

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN  
EN OPENBAAR AMBT

4 MEI 1988. — Omzendbrief  
Straatnaamborden met publiciteit

Aan de heren Provinciegouverneurs.

Mijnheer de Gouverneur,

Ik heb vastgesteld dat in bepaalde gemeenten door middel van sponsoring nieuwe straatnaamborden met publiciteit werden aangebracht.

Door deze sponsoring — de financiering door de privé-sector met het aanbrengen van publiciteit — worden, op een voor de gemeenten kosteloze wijze, straatnaamborden vernieuwd en geplaatst.

Het principieel bezwaar dat kan geopperd worden tegen zulke straatnaamborden weegt mijns inziens niet op tegen het feit dat er geen wettelijke of reglementaire bepalingen bestaan die zulkdanige sponsoring verhinderen en tegen de zware financiële last die deze borden normaliter meebrengen voor de gemeenten.

Daarom ben ik van mening geen bezwaar te moeten uitbrengen tegen deze straatnaamborden op de uitdrukkelijke voorwaarde evenwel dat de erop aangebrachte publiciteit slechts een zeer discrete plaats inneemt.

Ik verzoek U, Mijnheer de Gouverneur, deze omzendbrief te publiceren in het Bestuursmemoriaal en hem ter kennis te brengen van de gemeenteverhuden.

Brussel, 4 mei 1988.

De Minister,  
J. Michel.

5 MEI 1988. — Omzendbrief. — Loopbaanonderbreking  
bij de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Aan de heren Provinciegouverneurs.

Voor kennisgeving :

Aan de Gedeputeerden;

Aan de Burgemeesters en Schepenen;

Aan de Voorzitter en Leden van het College van de Agglomeratie Brussel;

Aan de Voorzitters en Leden van de Raad van het O.C.M.W.

Mijnheer de Gouverneur,

Voor de toepassing van deze omzendbrief moet worden verstaan onder :

werkgever : de provinciale en lokale instellingen waarvoor deze omzendbrief bestemd is;

werknemer : zowel de statutaire personeelsleden als de contractuelen bedoeld door de omzendbrief;

arbeidsovereenkomst : de benoemingsakte voor de statutaire personeelsleden en de overeenkomst voor de contractuelen;

onderneming : het provinciaal of lokaal bestuur.

Artikel 99 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, gewijzigd bij de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen en het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986, voorziet :

« De provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, evenals de openbare inrichtingen en publiekrechtelijke verenigingen die ervan afhankelijk zijn, 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 ».

Artikel 4, § 1, 1<sup>o</sup>, van het koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen, bepaalt dat de premie bedoeld in artikel 2 van dat besluit slechts wordt toegekend op voorwaarde dat het plaatselijk bestuur de voordelen van de loopbaanonderbreking toepast op zijn personeel overeenkomstig de herstellwet van 22 januari 1985, houdende sociale bepalingen

MINISTÈRE DE L'INTERIEUR  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

4 MAI 1988. — Circulaire  
Plaques de rues comportant de la publicité

A Messieurs les Gouverneurs de Province.

Monsieur le Gouverneur,

J'ai constaté que de nouvelles plaques de rues comportant de la publicité ont été apposées dans certaines communes par voie de sponsoring.

Ce procédé, à savoir le financement par le secteur privé moyennant l'apposition de publicité, permet aux communes de renouveler et de placer gratuitement des plaques de rues.

L'objection de principe qui peut être élevée contre de telles plaques de rues est, à mon avis, peu déterminante compte tenu du fait qu'il n'existe pas de dispositions légales ou réglementaires empêchant un tel sponsoring et eu égard aux lourdes charges financières que ces plaques représentent normalement pour les communes.

C'est pourquoi j'estime ne pas devoir formuler d'objections contre ces plaques de rues à la condition expresse toutefois que la publicité y apposée n'occupe qu'une place très discrète.

Je vous prie, Monsieur le Gouverneur, de bien vouloir publier la présente circulaire au Mémorial administratif et de la porter à la connaissance des conseils communaux.

Bruxelles, le 4 mai 1988.

Le Ministre,  
J. Michel.

5 MAI 1988. — Circulaire. — Interruption de carrière  
dans les services publics provinciaux et locaux

A Messieurs les Gouverneurs de province.

Pour information :

A Messieurs les Députés permanents;

Aux Bourgmestres et Echevins;

Au Président et aux Membres du Collège de l'Agglomération de Bruxelles;

Aux Présidents et Membres du Conseil des C.P.A.S.

Monsieur le Gouverneur,

Pour l'application de la présente circulaire, il y a lieu d'entendre par :

employeur : les pouvoirs provinciaux et locaux concernés par ladite circulaire;

travailleur : les agents statutaires aussi bien que contractuels visés par la circulaire;

contrat de travail : l'acte de nomination pour les agents statutaires et le contrat pour les contractuels;

entreprise : l'administration provinciale ou locale.

L'article 99 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant les dispositions sociales, modifiée par la loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres et par l'arrêté royal n° 424 du 1er août 1986 prévoit :

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

L'article 4, § 1er, 1<sup>o</sup>, de l'arrêté royal n° 474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux dispose que la prime visée à l'article 2 de cet arrêté, n'est accordée qu'à la condition que le pouvoir local applique aux membres de son personnel les avantages de l'interruption de carrière, instaurée par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

## I. Statutair personeel.

## A. Algemene beginselen :

1. De toepassing van de loopbaanonderbreking is voor de provinciale en lokale besturen een mogelijkheid en geen verplichting. De gemeenten die genieten van het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen, dienen zich ertoe te verbinden, bij conventie met het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, de aanvragen tot loopbaanonderbreking van de ambtenaren te aanvaarden, door conventioneel te verzaken aan de rechten hun toegekend door het principe van de onderhandeling.

2. Ingeval de provinciale en lokale besturen ertoe beslissen het voordeel van de loopbaanonderbreking op hun personeel toe te passen, dienen zij dit te doen volgens het stelsel ingevoerd voor de privé-sector en geregeld door :

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

Dit besluit is opgeheven bij artikel 25 van het hierna vermeld koninklijk besluit van 4 augustus 1986; het blijft evenwel van toepassing voor de werknemers voor wie het recht op een onderbrekingsuitkering is ingegaan vóór 1 september 1986;

2° het 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° het 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° het ministerieel besluit van 3 mei 1985, tot vaststelling van het bewijs van rechthebbende op een onderbrekingsuitkering (*Belgisch Staatsblad* van 1 juni 1985);

5° het koninklijk besluit van 4 augustus 1986 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (*Belgisch Staatsblad* van 28 augustus 1986).

Wat betreft het statuut van de benoemde personeelsleden tijdens de periodes dat zij hun loopbaan onderbreken, is het aan te bevelen dat de provinciale en lokale overheden zich inspireren op het stelsel ingevoerd door het koninklijk besluit van 3 juli 1985 (*Belgisch Staatsblad* van 12 juli 1985) betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen en andere diensten van de ministeries, zoals het werd gewijzigd door het koninklijk besluit van 24 september 1986 (*Belgisch Staatsblad* van 7 oktober 1986).

## B. Toe te passen stelsel.

## a) Volledige onderbreking :

Zowel de voltijdse als de deeltijdse werknemers die, zonder onderbreking gedurende de periode van twaalf maanden, te rekenen van datum tot datum in dienst geweest zijn van dezelfde onderneming, kunnen met hun werkgever overeenkomen hun beroepsloopbaan volledig te onderbreken gedurende een periode van minimum zes maanden en maximum één jaar. Om een onderbrekingsuitkering te genieten dienen zij een getuigschrift voor te leggen waaruit blijkt dat hun werkgever één of twee arbeidsovereenkomsten heeft afgesloten, waarvan het overeengekomen normaal gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren tenminste gelijk is aan dit van de werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorst, met één of twee vergoede volledig werklozen die werkloosheidsuitkeringen genieten voor alle dagen van de week, teneinde in hun vervanging te voorzien.

De voltijdse werknemers genieten een onderbrekingsuitkering van 10 504 F per maand, de deeltijdse werknemers krijgen een gedeelte van 10 504 F dat in verhouding staat tot de deeltijdse prestaties.

Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt beperkt tot maximum zestig maanden gedurende een volledige beroepsloopbaan.

## b) Vermindering van de arbeidsprestaties :

Iedere werknemer die gedurende de twaalf maanden, te rekenen van datum tot datum, die onmiddellijk de vermindering van hun arbeidsprestaties voorafgaat, in dienst is geweest van dezelfde onderneming, in een voltijdse arbeidsregeling of een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van een werknemer die voltijds werkt in dezelfde onderneming, of bij ontstentenis in dezelfde bedrijfstak,

## I. Personnel statutaire.

## A. Principes généraux :

1. L'application de l'interruption de la carrière implique pour les administrations provinciales et locales une faculté et non une obligation. Les communes qui bénéficient du régime des contractuels subventionnés, s'engagent à accepter, par convention avec le Ministre de l'Emploi et du Travail, les demandes d'interruption de la carrière des agents en renonçant conventionnellement au droit que leur confère le principe de la négociation.

2. Si les pouvoirs provinciaux et locaux décident de faire application à leur personnel des avantages de l'interruption de la carrière, ils doivent le faire conformément au régime prévu pour le secteur privé qui est régi par :

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

Cet arrêté a été abrogé par l'article 25 de l'arrêté royal du 4 août 1986 cité ci-après, mais reste toutefois applicable aux travailleurs dont le droit à l'allocation d'interruption a pris cours avant le 1er septembre 1986;

2° l'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° l'arrêté ministériel du 4 novembre 1987 d'exécution des articles 10, 12 et 23 de l'arrêté royal du 4 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption (*Moniteur belge* du 8 décembre 1987);

4° l'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);

5° l'arrêté royal du 4 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption (*Moniteur belge* du 28 août 1986).

En ce qui concerne le statut des agents définitifs durant les périodes où ils interrompent leur carrière, il se recommande que les autorités provinciales et locales s'inspirent du régime instauré par l'arrêté royal du 3 juillet 1985 (*Moniteur belge* du 12 juillet 1985) relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans les administrations et les autres services des ministères qui a été modifié par l'arrêté royal du 24 septembre 1986 (*Moniteur belge* du 7 octobre 1986).

## B. Régime à appliquer.

## a) Interruption complète :

Tant les travailleurs à temps plein que les travailleurs à temps partiel, qui, sans interruption ont été au service de la même entreprise pendant une période de douze mois calculée de date à date, peuvent convenir avec leur employeur d'interrompre complètement leur carrière professionnelle pour une période de six mois minimum et d'un an maximum. Pour bénéficier d'une allocation d'interruption, ils doivent fournir une attestation justifiant que leur employeur a conclu un ou deux contrats de travail, dont le nombre normal d'heures de travail hebdomadaires convenu est, en moyenne, au moins égal aux heures de travail du travailleur qui suspend l'exécution de son contrat de travail, avec un ou deux chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine, afin de pourvoir à leur remplacement.

Les travailleurs à temps plein reçoivent une allocation d'interruption de 10 504 F par mois, les travailleurs à temps partiel se voient attribuer une fraction de 10 504 F proportionnelle à la durée des prestations de travail à temps partiel.

Le droit aux allocations d'interruption est limité à soixante mois maximum durant toute la carrière professionnelle.

## b) Réduction des prestations de travail :

Tout travailleur qui au cours des douze mois, à calculer de date à date, précédant immédiatement la réduction de ses prestations de travail, a été au service de la même entreprise dans un régime de travail à temps plein ou dans un régime à temps partiel dont le nombre normal d'heures de travail hebdomadaires est en moyenne au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un travailleur qui est occupé à temps plein dans la même entreprise ou, à défaut, dans la même

en die met zijn werkgever overeenkomt deze prestaties te verminderen, heeft recht op een onderbrekingsuitkering, op voorwaarde dat:

- de voorziene duur van de vermindering van de arbeidsprestaties ten minste zes maanden bedraagt;
- het totaal aantal uren begrepen in de deeltijdse arbeidsregeling, na de vermindering, per arbeidscyclus, gemiddeld de helft bedraagt van het normaal aantal arbeidsuren begrepen in een voltijdse arbeidsregeling;
- er een getuigschrift wordt voorgelegd waaruit blijkt dat hun werkgever teneinde in hun vervanging te voorzien, een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van een voltijdse arbeidsregeling, met een vergoede volledige werkloze die werkloosheidsuitkeringen geniet voor alle dagen van de week.

De onderbrekingsuitkering bedraagt in dit geval:

- 5 252 F per maand voor een periode van maximum vijf jaar, indien zij op het ogenblik van de vermindering van de arbeidsprestaties de leeftijd van vijftig jaar niet hebben bereikt;
- 10 504 F per maand voor de gehele duur van de vermindering van de arbeidsprestaties, indien zij bij het begin van de vermindering van de arbeidsprestaties ten minste de leeftijd van vijftig jaar hebben bereikt.

Het recht op de onderbrekingsuitkering van 10 504 F gaat definitief verloren als de betrokkene de vermindering van de arbeidsprestaties onderbreekt; bij een nieuwe aanvraag heeft betrokkene slechts recht op 5 252 F per maand voor een periode van maximum vijf jaar.

Indien de werknemer bij het begin van de vermindering van de arbeidsprestaties tenminste de leeftijd van vijftig jaar bereikt heeft en een onderbrekingsvergoeding van 10 504 F per maand ontvangt, dan is de duur van de vermindering van de arbeidsprestaties onbeperkt, zolang deze vermindering van de arbeidsprestaties evenwel niet wordt onderbroken.

De voordelen voorzien bij het koninklijk besluit nr. 442 zijn beperkt tot maximum vijf jaar. In deze periode van maximum vijf jaar worden eveneens geteld de niet vergoede afwezigheden die eveneens aanneembaar zijn voor het pensioen omwille van hun gelijkstelling met dienstactiviteit. De inaanmerkingneming van die afwezigheden en de perioden van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking wordt bovendien beperkt tot deze welke begrepen zijn binnen vijf al dan niet opeenvolgende schijven van elk één jaar.

Voor verdere informatie dient te worden verwezen naar de ministeriële omzendbrieven van 18 september 1986 en 26 oktober 1987 betreffende de verbintenis aan te gaan door personen die de perioden van de onderbreking van hun beroepsloopbaan of van de vermindering van hun arbeidsprestaties wensen te valideren overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten.

#### C. Gemeenschappelijke bepalingen voor de volledige loopbaanonderbreking en voor de vermindering van de arbeidsprestaties:

##### 1. Hoe onderbreekt men zijn loopbaan?

De ambtenaar moet langs de overheid onder dewelke hij ressorteert een aanvraag voor onderbrekingsuitkeringen indienen volgens de regelen gesteld in afdeling V (artikel 15 en volgende) van het koninklijk besluit van 4 augustus 1986 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

##### 2. Vervroegd beëindigen van de onderbreking.

Kan slechts worden toegestaan voor zover de overheid onder dewelke de ambtenaar ressorteert daarmede akkoord gaat. Tevens past het dat hierbij rekening wordt gehouden met de belangen van de vervanger.

##### 3. De vervanging.

De vervanging van de werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorst of zijn arbeidsprestaties vermindert, dient te gebeuren gedurende de periode die zich uitstrekt voor de dertigste kalenderdag van de aanvang van de schorsing of vermindering tot de vijftiende kalenderdag erna.

De vervanging dient te geschieden door een volledig werkloze, die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week, of een persoon die op basis van het koninklijk besluit van 4 augustus 1986 met een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze gelijkgesteld wordt, en die wordt aangenomen op contractuele basis.

branche d'activité et qui, avec l'accord de son employeur, réduit ses prestations, a droit à une allocation d'interruption, à condition:

- que la durée prévue de la réduction des prestations de travail soit de six mois au moins;
- que le nombre total d'heures de travail du régime de travail à temps partiel, après déduction, soit, par cycle de travail, égal, en moyenne, à la moitié du nombre d'heures de travail compris dans un régime de travail à temps plein normal;
- qu'il fournisse une attestation justifiant que son employeur a conclu un contrat de travail dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail d'un régime de travail à temps plein, avec un chômeur complet indemnisé qui bénéficie d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine, afin de pourvoir à son remplacement.

Dans ce cas, l'allocation d'interruption s'élève à:

- 5 252 F par mois pour une période de cinq ans maximum, s'il n'a pas atteint l'âge de cinquante ans au moment de la réduction des prestations de travail;
- 10 504 F par mois pour toute la durée de la réduction des prestations de travail, s'il est, au début de cette réduction, âgé de cinquante ans révolus.

Le droit à l'allocation d'interruption de 10 504 F est perdu définitivement si l'intéressé interrompt la réduction des prestations de travail; lors d'une nouvelle demande, il n'a droit qu'à 5 252 F par mois pour une période de cinq ans maximum.

Si au début de la réduction des prestations de travail le travailleur est âgé de cinquante ans révolus et reçoit une allocation d'interruption de 10 504 F par mois, la durée de la réduction des prestations de travail est illimitée, aussi longtemps que cette réduction des prestations de travail n'est pas interrompue.

Les avantages prévus par l'arrêté royal n° 442 sont limités à cinq ans maximum. Dans cette période de cinq ans maximum sont également comptées les absences non rémunérées qui sont également admissibles pour la pension en raison de leur assimilation à de l'activité de service. La prise en considération de ces absences et des périodes d'interruption totale ou partielle de la carrière professionnelle est cependant limitée à celles qui sont comprises dans cinq tranches d'une année chacune consécutives ou non.

Pour de plus amples informations, il y a lieu de se référer aux circulaires ministérielles des 18 septembre 1986 et 26 octobre 1987 relatives à l'engagement à souscrire par des personnes qui désirent valider les périodes d'interruption de leur carrière professionnelle ou de réduction de leurs prestations conformément à l'article 2 de l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics.

#### C. Dispositions communes à l'interruption complète de la carrière et à la réduction des prestations de travail:

##### 1. Comment interrompre sa carrière?

L'agent doit introduire, via l'autorité dont il relève, une demande d'allocations d'interruption suivant les règles fixées dans la section V (article 15 et suivants) de l'arrêté royal du 4 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

##### 2. Fin anticipée de l'interruption de carrière.

Peut seulement être accordée dans la mesure où l'autorité dont l'agent relève a marqué son accord à ce propos. Il convient également de tenir compte des intérêts du remplaçant.

##### 3. Le remplacement.

Le remplacement du travailleur qui suspend l'exécution de son contrat de travail ou diminue ses prestations doit intervenir au cours de la période qui s'étend du trentième jour civil avant le début de la suspension ou de la réduction des prestations de travail jusqu'au quinzième jour civil après le début de la suspension ou de la réduction.

Le remplacement doit s'effectuer par un chômeur complet indemnisé qui bénéficie d'allocations pour tous les jours de la semaine, ou une personne qui, sur base de l'arrêté royal du 4 août 1986, est assimilée à un chômeur complet indemnisé et qui est engagé sur base contractuelle.

Hier moet de aandacht worden gevestigd op de bepalingen vervat in artikel 106bis dat is ingevoegd in de herstellwet van 22 januari 1985, houdende sociale bepalingen bij koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986 (*Belgisch Staatsblad* van 21 augustus 1986).

Volgens de termen van dat nieuw artikel 106bis is de werkgever die zich verbonden heeft om de werknemer, wiens arbeidsovereenkomst wordt geschorst omwille van een volledige arbeidsonderbreking of wiens arbeidsprestaties worden verminderd met de helft te vervangen en die deze verplichting van vervanging niet naleeft, gehouden aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire schadevergoeding te betalen waarvan het bedrag, de nadere voorwaarden en regelen door de Koning worden bepaald bij in Ministerraad overlegd besluit.

Het koninklijk uitvoeringsbesluit is genomen op 4 augustus 1986 (*Belgisch Staatsblad* van 28 augustus 1986) en bepaalt in zijn artikel 10 dat wanneer de werkgever zijn verbintenis tot vervanging van de werknemer niet naleeft, de inspecteur kan eisen dat de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire schadevergoeding betaalt waarvan het bedrag gelijk is aan het bedrag van het gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 23 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 25 juli 1975, wanneer de werknemer geniet van een onderbrekingsuitkering van 10 504 F, en waarvan het bedrag gelijk is aan de helft van het bedrag van het voornoemd gemiddeld minimum maandinkomen, wanneer de werknemer geniet van een onderbrekingsuitkering van 5 252 F.

4. Wat is de administratieve toestand van de ambtenaar tijdens zijn loopbaanonderbreking?

Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de volledige loopbaanonderbreking en de vermindering van arbeidsprestaties.

a) Tijdens de volledige loopbaanonderbreking is de ambtenaar met verlof zonder wedde, d.w.z. in actieve dienst indien hij een vastbenoemd ambtenaar is en in een gelijkaardige toestand indien hij een tijdelijk ambtenaar is.

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

Zo kan een ambtenaar, die volgens zijn statuut drie jaar graadanciënniteit in de graad van bureauchef moet tellen om tot afdelingschef te kunnen worden bevorderd, tot de graad van afdelingschef worden bevorderd, zelfs al heeft hij de loopbaan tijdens één van deze drie 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.

b) Zij die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen worden voor de periode waarin zij niet werken beschouwd als zijnde met verlof zonder wedde met alle gevolgen eigen aan die administratieve toestand.

5. Wat is het sociaal statuut van de ambtenaar tijdens zijn loopbaanonderbreking?

— Voor de sector van de gezondheidszorg:

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 onderbrekingstoelage, 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.

— Wat betreft de vakantiedagen:

Het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof dat het personeelslid krachtens zijn statuut kan krijgen, wordt verminderd in verhouding tot de duur van zijn loopbaanonderbreking.

— Wat de pensioenen betreft:

De aanneembaarheid inzake pensioen van de perioden van volledige onderbreking of van vermindering van de arbeidsprestaties alsmede van sommige niet vergoede perioden van afwezigheid die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen met dienstanciënniteit gelijkgesteld zijn, is geregeld bij het koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten (*Belgisch Staatsblad* van 30 augustus 1986).

Il convient d'attirer l'attention en ce domaine sur les dispositions énoncées à l'article 106bis inséré dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales par l'arrêté royal n° 424 du 1er août 1986 (*Moniteur belge* du 21 août 1986).

Aux termes de ce nouvel article 106bis, l'employeur qui s'est engagé à remplacer le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu en raison d'une interruption complète de la carrière ou dont les prestations ont été réduites de moitié et qui ne satisfait pas à cette obligation de remplacement est tenu de payer à l'Office national de l'Emploi un dédommagement forfaitaire, dont le montant, les conditions particulières et les modalités sont déterminées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

L'arrêté royal d'exécution a été pris le 4 août 1986 (*Moniteur belge* du 28 août 1986) et stipule en son article 10 que lorsque l'employeur ne respecte pas son engagement de remplacer le travailleur, l'inspecteur peut exiger que l'employeur concerné verse à l'Office national de l'Emploi un dédommagement forfaitaire dont le montant est égal au montant du revenu minimum mensuel moyen fixé par la convention collective n° 23 conclue au sein du Conseil national du Travail le 25 juillet 1975, lorsque le travailleur bénéficie d'une allocation d'interruption de 10 504 F et dont le montant est égal à la moitié du montant du revenu mensuel moyen précité, lorsque le travailleur bénéficie d'une allocation d'interruption de 5 252 F.

4. Quelle est la situation administrative de l'agent pendant l'interruption de carrière?

Il y a lieu de bien distinguer l'interruption complète de la carrière et la réduction des prestations de travail.

a) En ce qui concerne l'interruption complète de la carrière, 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 d'interruption est dès lors prise en considération pour le calcul des anciennetés administratives dont dépend la promotion.

Par exemple, un agent qui selon son statut doit compter trois ans d'ancienneté de grade dans le grade de chef de bureau pour être promu au grade de chef de division, peut être promu au grade de chef de division même s'il a interrompu sa carrière pendant une de ces trois 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.

b) Quant à ceux qui réduisent de moitié leurs prestations de travail, ils sont considérés pour la période où ils ne travaillent pas comme étant en congé sans traitement avec toutes les conséquences inhérentes à cette situation administrative.

5. 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.

— En ce qui concerne les jours de vacances:

Le nombre de jours de congé de vacances annuelles que l'agent peut obtenir en vertu de son statut est réduit proportionnellement à la durée de son interruption de carrière.

— En ce qui concerne les pensions:

L'admissibilité en matière de pension des périodes d'interruption complète ou de réduction des prestations de travail ainsi que de certaines périodes d'absence non rémunérées assimilées à de l'activité de service en vertu des dispositions légales ou réglementaires, est régie par l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics (*Moniteur belge* du 30 août 1986).

Voor meer informatie over de draagwijdte van het koninklijk besluit nr. 442, dient te worden verwezen naar de ministeriële omzendbrieven van 18 september 1986 en 26 oktober 1987 betreffende de verbintenis aan te gaan door personen die de perioden van onderbreking van hun beroepsloopbaan of van vermindering van hun arbeidsprestaties wensen te valideren overeenkomstig artikel 2 van evengenoemd koninklijk besluit, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 27 september 1986 en 13 november 1987.

Daar de richtlijnen vervat in die omzendbrieven alsmede de modaliteiten van validatie door het betrokken personeelslid van de periode van loopbaanonderbreking of van vermindering van de prestaties ook toepasselijk zijn op de personeelsleden van de lokale besturen, moet voor die besturen welke voordien waren aangesloten bij de Omslagkas voor gemeentepensioenen en thans zijn aangesloten bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en lokale besturen, de persoonlijke verbintenis betreffende de validatie voor het pensioen worden aangegaan bij de overheid waarvan het personeelslid afhankelijk is, die het volledig ingevuld formulier opstuurt naar de Administratie der pensioenen, 2e Directie, 3e Bureau, Jan Jacobsplein 10, te 1000 Brussel.

Voor de personeelsleden van de provinciale besturen en de personeelsleden van de lokale besturen die, inzake pensioen, niet zijn aangesloten bij de R.S.Z.P.P.O., moet de verbintenis voor validatie worden doorgestuurd naar de overheid of naar de instelling die het stelsel van de overlevingspensioenen van het betrokken personeelslid beheert.

Er dient nog te worden opgemerkt dat de cumulatie van een rust- of overlevingspensioen met een loopbaanonderbrekingsuitkering verboden is. Bijgevolg zou het pensioen van een personeelslid dat nog een activiteit binnen de toegelaten perken uitoefent worden geschorst vanaf het ogenblik dat het de onderbrekingsuitkering geniet.

Hoe dan ook, de provinciale en lokale overheden worden uitgenodigd zich terdege op de hoogte te stellen van de weerslag van de loopbaanonderbreking op de bijdragen inzake pensioen en het pensioen zelf, teneinde hun personeelsleden die hun loopbaan onderbreken zorgvuldig daarover te kunnen voorlichten.

6. Mag de ambtenaar een winstgevend activiteit uitoefenen tijdens de loopbaanonderbreking?

De ambtenaar die zijn loopbaan onderbreekt of die zijn prestaties vermindert wordt gelijkgesteld met een werknemer uit de privé-sector die zijn loopbaan onderbreekt of die zijn prestaties vermindert. Dit betekent dat de onderbrekingsuitkeringen kunnen gecumuleerd worden met inkomsten voortvloeiend uit ofwel een politiek mandaat, ofwel uit een bijkomende activiteit als werknemer die reeds tevoren uitgeoefend werd.

Ingeval van volledige onderbreking van de beroepsloopbaan kunnen de onderbrekingsuitkeringen tevens gecumuleerd worden met de inkomsten voortvloeiend uit een zelfstandige activiteit.

## II. Contractueel personeel.

### A. Algemene beginselen :

1. Zoals voor het statutair personeel is de toepassing van de loopbaanonderbreking op het contractueel personeel voor de provinciale en lokale besturen een mogelijkheid en geen verplichting. Ingeval de gemeenten nochtans willen genieten van het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen, dienen zij zich ertoe te verbinden, bij conventie met het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, de aanvragen tot loopbaanonderbreking van de ambtenaren te aanvaarden, door conventioneel te verzaken aan de rechten hun toegekend door het principe van de onderhandeling.

2. Ingeval de provinciale en lokale besturen ertoe beslissen het voordeel van de loopbaanonderbreking op hun contractueel personeel toe te passen, dienen zij dit te doen volgens het stelsel ingevoerd voor de privé-sector en geregeld door :

1<sup>o</sup> het koninklijk besluit van 25 januari 1985 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (*Belgisch Staatsblad* van 14 februari 1985). Dit besluit is opgeheven bij artikel 25 van het hierna vermeld koninklijk besluit van 4 augustus 1986; het blijft evenwel van toepassing voor de werknemers voor wie het recht op een onderbrekingsuitkering is ingegaan vóór 1 september 1986;

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

3<sup>o</sup> het ministerieel besluit van 16 april 1985 tot vaststelling van de artikelen 16 tot 18 van het koninklijk besluit van 21 maart 1985 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (*Belgisch Staatsblad* van 3 mei 1985);

Pour plus de renseignements concernant la portée de l'arrêté royal n° 442, il y a lieu de se référer aux circulaires ministérielles des 18 septembre 1986 et 26 octobre 1987 relatives à l'engagement à souscrire par des personnes qui désirent valider les périodes d'interruption de leur carrière professionnelle ou de réduction de leurs prestations conformément à l'article 2 dudit arrêté royal, parues au *Moniteur belge* des 27 septembre 1986 et 13 novembre 1987.

Les directives contenues dans ces circulaires ainsi que les modalités de validation par l'agent concerné, des périodes d'interruption de la carrière ou de réduction des prestations étant également applicables aux membres du personnel des administrations locales, il en découle, pour celles d'entre elles qui étaient affiliées auparavant à la Caisse de répartition des pensions communales et qui le sont actuellement à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales, que l'engagement personnel concernant la validation pour la pension doit être souscrit auprès de l'autorité dont l'agent relève qui le transmettra après l'avoir complété à l'Administration des pensions, 2e Direction, 3e Bureau, place Jean Jacobs 10, à 1000 Bruxelles.

Pour les agents des administrations provinciales et les agents des administrations locales qui, en matière de pension, ne sont pas affiliés à l'O.N.S.S. - A.P.L., l'engagement de validation doit être transmis au pouvoir ou à l'organisme qui gère le régime des pensions de survie de l'agent concerné.

Il faut encore remarquer que le cumul d'une pension de retraite ou de survie avec une allocation d'interruption de carrière est interdit. Dès lors, l'agent qui serait déjà éventuellement titulaire d'une pension et qui exerce encore une activité dans les limites autorisées verra sa pension suspendue à partir du moment où il bénéficiera de l'allocation d'interruption.

Ainsi, les autorités provinciales et locales sont dûment invitées à attirer l'attention sur la répercussion de l'interruption de carrière, sur les cotisations en matière de pension et sur la pension elle-même, aux fins de pouvoir renseigner scrupuleusement les membres de leur personnel qui interrompent leur carrière.

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

L'agent qui interrompt sa carrière ou qui diminue ses prestations est assimilé au travailleur du secteur privé qui interrompt sa carrière ou qui diminue ses prestations. Cela signifie que les allocations d'interruption peuvent être cumulées avec les revenus provenant soit de l'exercice d'un mandat politique, soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié déjà exercée auparavant.

En cas d'interruption complète de la carrière professionnelle, les allocations d'interruption peuvent également être cumulées avec les revenus provenant de l'exercice d'une activité indépendante.

## I. Personnel contractuel.

### A. Principes généraux :

1. A l'instar du personnel statutaire, l'application de l'interruption de la carrière au personnel contractuel implique pour les administrations provinciales et locales une faculté et non une obligation. Toutefois, si les communes veulent bénéficier du régime des contractuels subventionnés, elles s'engagent à accepter, par convention avec le Ministre de l'Emploi et du Travail, les demandes d'interruption de la carrière des agents en renonçant conventionnellement au droit que leur confère le principe de la négociation.

2. Si les pouvoirs provinciaux et locaux décident de faire application à leur personnel contractuel, des avantages de l'interruption de la carrière, ils doivent le faire conformément au régime prévu pour le secteur privé qui est régi par :

1<sup>o</sup> l'arrêté royal du 25 janvier 1985 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption (*Moniteur belge* du 14 février 1985). Cet arrêté a été abrogé par l'article 25 de l'arrêté royal du 4 août 1986 cité ci-après, mais reste toutefois applicable aux travailleurs dont le droit à l'allocation d'interruption a pris cours avant le 1er septembre 1986;

2<sup>o</sup> l'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<sup>o</sup> l'arrêté ministériel du 16 avril 1985 d'exécution des articles 16 et 18 de l'arrêté royal du 21 mars 1985 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption (*Moniteur belge* du 3 mai 1985);

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

5° het koninklijk besluit van 4 augustus 1986 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (*Belgisch Staatsblad* van 28 augustus 1986).

#### B. Praktische toepassing :

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

Wat het recht op pensioen in de regeling loontrekkenden betreft moet een onderscheid worden gemaakt tussen de perioden van loopbaanonderbreking bedoeld in artikel 100 van de wet van 22 januari 1985 en van de perioden van vermindering van prestaties bedoeld bij artikel 102 van dezelfde wet.

1. Perioden van volledige onderbreking van de beroepsloopbaan (koninklijk besluit van 8 augustus 1986) :

Die perioden worden gelijkgesteld :

- hetzij kosteloos,
- hetzij mits betaling van bijdragen, met activiteitsperioden als loontrekkende.

#### A. Kosteloze gelijkstelling :

1° algemene regel : de eerste periode van onderbreking van twaalf maanden is altijd kosteloos gelijkgesteld;

2° verlenging : de duur van de kosteloze gelijkstelling wordt verlengd in de twee volgende gevallen :

a) hetzij met maximum vierentwintig maanden als de werknemer of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont over die maanden kinderbijslag heeft ontvangen voor een kind dat minder dan zes jaar oud is;

b) hetzij met twaalf maanden als de werknemer die niet voldoet aan de voorwaarden gesteld onder a) op 1 september 1986 zijn loopbaan reeds sedert meer dan twaalf maanden heeft onderbroken.

#### B. Gelijkstorting mits storting van bijdragen :

Als aan de voorwaarden vermeld onder A, 2°, a) en b) hiervoren niet of niet meer wordt voldaan, kan de gelijkstelling worden behouden mits betaling van persoonlijke bijdragen, zonder dat de totale duur van de gelijkgestelde perioden van onderbreking meer dan zestig maanden tijdens de beroepsloopbaan mag bedragen.

Voor de gelijkstelling moeten evenwel twee andere algemene voorwaarden zijn vervuld :

— betrokkene moet tijdens die perioden, de loopbaanonderbrekingsuitkering bedoeld bij de wet van 22 januari 1985 hebben genoten;

— betrokkene mag voor die perioden geen aanspraak kunnen maken op een pensioen of op een als pensioen geldend voordeel.

De bijdragen moeten worden gestort aan de Rijksdienst voor Pensioenen, Zuidertoren, te Brussel.

Daartoe dient een aanvraag bij die instelling te worden ingediend, bij een ter post aangetekende brief binnen een termijn van drie maanden vanaf de aanvang van de onderbrekingsperiode waarvoor men bijdragen wil betalen.

2. Perioden van vermindering van prestaties (koninklijk besluit van 21 maart 1985)

#### A. Vóór de leeftijd van vijftig jaar :

Zoals voor de deeltijdse werknemers wordt het pensioen betreffende die perioden berekend op basis van het bedrag van de werkelijke (dus verminderde) bezoldigingen.

B. Als de werknemer bij de aanvang van de vermindering van de prestaties ten volle vijftig jaar is, wordt de activiteitsvermindering gelijkgesteld met activiteit voor de berekening van het pensioen.

Die gelijkstelling is kosteloos. Zij is evenwel slechts mogelijk in de mate dat de betrokkene tijdens die periode de loopbaanonderbrekingsuitkering heeft genoten.

Er dient nog te worden opgemerkt dat de cumulatie van een rust- of overlevingspensioen met een loopbaanonderbrekingsuitkering verboden is. Bijgevolg zou het pensioen van een personeelslid dat nog een activiteit binnen de toegelaten perken uitoefent worden geschorst vanaf het ogenblik dat het de onderbrekingsuitkering geniet.

4° l'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);

5° l'arrêté royal du 4 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption (*Moniteur belge* du 28 août 1986).

#### B. Application pratique :

Il n'y a pas lieu de prendre un règlement pour ce personnel contractuel étant donné que celui-ci est soumis à la réglementation du travail applicable dans le secteur privé.

En ce qui concerne le droit à la pension en régime salarié, il faut opérer une distinction entre les périodes d'interruption de carrière visées à l'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 et les périodes de réduction de prestations visées à l'article 102 de la même loi.

1. Périodes d'interruption complète de la carrière professionnelle (arrêté royal du 8 août 1986) :

Ces périodes sont assimilées :

- soit à titre gratuit,
- soit moyennant paiement de cotisations, à des périodes d'activité comme travailleur salarié.

#### A. Assimilation gratuite :

1° règle générale : la première période d'interruption de douze mois est toujours assimilée à titre gratuit;

2° prolongation : la durée de l'assimilation gratuite est prolongée dans les deux cas suivants :

a) soit de vingt-quatre mois maximum lorsque le travailleur ou son conjoint vivant sous le même toit a perçu pour ces mois des allocations familiales pour un enfant âgé de moins de six ans;

b) soit de douze mois si le travailleur qui ne répond pas à la condition prévue au a) a déjà interrompu sa carrière depuis plus de douze mois à la date du 1er septembre 1986.

#### B. Assimilation moyennant versement de cotisations :

Lorsque les conditions reprises au A, 2°, a) et b) ci-dessus ne sont pas ou plus remplies, l'assimilation peut être maintenue moyennant paiement de cotisations personnelles, sans que la durée totale des périodes d'interruption assimilables puisse dépasser soixante mois au cours de la carrière professionnelle.

L'assimilation est toutefois liée à deux autres conditions générales.

Il faut :

— que l'intéressé ait, au cours de ces périodes, bénéficié de l'allocation d'interruption de carrière prévue par la loi du 22 janvier 1985;

— que celui-ci ne puisse prétendre pour ces périodes à une pension ou à un avantage en tenant lieu.

Les cotisations doivent être versées à l'Office national des Pensions, Tour du Midi, à Bruxelles.

A cette fin, une demande doit être introduite auprès de cet organisme, par lettre recommandée à la poste endéans un délai de trois mois à partir du début de la période d'interruption pour laquelle des cotisations doivent être payées.

2. Périodes de réduction de prestations (arrêté royal du 21 mars 1985)

#### A. Avant l'âge de cinquante ans :

Comme pour les travailleurs à temps partiel, la pension afférente à ces périodes est calculée sur base du montant des rémunérations réelles (donc réduites).

B. Lorsque le travailleur est au début de la réduction des prestations âgé de cinquante ans révolus, la réduction d'activité est assimilée à de l'activité pour le calcul de la pension.

Cette assimilation est gratuite. Elle n'est toutefois possible que dans la mesure où l'intéressé a bénéficié de son allocation d'interruption de carrière au cours de cette période.

Il faut encore remarquer que le cumul d'une pension de retraite ou de survie avec une allocation d'interruption de carrière est interdit. Dès lors, l'agent qui serait déjà éventuellement titulaire d'une pension et qui exerce encore une activité dans les limites autorisées verra sa pension suspendue à partir du moment où il bénéficiera de l'allocation d'interruption.

De omzendbrief van 2 oktober 1985 wordt opgeheven.  
U gelieve, Mijnheer de Gouverneur, dit rondschrĳven in het Bestuursmemoriaal te doen opnemen.

Brussel, 5 mei 1988.

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
J. MICHEL

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,  
M. HANSENNE

De Minister van Sociale Zaken,  
J.-L. DEHAENE

De Staatssecretaris voor Pensioenen,  
P. MAINIL

De Staatssecretaris voor Leefmilieu  
en Maatschappelijke Emancipatie,  
Mevr. M. SMET

5 MEI 1988. — Omzendbrief. — Informatica. — Toezicht op de gemeenten. — Toepassing van artikel 34 van de wet van 23 december 1974 betreffende de budgettaire voorstellen 1974-1975

Aan de heren Provinciegouverneurs.

Ter informatie :

Aan de Dames en Heren Gedeputeerden.

Aan de Dames en Heren Burgemeesters en Schepenen.

Mijnheer de Gouverneur,

Deze omzendbrief heeft tot doel de plaatselijke overheden te herinneren aan de behandeling van dossiers met betrekking tot de aankoop, de huur of de financieringshuur van materieel voor informatieverwerking en tot de levering van toepassingsprogramma's en van diensten op dat gebied.

Het strekt ertoe de ter zake te nemen beslissingen te omschrijven, evenals het wettelijk kader dat moet worden nageleefd bij het uitwerken van die beslissingen zowel op het niveau van de procedure als op dat van het toezicht dat wordt uitgeoefend inzake aankoop of huur van informatica-materieel.

In het licht van het advies, in dat verband per 30 september 1987 uitgebracht door de afdeling administratie van de Raad van State, heeft deze omzendbrief tot doel de samenhang te regelen van diverse wetgevingen die klaarblijkelijk met elkaar in strijd zijn, nl. eensdeels, artikel 34, § 4 van de wet van 23 december 1974 betreffende de budgettaire voorstellen 1974-1975 en anderdeels, de artikelen 82bis, 86 en 87 van de gemeentewet.

#### 1. Voorbereiding van het dossier.

De gemeenteoverheden kunnen in het kader van hun autonomie, ertoe komen informatiseringsprojecten voor hun diensten goed te keuren.

Zij moeten ervoor zorgen, te dien einde een administratief dossier aan te leggen dat beantwoordt aan de bepalingen van de wet van 14 juli 1976 betreffende de overheidsopdrachten voor aanemering van werken, leveringen en diensten (*Belgisch Staatsblad* van 28 augustus 1976).

##### 1.1. Algemene regel.

In principe moet dat administratief dossier ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Koning op voordracht van de Minister van Binnenlandse Zaken zoals uitdrukkelijk is gesteld in artikel 34, § 4 van de wet van 23 december 1974 betreffende de budgettaire voorstellen 1974-1975.

Het bijzondere goedkeuringstoezicht dat is ingesteld en georganiseerd bij artikel 34, § 4 is een specifiek toezicht dat als dusdanig in de plaats komt, binnen de perken waarin het toepasselijk is, van het gewone toezicht georganiseerd bij artikel 82bis van de gemeentewet. (Advies van de Raad van State van 30 september 1987).

Het is dus de regel dat het goedkeuringstoezicht voorgeschreven bij artikel 82bis van de gemeentewet, wanneer het duidelijk in strijd is met het specifiek en uitzonderlijk toezicht georganiseerd bij artikel 34, § 4 van de wet van 23 december 1974, voorrang moet

La circulaire du 2 octobre 1985 est abrogée.

Je vous prie, Monsieur le Gouverneur, de faire publier la présente circulaire au Mémorial administratif.

Bruxelles, le 5 mai 1988.

Le Ministre de l'Intérieur,  
J. MICHEL

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

Le Ministre des Affaires sociales,  
J.-L. DEHAENE

Le Secrétaire d'Etat aux Pensions,  
P. MAINIL

Le Secrétaire d'Etat à l'Environnement  
et à l'Emancipation sociale,  
Mme M. SMET

5 MAI 1988. — Circulaire. — Informatique. — Tutelle sur les communes. — Application de l'article 34 de la loi du 23 décembre 1974 relative aux propositions budgétaires 1974-1975

A Messieurs les Gouverneurs de province.

Pour information :

A Mesdames et Messieurs les Députés permanents.

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins.

Monsieur le Gouverneur,

La présente circulaire vise à rappeler aux autorités locales le cheminement de dossiers relatifs à l'achat, la location ou de la location-financement de matériels de traitement de l'information, sur la fourniture de programmes d'application et de services en ce domaine.

Elle tend à préciser les décisions à prendre et le cadre légal à respecter dans la mise en œuvre de ces décisions tant au niveau de la procédure que des tutelles s'exerçant en matière d'acquisition ou de location de matériels informatiques.

A la lumière de l'avis émis à ce sujet le 30 septembre 1987 par la section d'administration du Conseil d'Etat, ladite circulaire vise à concilier les diverses législations qui se trouvent en apparente concurrence, à savoir d'une part, l'article 34, § 4, de la loi du 23 décembre 1974 relative aux propositions budgétaires 1974-1975 et d'autre part, les articles 82bis, 86 et 87 de la loi communale.

#### 1. Introduction du dossier.

Les autorités communales, dans le cadre de leur autonomie, peuvent être amenées à adopter des projets d'informatisation de leurs services.

Elles auront soin d'établir, à cet effet, un dossier administratif répondant aux dispositions de la loi du 14 juillet 1976 relative aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services (*Moniteur belge* du 28 août 1976).

##### 1.1. Règle général.

En principe, ce dossier administratif doit recevoir l'approbation du Roi sur proposition du Ministre de l'Intérieur comme le prévoit expressément l'article 34, § 4 de la loi du 23 décembre 1974 relative aux propositions budgétaires 1974-1975.

La tutelle spéciale d'approbation instaurée et organisée par l'article 34, § 4 constitue une tutelle spécifique qui, comme telle, se substitue dans les limites où elle est applicable à la tutelle ordinaire organisée par l'article 82bis de la loi communale. (Avis du Conseil d'Etat du 30 septembre 1987).

Il est donc de règle que lorsque la tutelle d'approbation prévue par l'article 82bis de la loi communale se trouve en apparente concurrence avec celle, spécifique et exclusive, organisée par l'article 34, § 4 de la loi du 23 décembre 1974, elle doit céder le pas à celle-ci qui