitkering bedraagt 5 252 frank per maand, niet geïndexeerd.

Indien met na 5 jaar halvering van de beroepsloopbaan verder halftijds wenst te blijven werken, wordt men beschouwd als vrijwillig part-time werknemer.

2. Boven de 50 jaar.

Indien men 50 jaar heeft bereikt, kan men overschakelen van een voltijdse naar een halftijdse betrekking tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Men kan dan een onderbrekingsuitkering krijgen als de werkgever er zich toe verbindt een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze ter vervanging in dienst te nemen. Die moet dan minstens halftijds en voor de duur van de hele vervangingsperiode in dienst worden genomen.

De uitkering bedraagt 10 504 frank per maand, niet geïndexeerd. Deze verhoogde uitkering wordt toegekend voor een onbepaalde periode, echter slechts tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Het recht op deze verhoogde uitkering wordt slechts éénmaal toegekend. Dat wil zeggen dat als een werknemer — die ouder is dan 50 jaar en zijn beroepsactiviteit reeds tot de helft heeft herleid — ertoe besluit weer voltijds aan de slag te gaan, hij het recht op een verhoogde uitkering verliest. Daaruit volgt dat indien een werknemer opnieuw halftijds wil werken de onderbrekingsuitkering 5 252 frank per maand bedraagt, niet geïndexeerd, op voorwaarde dat de werknemer wordt vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze.

C. Gemeenschappelijke bepalingen.

a) Mogelijkheid tot cumulatie van de onderbrekingsuitkeringen.

Een onderbrekingsuitkering is slechts in dezelfde mate als de werkloosheidsuitkering cumuleerbaar met eventuele andere uitkeringen zoals pensioenen of inkomsten van eventueel toegelaten beroepsactiviteiten.

Een uitzondering wordt gemaakt voor de werknemers die hun loopbaan volledig onderbreken. Deze werknemers kunnen indien zij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vooraf verwittigen, een zelfstandige activiteit aanvatten waarvan de inkomsten cumuleerbaar zijn met de onderbrekingsuitkering.

b) Waarborgen inzake tewerkstelling.

In het geval de werknemer de beroepsloopbaan volledig onderbreekt mag de werkgever niet eenzijdig een einde maken aan de dienstbetrekking. Het kan dat alleen als er een dringende of een voldoende reden bestaat en die moet door de rechter als zodanig worden bevonden.

Indien de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst en hij geen dringende of voldoende reden geeft dan moet hij aan de werknemer — behalve de eventuele opzeggingsvergoeding — ook een forfaitaire vergoeding uitbetalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden.

c) Verplichtingen van de werkgever.

De werkgever is verplicht de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt of zijn arbeidsprestaties halveert, gedurende de volledige periode die in de overeenkomst is afgesproken, te vervangen. Behalve in het geval van overmacht zullen bij niet-vervanging de bedragen die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening tijdens die periode van niet-vervanging werden uitbetaald bij de werkgever worden teruggevorderd.

d) De onderbrekingsuitkering wordt beschouwd als een vervangingsinkomen.

D. Toestand tegenover de sociale zekerheid.

I. Tegenover de werkloosheidsreglementering.

a) De werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken en volledig werkloos worden tijdens die onderbreking worden geacht werkloos te zijn geworden in het arbeidsbestel dat zij onderbroken hebben.

Dit houdt concreet in dat zij dezelfde werkloosheidsuitkering zullen ontvangen als deze waarop zij recht hadden indien zij werkloos waren geworden in het arbeidsbestel dat zij onderbroken hebben.

b) De werknemers jonger dan 50 jaar die hun voltijdse arbeidsprestatie halveren en die volledig werkloos worden tijdens de eerste 5 jaar van de halveringsperiode worden geacht werkloos te zijn geworden in het arbeidsregime dat zij onderbroken hebben.

Zij ontvangen dezelfde werkloosheidsuitkering als deze waarop zij recht hadden indien zij werkloos waren geworden in het arbeidsregime dat zij gehalveerd hebben.

Duurt de halveringsperiode langer dan 5 jaar dan genieten deze werknemers na afloop van de eerste periode van 5 jaar tenminste dezelfde werkloosheidsrechten als een vrijwillig deeltijds werknemer.

c) Les travailleurs salariés de plus de 50 ans qui réduisent de moitié leurs prestations de travail et qui deviennent chômeurs complets pendant cette période sont censés être devenus chômeurs dans le régime de travail qu'ils ont interrompu.

Concrètement ceci implique qu'ils recevront une allocation de chômage identique à celle à laquelle ils auraient eu droit s'ils étaient devenus chômeurs dans le régime de travail qu'ils ont interrompu.

d) Le chômeur est engagé dans les liens d'un contrat de travail. Il cesse donc d'être chômeur.

II. Les autres branches de la sécurité sociale.

1. L'interruption complète de la carrière professionnelle.

a) Les personnes qui interrompent complètement leur carrière professionnelle conservent tous les droits normaux en matière d'assurance maladie-invalidité-secteurs soins de santé.

Toutefois, les droits A.M.I., secteur allocation pour incapacité de travail sont suspendus pendant la durée d'interruption étant donné qu'une indemnité d'interruption leur est accordée au cours de cette période. Cependant si le travailleur est frappé d'incapacité de travail pendant la période d'interruption, il touchera des allocations A.M.I. dès le premier jour qui suit la fin de la période d'interruption.

b) Le droit aux allocations familiales pour leurs enfants bénéficiaires est pleinement sauvegardé pendant l'interruption de carrière professionnelle.

c) En matière de pension, la période d'interruption de carrière est assimilée à une période de travail. Cette assimilation s'étend à douze mois maximum sur l'ensemble de la carrière. Une nouvelle période d'interruption de la carrière ne peut donc être prise en considération pour l'assimilation en matière de pensions qu'après une reprise du travail.

2. Pour les personnes qui réduisent de moitié (à titre provisoire ou définitif leur carrière professionnelle).

a) Elles conservent tous les droits normaux en matière d'assurance maladie-invalidité dans le secteur soins de santé.

Toutefois, pour les allocations de l'A.M.I. dans le secteur incapacité de travail elles sont considérées comme travailleurs à mi-temps.

b) Le droit aux allocations familiales pour leurs enfants bénéficiaires est pleinement sauvegardé pour les travailleurs qui réduisent de moitié leur carrière professionnelle.

c) En matière de pension une distinction est faite entre travailleurs de moins et de plus de 50 ans.

Les travailleurs âgés de moins de 50 ans employés pendant la moitié de la durée normale du travail sont considérés comme travailleurs à mi-temps dans le régime des pensions.

S'ils ont plus de 50 ans, cette période de travail à mi-temps est considérée comme une période d'emploi à temps plein.

E. Introduction de la demande.

Le travailleur qui souhaite obtenir une indemnité d'interruption doit introduire à cette fin une demande d'obtention de cette indemnité auprès du bureau régional du chômage — service allocation d'interruption — de la circonscription de son domicile. Les formulaires et les informations complémentaires peuvent y être obtenus.

Application de l'interruption de carrière dans les administrations provinciales et locales.

1. Personnel statutaire.

Les administrations provinciales et locales peuvent permettre à leurs agents statutaires soit d'interrompre leur carrière professionnelle de manière complète, soit de réduire de moitié leurs prestations de travail à temps plein.

a) Interruption complète de la carrière.

— peut être accordée sur la base de l'arrêté royal du 3 juillet 1985; n'est cependant d'application que pour les agents qui travaillent à temps plein;

— peut également être accordée sur base de la réglementation prévue pour le secteur privé; ceci vaut tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel.

b) Réduction de moitié des prestations de travail à temps plein.

Cette possibilité ne peut être accordée que selon le régime du secteur privé.

2. Personnel contractuel.

Le personnel contractuel occupé dans les administrations et autres services des Ministères en vertu d'un contrat de travail peut bénéficier de l'interruption de la carrière aux conditions et selon les modalités prévues pour les travailleurs du secteur privé.

c) De werknemers die ouder zijn dan 50 jaar en hun beroepsloopbaan gehalveerd hebben en tijdens die periode werkloos worden, worden geacht werkloos geworden te zijn in het arbeidsbestel dat zij onderbroken hebben.

Dit houdt concreet in dat zij dezelfde werkloosheidsuitkering zullen ontvangen als deze waarop zij recht hadden indien zij werkloos waren geworden in het arbeidsbestel dat zij onderbroken hebben.

d) De aangeworven werkloze wordt aangeworven met een arbeidscontract. Hij is geen werkloze meer maar een werknemer.

II. De andere takken van de sociale zekerheid.

1. De volledige onderbreking van de beroepsloopbaan.

a) Als men de loopbaan volledig onderbreekt dan behoudt men de normale rechten in de ziekte- en invaliditeitsverzekering voor de sector gezondheidszorgen.

Als men arbeidsongeschikt wordt dan zal men tijdens de periode van de onderbreking geen Z.I.V.-uitkeringen ontvangen, aangezien men de onderbrekingsuitkering ontvangt. Wel zal de werknemer die arbeidsongeschikt werd tijdens de onderbrekingsperiode vanaf de eerste dag na de beëindiging van de onderbrekingsperiode de Z.I.V.-uitkeringen krijgen.

b) Tijdens de loopbaanonderbreking behoudt men de volledige rechten op kinderbijslag voor de rechtgevendende kinderen.

c) Wat het pensioen betreft, is voorzien dat de periode van de loopbaanonderbreking gelijkgesteld wordt met een periode van tewerkstelling. Deze gelijkstelling belooft maximum 12 maanden. Een nieuwe periode van loopbaanonderbreking kan dus maar in aanmerking komen voor gelijkstelling in de pensioenregeling nadat het werk werd hervat.

2. De tijdelijke of definitieve halvering.

a) In de ziekte- en invaliditeitsverzekering behoudt de werknemer zijn normale rechten voor de sector gezondheidszorgen.

Voor de Z.I.V.-uitkeringen wordt hij beschouwd als een haltijdse werknemer.

b) De werknemers die hun beroepsloopbaan halveren behouden de volledige rechten op kinderbijslag voor hun rechtgevendende kinderen.

c) Wat de pensioenregeling betreft moet een onderscheid worden gemaakt tussen werknemers die jonger en deze die ouder zijn dan 50 jaar.

De werknemers die jonger zijn dan 50 jaar en hun beroepsloopbaan halveren worden voor de pensioenregeling beschouwd als haltijdse werknemers.

Voor werknemers die ouder zijn dan 50 jaar en hun beroepsloopbaan halveren wordt bij de berekening van het pensioen de halve job die zij opgeven gelijkgesteld met een periode van tewerkstelling.

E. Indienen van de aanvraag.

De werknemer die een onderbrekingsuitkering wenst te ontvangen moet hiervoor een aanvraag indienen bij het gewestelijk werkloosheidsbureau (Dienst Onderbrekingsuitkeringen) van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van het ambtsgebied waar zij verblijven. Daar kunnen de nodige formulieren en bijkomende inlichtingen verkregen worden.

Toepassing van de loopbaanonderbreking bij de provinciale en lokale besturen.

1. Statutair personeel.

De provinciale en lokale besturen kunnen aan hun statutaire personeelsleden ofwel enkel de volledige loopbaanonderbreking toestaan ofwel bedoelde personeelsleden ook toelaten hun volledige arbeidsprestatie te halveren.

a) Volledige loopbaanonderbreking.

— kunnen zij toestaan op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1985; dit geldt echter enkel voor personeelsleden die voltijdse prestaties leveren;

— kunnen zij ook toestaan op basis van de regeling ingevoerd voor de privé-sector; dit geldt zowel voor voltijdse als voor deeltijdse werknemers.

b) Halvering van de voltijdse arbeidsprestaties.

Deze mogelijkheid kan alleen toegestaan worden volgens het systeem van de privé-sector.

2. Contractueel personeel.

Het contractueel personeel dat krachtens een arbeidsovereenkomst in de besturen en andere diensten van de ministeries wordt tewerkgesteld, kan het voordeel van de loopbaanonderbreking genieten volgens de voorwaarden en de modaliteiten die bepaald zijn voor de werknemers van de privé-sector.

Sont toutefois exclus, les stagiaires engagés dans le cadre de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif aux stages et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Les membres du personnel contractuel peuvent donc interrompre leur carrière soit d'une manière complète, soit à mi-temps

Pour ces agents, l'interruption de carrière ne peut être un droit, étant donné qu'ils sont engagés par contrat.

Par personnel contractuel il y a également lieu d'entendre les personnes occupées dans le cadre d'un projet de C.S.T. ou de T.C.T.

Règlement général.

1. Personnel statutaire.

Le statut du personnel provincial ou local prévoyant la possibilité d'une interruption de carrière pour le personnel statutaire, doit comporter les dispositions suivantes :

- la décision de principe permettant l'interruption de carrière;
- l'indication du régime adopté à cette fin.

1ère possibilité : application pure et simple du régime du secteur privé.

Cela implique :

- l'accord de l'employeur;
- le remplacement de celui qui interrompt sa carrière par un chômeur complet indemnisé qui bénéficie d'allocations pour toutes les journées de la semaine (la charge salariale, c'est-à-dire le salaire et les charges sociales, est supportée par la commune);
- la possibilité d'interruption complète de la carrière professionnelle ou de réduction de moitié des prestations de travail à temps plein.

2ème possibilité : application pure et simple du régime des Ministères (arrêté royal du 3 juillet 1985).

Cela implique :

- l'interruption constitue dans le chef de l'agent, un droit, sauf si le règlement le prévoit autrement;
- la possibilité d'exclure certaines catégories du personnel (par ex. les grades légaux, les fonctions de commandement, le personnel de sécurité, ...);
- le remplacement s'effectue par un chômeur mis au travail (la charge salariale est à supporter par les communes); le paiement se fait par l'Office national de l'Emploi avec récupération des montants auprès des communes;
- contrairement à la retenue normale de 12 %, il n'est exigé des communes à titre de charge sociale que 4,5 % de la rémunération brute (cfr. arrêté royal du 12 août 1985 en la matière);
- l'interruption n'est possible que pour les agents à temps plein et elle doit être complète.

3ème possibilité : application du régime des Ministères pour l'interruption complète de la carrière professionnelle à temps plein et application du régime du secteur privé pour la réduction de moitié des prestations à temps complet. Il est recommandé aux administrations provinciales et locales d'opter pour cette troisième possibilité, étant donné qu'en cas d'interruption complète (cfr. 2ème possibilité), elle permet le remplacement par un chômeur mis au travail; ce mode de mise au travail constitue pour les finances des administrations concernées la solution la plus favorable.

2. Personnel contractuel.

Pour ces agents, il n'y a pas lieu de fixer un règlement étant donné que ce personnel est soumis à la réglementation générale du travail applicable dans le secteur privé.

Il importe enfin de signaler que le personnel enseignant provincial et communal pourra bénéficier du régime d'interruption de carrière aux conditions prévues pour l'ensemble du personnel enseignant.

Le règlement général en matière d'interruption de carrière fixé par l'autorité provinciale ou locale compétente relève de la tutelle administrative organisée à l'égard de chacune d'elles.

Pour information, je joins en annexe les textes des lois et arrêtés mentionnés dans la présente circulaire ainsi qu'un modèle de délibération (résolution) relative à l'interruption de carrière.

Des informations complémentaires peuvent être obtenues en prenant contact avec :

1° le Ministère de l'Intérieur et de la Fonction publique, Direction d'administration des Institutions provinciales et locales, tél. 517 72 11.

De stagiairs die in dienst zijn genomen in het kader van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces zijn evenwel uitgesloten.

De leden van het contractueel personeel kunnen dus hun loopbaan ofwel volledig onderbreken ofwel hun voltijdse prestaties halveren.

Voor deze personeelsleden kan de loopbaanonderbreking geen recht zijn, aangezien zij contractueel aangeworven zijn.

Onder contractueel personeel dienen ook te worden verstaan, de personen tewerkgesteld in het raam van een B.T.K. of D.A.C.-project.

Algemeen reglement

1. Statutair personeel.

Het provinciaal of lokaal personeelsstatuut, waarbij de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking voor het statutair personeel wordt ingevoerd dient volgende bepalingen te omvatten :

- de principiële beslissing waarbij de loopbaanonderbreking wordt toegestaan;
- de aanduiding van het systeem dat daarbij wordt ingevoerd.

1e mogelijkheid : loutere en uitsluitende toepassing van het systeem van de privé-sector.

Dit houdt in :

- de toestemming van de werkgever;
- de vervanging van degene die zijn loopbaan onderbreekt door een contractueel aangeworven volledig werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week (de loonlast, d.i. het loon en de sociale lasten, is ten laste van de gemeente);
- de mogelijkheid tot volledige onderbreking van de beroepsloopbaan of de halvering van de voltijdse arbeidsprestaties.

2e mogelijkheid : loutere en uitsluitende toepassing van het systeem der Ministeries (koninklijk besluit van 3 juli 1985).

Dit houdt in :

- de onderbreking vormt, in hoofde van het personeelslid, een recht, tenzij in het reglement daaromtrent anders wordt beslist;
- de mogelijkheid tot het uitsluiten van bepaalde categorieën van het personeel (bijv. de wettelijke graden, de leidinggevende functies, het veiligheidspersoneel, ...);
- de vervanging geschiedt door een tewerkgestelde werkloze (de loonlast is ten laste van de gemeenten); de uitbetaling geschiedt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening met recuperatie evenwel van de gelden bij de gemeenten;

— in tegenstelling tot de normale afhouding van 12 % wordt van de gemeente als sociale last enkel 4,5 % op de brutowedde vereist cfr. koninklijk besluit van 12 augustus 1985 terzake;

— de onderbreking is alleen mogelijk voor de voltijdse personeelsleden en dient volledig te zijn.

3e mogelijkheid : toepassing van het systeem van de Ministeries voor de volledige onderbreking van de voltijdse beroepsloopbaan en toepassing van het systeem van de privé-sector voor de halvering van de voltijdse prestaties. Aan de provinciale en lokale besturen wordt aanbevolen te opteren voor de derde mogelijkheid, daar deze bij volledige onderbreking (cfr. 2e mogelijkheid) de vervanging door een tewerkgestelde werkloze toelaat; deze tewerkstellingswijze biedt voor de financiën van de betrokken besturen de meest voordelige oplossing.

2. Contractueel personeel.

Voor deze personeelsleden dient geen reglement getroffen te worden, aangezien dit personeel ressorteert onder de algemene arbeidsregeling van toepassing in de privé-sector.

Tenslotte wordt onderstreept dat het provinciaal en gemeentelijk onderwijzend personeel het voordeel van de regeling van de loopbaanonderbreking zal kunnen genieten volgens de voorwaarden die bepaald zijn voor al het onderwijzend personeel.

Het algemeen reglement dat door de bevoegde provinciale of lokale overheid inzake de loopbaanonderbreking wordt getroffen, ressorteert onder het administratief toezicht dat voor elk van hen op het stuk is voorzien.

Ter informatie gaan in bijlage de teksten van de in deze omzendbrief vermelde wetten en besluiten alsook een model van beslissing betreffende de loopbaanonderbreking.

Voor nadere inlichtingen kan contact worden opgenomen :

1° met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Openbaar Ambt, Bestuursdirectie van de Provinciale en Lokale instellingen, tel. 517 72 11.

2° l'Office national de l'Emploi, numéros de téléphone :

- a) secteur privé : 513 82 80;
 — néerlandais : extension n° 393;
 — français : extension n° 392;
 b) secteur public :
 — région flamande : 513 82 80, extension 293;
 — région wallonne : 513 96 80, extension 2264;
 c) région bruxelloise : 513 78 90.

Je vous prie, Monsieur le Gouverneur, de faire publier la présente circulaire dans le plus prochain numéro du Mémorial administratif.

Le Ministre de l'Intérieur
 et de la Fonction publique,
 Ch.-F. Nothomb

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
 M. Hansenne

Le Secrétaire d'Etat à la Santé publique
 et à l'Environnement,
 F. Aerts

Annexe 1

MODELE DE DELIBERATION RELATIVE
 A L'INTERRUPTION DE CARRIERE (1)

- Le conseil provincial,
 Le conseil d'agglomération,
 Le conseil communal,
 Le conseil de l'Aide sociale,

Article 1er. La présente délibération (résolution) est applicable aux agents statutaires de (la province, l'agglomération, la commune, du centre public d'aide sociale, ...).

Elle ne s'applique pas aux stagiaires.

Article 2. (Facultativement) Les titulaires des fonctions ci-après sont exclus du bénéfice de la présente délibération (résolution) pour des motifs inhérents au bon fonctionnement du service.

Article 3. Le régime prévu par (3)
 est applicable aux membres du personnel visés à l'article 1er.

(Facultativement) L'interruption de carrière n'est accordée aux agents concernés qu'après agrément de leur demande (4).

(1) La délibération (résolution) est à prendre, selon le cas, par le conseil provincial, le conseil d'agglomération, le conseil communal, le conseil de l'Aide sociale...

(2) Chaque autorité pourra exclure certaines fonctions du bénéfice de l'interruption de carrière, p. ex. les grades, légaux, les fonctions de commandement, le personnel de sécurité.

(3) Les autorités concernées indiqueront ici l'une des trois possibilités décrites dans la circulaire sous la rubrique « Règlement général ».

(4) En fixant le règlement, les autorités provinciales et locales auront le choix entre l'octroi d'un droit aux agents et l'autorisation préalable à accorder par l'autorité.

2° met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, telefoonnummers :

- a) privé-sector : 513 82 80; — nederlandstalig : toestel nr. 393;
 — franstalig : toestel nr. 392;

- b) openbare sector :
 — Vlaams gewest : 513 82 80, toestel 293;
 — Waals gewest : 513 96 80, toestel 2264;
 c) Brussels gewest : 513 78 90.

Gelieve, Mijnheer de Gouverneur, onderhavige omzendbrief dringend in het bestuursmemoriaal op te nemen.

De Minister van Binnenlandse Zaken
 en Openbaar Ambt,
 Ch.-F. Nothomb

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
 M. Hansenne

De Staatssecretaris voor Volksgezondheid
 en Leefmilieu,
 F. Aerts

Bijlage 1

MODEL VAN BESLISSING
 BETREFFENDE DE LOOPBAANONDERBREKING (1)

- De provincieraad,
 De agglomeratieraad,
 De gemeenteraad,
 De raad voor maatschappelijk welzijn,

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de statutaire personeelsleden van (de provincie, de agglomeratie, de gemeente, het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, ...).

Dit besluit is niet van toepassing op de stagiairs.

Artikel 2. (Facultatief) De titularissen van navermelde ambten zijn van het voordeel van dit besluit uitgesloten om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst.

Artikel 3. Het systeem zoals bepaald bij (3)
 is van toepassing op de in artikel 1 bedoelde personeelsleden.

(Facultatief) De loopbaanonderbreking wordt aan deze personeelsleden slechts toegestaan na inwilliging van hun aanvraag. (4)

(1) Deze beslissing dient te worden genomen, al naargelang het geval, door de provincieraad, de agglomeratieraad, de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn...

(2) Elke overheid mag bepaalde functies uitsluiten van het voordeel van de loopbaanonderbreking, bv. de wettelijke graden, de leidinggevende functies, veiligheidspersoneel...

(3) De betrokken overheden dienen hier één van de drie vermelde mogelijkheden, zoals omschreven in de omzendbrief, onder de rubriek « algemeen reglement », aan te duiden.

(4) De provinciale en lokale overheden kunnen bij de vaststelling van het reglement kiezen tussen het verlenen van een recht aan de personeelsleden en het afhankelijk stellen van een toelating vanwege de overheid.

Annexe 2

FICHE DE DOCUMENTATION : TEXTES APPLICABLES

— Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Moniteur belge du 24 janvier 1985.

Voir section 5, page 735 et suivantes.

— Loi du 1er août 1985 portant des dispositions fiscales et autres.

Moniteur belge du 6 août 1985.

Voir article 19, dernier alinéa, page 11313.

— Régime des ministères :

Arrêté royal du 3 juillet 1985 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans les administrations et les autres services des ministères. — *Moniteur belge* du 12 juillet 1985.

— Régime du secteur privé :

Arrêté royal du 25 janvier 1985 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption. — *Moniteur belge* du 14 février 1985.

Arrêté royal du 21 mars 1985 fixant le statut social des travailleurs visés aux articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. *Moniteur belge* du 10 avril 1985.

Arrêté ministériel du 16 avril 1985 d'exécution des articles 16 et 18 de l'arrêté royal du 25 janvier 1985 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption. *Moniteur belge* du 3 mai 1985.

Arrêté ministériel du 3 mai 1985 déterminant le modèle de l'attestation d'ayant droit à une allocation d'interruption. *Moniteur belge* du 1 juin 1985.

— Remboursement par les administrations provinciales et locales à l'Office national de l'emploi du coût salarial des chômeurs mis au travail.

Arrêté royal du 12 août 1985. *Moniteur belge* du 19 septembre 1985.

Bijlage 2

DOCUMENTATIEFICHE : TOE TE PASSEN WETTEKSTEN

— Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Belgisch Staatsblad van 24 januari 1985.

Zie afdeling 5, blz. 735 en volgenden.

— Wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen en andere.

Belgisch Staatsblad van 6 augustus 1985.

Zie artikel 19, laatste alinea blz. 11313.

— Stelsel der ministeries :

Koninklijk besluit van 3 juli 1985 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen en de andere diensten van de ministeries. — *Belgisch Staatsblad* van 12 juli 1985.

— Stelsel van de privé-sector :

Koninklijk besluit van 25 januari 1985 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen. — *Belgisch Staatsblad* van 14 februari 1985.

Koninklijk besluit van 21 maart 1985 tot vaststelling van het sociaal statuut van de werknemers bedoeld in de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. *Belgisch Staatsblad* van 10 april 1985.

Ministerieel besluit van 16 april 1985 tot uitvoering van de artikelen 16 en 18 van het koninklijk besluit van 25 januari 1985 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen. *Belgisch Staatsblad* van 3 mei 1985.

Ministerieel besluit van 3 mei 1985 tot vaststelling van het bewijs van rechthebbende op een onderbrekingsuitkering. *Belgisch Staatsblad* van 1 juni 1985.

— Terugbetaling van de loonkost der tewerkgestelde werklozen door de provinciale en lokale besturen aan de rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Koninklijk besluit van 12 augustus 1985. *Belgisch Staatsblad* van 19 september 1985.

PUBLICATIONS LÉGALES ET AVIS DIVERS WETTELIJKE BEKENDMAKINGEN EN VERSCHILLENDE BERICHTEN

Banque Nationale de Belgique — Nationale Bank van België

R.C. Bruxelles 22300 — H.R. Brussel 22300

Taux d'escompte et d'intérêt appliqués depuis le 9 septembre 1985

Taux d'escompte	9,50 %
Taux des avances en compte courant	10,00 %
Quotités maxima des avances :	
Sur certificats de trésorerie, certificats du Fonds des Rentes et bons de caisse des organismes parastatals émis à maximum 374 jours ...	95 %
Sur autres effets publics	80 %

Disconto- en rentietarief toegepast sedert 9 september 1985

Discontovoet	9,50 %
Rentervoet der voorschotten in rekening-courant	10,00 %
Maximumquotiteit der voorschotten :	
Op schatkiestcertificaten, certificaten van het Rentenfonds en kasbons van de parastatale instellingen uitgegeven op maximum 374 dagen ...	95 %
Op andere overheidsfondsen	80 %

Notes (1) et (2) de la page suivante :

(1) Le montant maximum du portefeuille d'effets publics est fixé à 38 milliards 250 millions de francs, dont 37 milliards pour les effets publics belges et 1 milliard 250 millions pour les effets publics luxembourgeois. (Convention du 15 juillet 1977 entre l'Etat et la Banque.)

(2) Le « Concours spécial au Fonds des Rentes » peut prendre la forme d'une avance spéciale ou d'une souscription aux certificats émis par le Fonds des Rentes. Le montant cumulé maximum du concours octroyé sous ces deux formes est actuellement fixé à 210 milliards. (Protocole du 15 juillet 1977 entre le Ministre des Finances, le Fonds des Rentes et la Banque.)

Noten (1) en (2) van volgende bladzijde :

(1) Het maximumbedrag van de portefeuilles overheids effecten is vastgesteld op 38 miljard 250 miljoen frank, waarvan 37 miljard voor de Belgische overheids effecten en 1 miljard 250 miljoen voor de Luxemburgse overheids effecten. (Overeenkomst van 15 juli 1977 tussen de Staat en de Bank.)

(2) De « Bijzondere bijstand aan het Rentenfonds » kan de vorm aannemen van een speciaal voorschot of een intekening op certificaten uitgegeven door het Rentenfonds. Het gezamenlijk maximumbedrag van de bijstand onder die twee vormen is thans vastgesteld op 210 miljard. (Protocol van 15 juli 1977 tussen de Minister van Financiën, het Rentenfonds en de Bank.)