

## MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

[99/02081]

21 MAI 1999. — Circulaire n° 478  
Licenciement pour inaptitude professionnelle

Madame la Ministre,  
Monsieur le Ministre,  
Monsieur le Secrétaire d'Etat,

Le *Moniteur belge* du 26 avril 1999 a publié un arrêté royal du 26 avril 1999 réglant le licenciement pour inaptitude professionnelle.

La mention "insuffisant", lorsqu'elle est notifiée consécutivement deux fois à un agent de l'Etat au terme de son évaluation, peut entraîner deux conséquences de nature très différente pour l'intéressé, à savoir le licenciement pour inaptitude professionnelle ou une nouvelle affectation.

**1° Licenciement pour inaptitude professionnelle.**

Le licenciement pour inaptitude professionnelle fait l'objet d'une proposition qui est notifiée, par le ministre, à l'agent de niveau 1 et, par le ministre ou le chef d'administration à qui a été délégué le pouvoir de nomination, à l'agent d'un autre niveau.

Cette proposition peut faire l'objet d'un recours auprès d'une commission créée à cet effet auprès de mes services. Cette commission, qui est présidée par le secrétaire permanent au recrutement, est un organe paritaire qui rend un avis motivé sur le dossier qui lui est soumis.

L'agent à qui une proposition de licenciement a été notifiée peut, dans les dix jours ouvrables qui suivent cette notification, introduire un recours devant la commission précitée. Le recours est adressé à la commission par le ministre dont relève l'agent. Celui-ci comparait en personne mais peut se faire assister par la personne de son choix.

Comme déjà indiqué plus haut, la commission rend un avis motivé. En cas de partage des voix, l'avis est considéré comme favorable au requérant. La décision finale est toujours prise par le ministre qui dispose de quinze jours ouvrables pour décider du licenciement ou du maintien en service du requérant. Si le ministre laisse s'écouler ce délai, l'avis donné par la commission vaut décision.

Si le licenciement est prononcé, une indemnité de départ est accordée à l'agent. Le montant de cette indemnité varie en fonction du nombre d'années de service de l'agent :

- a) l'agent qui compte au moins vingt années de service a droit à une indemnité égale à douze fois sa rémunération mensuelle;
- b) l'agent qui compte au moins dix années de service mais moins de vingt années a droit à une indemnité égale à huit fois sa rémunération mensuelle;
- c) l'agent qui ne compte pas dix années de service a droit à une indemnité égale à six fois sa rémunération mensuelle.

**2° Nouvelle affectation**

Plûtôt que de recourir à la procédure du licenciement pour inaptitude professionnelle, le ministre peut, sur proposition du chef d'administration, décider dans certains cas d'affecter l'agent à un nouvel emploi. Une nouvelle affectation ne peut en effet intervenir que dans trois cas :

- a) l'agent a reçu deux fois la mention « insuffisant » après avoir été promu à un grade d'un niveau supérieur : en ce cas, il peut être affecté à un emploi correspondant à son ancien grade dans le niveau inférieur;
- b) l'agent a reçu deux fois la mention « insuffisant » après avoir été promu à un grade d'un rang supérieur : en ce cas, il peut être affecté à un emploi correspondant à son rang précédent;
- c) l'agent a reçu deux fois la mention « insuffisant » après avoir obtenu une promotion par avancement barémique liée à la vacance d'un emploi : en ce cas, il peut être affecté à un emploi correspondant à son échelle de traitement antérieure.

**Situation de l'agent qui serait licencié pour inaptitude professionnelle au regard de la sécurité sociale en général, de la fiscalité et de l'assurance chômage****1) Au regard de la sécurité sociale en général**

A. Le chapitre II du titre I de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses a instauré une protection sociale minimale pour les agents des services publics dont la relation de travail est rompue unilatéralement par l'autorité ou parce que l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé.

## MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN

[99/02081]

21 MEI 1999. — Omzendbrief nr. 478  
Afdanking wegens beroepsongeschiktheid

Mevrouw de Minister,  
Mijnheer de Minister,  
Mijnheer de Staatssecretaris,

Het *Belgisch Staatsblad* van 26 april 1999 heeft een koninklijk besluit van 26 april 1999 bekendgemaakt tot regeling van de afdanking wegens beroepsongeschiktheid.

De vermelding "onvoldoende" kan, wanneer zij tweemaal opeenvolgend aan een rijksambtenaar betekend wordt op het einde van zijn evaluatie, twee gevolgen van zeer verschillende aard voor de betrokkene hebben, nl. zijn afdanking wegens beroepsongeschiktheid of een nieuwe aanwijzing.

**1° Afdanking wegens beroepsongeschiktheid.**

De afdanking wegens beroepsongeschiktheid is vervat in een voorstel waarvan door de minister aan de ambtenaar van niveau 1 kennis gegeven wordt en door de minister of het hoofd van bestuur aan wie de benoemingsbevoegdheid gedelegeerd is, aan de ambtenaar van een ander niveau.

Tegen dit voorstel kan een beroep worden ingediend bij een commissie die daartoe bij mijn diensten wordt opgericht. Deze commissie, die wordt voorgezeten door de vaste wervingssecretaris, is een paritair orgaan dat een gemotiveerd advies uitbrengt over het hem voorgelegde dossier.

De ambtenaar aan wie van een voorstel tot afdanking kennis werd gegeven kan, binnen tien werkdagen volgend op deze kennisgeving, een beroep bij de voormelde commissie indienen. Het beroep wordt aan de commissie toegestuurd door de minister onder wie de ambtenaar ressorteert. Die verschijnt persoonlijk, maar kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze.

Zoals hierboven reeds aangegeven brengt de commissie een gemotiveerd advies uit. In geval van staking van stemmen wordt het advies als gunstig voor de verzoeker beschouwd. De eindbeslissing wordt steeds genomen door de minister, die over vijftien werkdagen beschikt om te beslissen over de afdanking of het in dienst houden van de verzoeker. Als de minister deze termijn laat verstrijken geldt het advies van de commissie als beslissing.

Als de afdanking wordt uitgesproken wordt aan de ambtenaar een vergoeding wegens ontslag toegekend. Het bedrag van deze vergoeding varieert volgens het aantal jaren dienst van de ambtenaar :

- a) de ambtenaar die ten minste twintig jaar dienst heeft, heeft recht op een vergoeding gelijk aan twaalf maal zijn maandbezoldiging;
- b) de ambtenaar die ten minste tien en minder dan twintig jaar dienst heeft, heeft recht op een vergoeding gelijk aan acht maal zijn maandbezoldiging;
- c) de ambtenaar die geen tien jaar dienst heeft, heeft recht op een vergoeding gelijk aan zes maal zijn maandbezoldiging.

**2° Nieuwe aanwijzing.**

In plaats van de procedure van de afdanking wegens beroepsongeschiktheid in te roepen kan de minister, op voorstel van het hoofd van bestuur, in bepaalde gevallen beslissen de ambtenaar voor een nieuwe betrekking aan te wijzen. Een nieuwe aanwijzing kan er inderdaad slechts in bepaalde gevallen komen :

- a) de ambtenaar heeft twee maal de vermelding "onvoldoende" gekregen na tot een graad van een hoger niveau te zijn bevorderd : in dat geval kan hij worden aangewezen voor een betrekking die overeenkomt met zijn vroegere graad in het lagere niveau;
- b) de ambtenaar heeft twee maal de vermelding "onvoldoende" gekregen na tot een graad van een hogere rang te zijn bevorderd : in dat geval kan hij worden aangewezen voor een betrekking die overeenkomt met zijn vroegere rang;
- c) de ambtenaar heeft twee maal de vermelding "onvoldoende" gekregen na een bevordering door verhoging in weddeschaal te hebben bekomen die verbonden is aan het vacant zijn van een betrekking : in dat geval kan hij worden aangewezen voor een betrekking die overeenkomt met zijn vroegere weddeschaal.

**Toestand van de ambtenaar die wegens beroepsongeschiktheid zou afgedankt worden ten aanzien van de sociale zekerheid in het algemeen, de fiscaliteit en de werkloosheidsverzekering.****1) Ten aanzien van de sociale zekerheid in het algemeen**

A. Hoofdstuk II van titel I van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen heeft een minimale sociale bescherming ingevoerd voor de ambtenaren van de overheidsdiensten van wie de arbeidsrelatie eenzijdig door de overheid wordt verbroken of omdat de benoemingsakte vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd wordt.

La régularisation vis-à-vis de la sécurité sociale est effectuée par le versement à l'O.N.S.S. ou à l'O.N.S.S.A.P.L. des cotisations de l'employeur et du travailleur destinées aux régimes de chômage et de l'A.M.I., secteur des indemnités. Ces cotisations sont calculées sur base du dernier traitement d'activité et doivent couvrir la période nécessaire pour que l'intéressé puisse bénéficier des avantages sociaux octroyés par ces deux régimes. A savoir :

— pour le régime du chômage : une période de 12 mois si l'agent est âgé de moins de 36 ans, une période de 18 mois si l'agent est âgé entre 36 et 50 ans ou une période de 24 mois s'il est âgé de 50 ans ou plus;

— pour le régime de l'A.M.I., secteur des indemnités : six mois.

Les taux de cotisations applicables sont ceux du trimestre au cours duquel la relation de travail est rompue.

L'application de la loi du 20 juillet 1991 n'a aucune incidence sur la perception de la cotisation spéciale de sécurité sociale.

B. Lorsque l'agent reçoit une indemnité de départ, les cotisations du travailleur au régime du chômage et au régime de l'A.M.I. peuvent être retenues sur ce montant. Les cotisations du travailleur ne sont, le cas échéant, à charge de l'employeur que pour autant qu'elles dépassent le montant qui peut être retenu sur l'indemnité de départ du fait du licenciement, en vertu du pourcentage légal de cotisation.

L'indemnité de départ octroyée à un agent statutaire licencié pour lequel l'application de la loi est limitée au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur soins de santé ne serait exclue du calcul des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30, § 2, 4° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, que pour autant que les modalités d'octroi en eussent été fixées au plus tard le 1<sup>er</sup> août 1990 par les dispositions légales, réglementaires ou statutaires.

Etant donné que les modalités d'octroi en ont été fixées après le 1<sup>er</sup> août 1990, l'indemnité de départ est soumise aux cotisations de sécurité sociale;

C. L'article 60 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions prévoit que la retenue destinée au Fonds des pensions de survie doit être opérée sur les traitements et les autres éléments de la rémunération qui interviennent pour le calcul des pensions de retraite.

L'indemnité de départ allouée à un agent licencié n'étant pas prise en compte pour l'établissement du traitement moyen qui sert de base au calcul de la pension, la retenue destinée au Fonds des pensions de survie ne doit pas être opérée sur cette indemnité.

## 2) Au regard de la fiscalité

L'Administration centrale des contributions directes considère l'indemnité de départ allouée à l'agent licencié pour inaptitude professionnelle comme une indemnité de dédit.

Cette indemnité constitue un revenu professionnel imposable sur pied de l'article 31, alinéa 2, 2°, du Code des impôts sur les revenus. Toutefois, si son montant brut est supérieur à F 27 000, elle est imposable distinctement, sur pied de l'article 171, 5°, a, du même Code, au taux moyen afférent à l'ensemble des revenus imposables de la dernière année antérieure pendant laquelle l'agent a eu une activité professionnelle normale, sauf si l'impôt ainsi calculé, majoré de l'impôt afférent aux autres revenus, est inférieur à celui que donnerait l'application des articles 130 à 168, dudit Code, à l'ensemble des revenus imposables.

Une telle indemnité doit être soumise au précompte professionnel suivant la règle reprise au n° 18 de l'annexe III de l'arrêté royal d'exécution de ce Code.

## 3) Au regard de l'assurance chômage et de l'assurance maladie

Sans préjudice de dispositions plus favorables dont pourrait se prévaloir un agent licencié en vertu d'un autre régime de sécurité sociale, l'intéressé est, dès que sa relation de travail a pris fin, assujéti aux dispositions régissant le régime de l'emploi et du chômage, de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, y compris le secteur des indemnités et de l'assurance maternité.

Le service du personnel remet à l'agent licencié, au cours de la dernière journée ouvrable, un formulaire C4 ou le fait parvenir immédiatement à l'intéressé par lettre recommandée à la poste. Le service du personnel informe également l'intéressé des formalités qu'il doit accomplir afin d'être en ordre avec l'assurance chômage et l'assurance maladie.

De regularisatie i.v.m. de sociale zekerheid gebeurt door storting aan de R.S.Z. of aan de R.S.Z.-P.P.O. van de werkgevers- en de werknemersbijdragen die bestemd zijn voor de werkloosheids- en RIZIV-stelsels, sector uitkeringen. Deze bijdragen worden berekend op grond van de laatste activiteitswedde en ze moeten de periode dekken die nodig is opdat de betrokkene de sociale voordelen kan genieten die door deze twee stelsels worden toegekend, nl. :

— voor het werkloosheidsstelsel : een periode van 12 maanden indien de ambtenaar minder dan 36 jaar is, een periode van 18 maanden indien hij van 36 tot minder dan 50 jaar is of een periode van 24 maanden indien hij 50 jaar is of meer;

— voor het Z.I.V.-stelsel, sector uitkeringen : zes maanden.

De bedragen van de toepasselijke bijdragen zijn die van het kwartaal in de loop waarvan de arbeidsbetrekking verbroken werd.

De toepassing van de wet van 20 juli 1991 heeft geen weerslag op het innen van de bijzondere sociale-zekerheidsbijdrage.

B. Wanneer de ambtenaar een ontslagvergoeding ontvangt mogen de werknemersbijdragen voor het werkloosheidsstelsel en voor het Z.I.V.-stelsel, op dit bedrag worden ingehouden. De werknemersbijdragen komen desgevallend slechts ten laste van de werkgever voor zover zij het bedrag overtreffen dat krachtens het wettelijke bijdragepercentage kan worden ingehouden op de voormelde ontslagvergoeding wegens ontslag.

De ontslagvergoeding van een afgedankte statutaire ambtenaar voor wie de toepassing van de wet beperkt is tot de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, sector medische zorgen, zou slechts uitgesloten worden van de berekening van de sociale-zekerheidsbijdragen, krachtens artikel 30, § 2, 4° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juli 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, voor zover de toekenningsvoorwaarden uiterlijk op 1 augustus 1990 waren vastgesteld door de wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen.

Vermits de voorwaarden tot toekenning ervan werden vastgesteld na 1 augustus 1990, zijn de ontslagvergoedingen onderworpen aan de socialezekerheidsbijdragen.

C. Artikel 60 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen bepaalt dat de inhouding die voor het Fonds voor overlevingspensioenen bestemd is, moet verricht worden op de wedden en andere elementen van de bezoldiging die een rol spelen bij de berekening der rustpensioenen.

Daar de ontslagvergoeding die aan een afgedankte ambtenaar wordt toegekend niet in aanmerking genomen wordt voor het opmaken van de gemiddelde wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen, moet de inhouding die voor het Fonds voor overlevingspensioenen bestemd is, niet op deze vergoeding worden verricht.

## 2) Ten aanzien van de fiscaliteit

De centrale Administratie der directe belastingen beschouwt de ontslagvergoeding die wordt toegekend aan een wegens beroepsongeschiktheid afgedankte ambtenaar als een afkoopsond.

Deze vergoeding maakt een beroepsinkomen uit dat belastbaar is op grond van artikel 31, tweede lid, 2°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen. Indien het brutobedrag ervan evenwel hoger ligt dan F 27 000 is ze afzonderlijk belastbaar, op grond van artikel 171, 5°, a, van hetzelfde Wetboek, tegen een gemiddeld tarief dat geldt voor het geheel van de belastbare inkomens van het vorige jaar waarin de ambtenaar een normale beroepsbedrijvigheid gehad heeft, behalve indien de aldus berekende belasting, vermeerderd met de belasting die voor de andere inkomens verschuldigd is, minder bedraagt dan die welke de toepassing van de artikelen 130 tot 168 van het genoemde Wetboek op het geheel der belastbare inkomens zou opleveren.

Een dergelijke vergoeding moet aan de bedrijfsvoorheffing worden onderworpen volgens de regel die is opgenomen in nr. 18 van Bijlage III van het koninklijk besluit ter uitvoering van dat Wetboek.

## 3) Ten aanzien van de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering

Onverminderd gunstiger bepalingen waarop een afgedankte ambtenaar zich zou kunnen beroepen krachtens een andere regeling van sociale zekerheid, is de betrokkene, zodra zijn arbeidsverhouding is beëindigd, onderworpen aan de bepalingen met betrekking tot de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid, tot de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, met inbegrip van de sector uitkeringen en de moederschapsverzekering.

De personeelsdienst overhandigt in de loop van de laatste werkdag aan de afgedankte ambtenaar een formulier C4 of zendt dit formulier onmiddellijk aan de betrokkene per ter post aangetekende brief. Ook brengt de personeelsdienst de betrokkene op de hoogte van de formaliteiten die hij moet vervullen ten einde in regel te zijn met de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering.

L'intéressé est informé du fait que :

1° son administration régularise sa situation pour l'assurance chômage et l'assurance maladie, s'il fournit la preuve que, dans les trente jours qui suivent le licenciement les conditions suivantes sont remplies :

— il a repris le travail comme travailleur salarié;

— ou il est inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service subrégional de l'emploi (FOREM, ORBEM ou VDAB);

— il est devenu incapable de travailler au sens de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ou elle est en congé de maternité.

2° il doit immédiatement se présenter auprès d'un organisme de paiement (FGTB, CGSLB, CSC ou CAPAC) s'il souhaite introduire une demande d'allocations de chômage ou auprès d'une mutuelle s'il souhaite obtenir des allocations de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

Le service du personnel indique au recto du formulaire C4 le fait que la mise au travail n'a pas donné lieu à des retenues de sécurité sociale, secteur chômage. Le service du personnel indique également qu'une régularisation ONSS aura lieu, si les conditions de la loi du 20 juillet 1991 sont réunies.

Aux termes de l'article 44 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, "pour pouvoir bénéficier d'allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté."

Par ailleurs, l'article 51, § 1er, 1°, du même arrêté royal exclut du bénéfice des allocations de chômage (pendant une période limitée) le travailleur qui abandonne un emploi convenable sans motif légitime; enfin, l'article 51, § 1er, 2° prévoit la même exclusion en cas de licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur. Les critères de l'emploi convenable sont définis par les articles 22 et suivants de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage. Au regard de ces diverses dispositions, il convient d'attirer tout spécialement l'attention des services du personnel sur la nécessité de rédiger minutieusement le formulaire C4 de l'agent qui serait licencié pour inaptitude professionnelle.

Lors de l'établissement du formulaire C4 dans le cadre de la procédure pour l'inaptitude professionnelle, il est important de tenir compte du fait que dans la motivation du licenciement il ne faut pas utiliser des formulations propres à l'application des procédures disciplinaires. Le licenciement pour inaptitude professionnelle n'implique en effet aucune faute du chef de l'agent. Ceci doit ressortir de la motivation du licenciement que l'on note le cas échéant sur le formulaire C4.

Si l'agent est licencié parce qu'il n'a pas les capacités pour continuer à exercer sa fonction (le cas échéant, en tenant compte d'un changement dans les méthodes de travail), ceci ne constitue pas un empêchement à l'octroi d'allocations.

Une explication floue de la raison du chômage peut provoquer une enquête par les services de l'Onem afin de clarifier les motifs ou d'examiner si les motifs invoqués sont réels; une telle enquête peut aussi avoir pour but de contrôler l'exactitude des déclarations que l'agent licencié aurait faites à l'Onem. Une telle enquête est fondée sur les articles 4 et 6 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail. Il appartiendra au chef de service et au service du personnel de fournir des justifications à cet égard.

Enfin, l'attention est attirée sur le fait qu'une fausse déclaration relative au motif du chômage peut donner lieu à des poursuites pénales.

Le Ministre de la Fonction publique,  
A. Flahaut.

De betrokkene wordt er van op de hoogte gesteld dat hij :

1° zijn bestuur regulariseert zijn toestand voor de werkloosheids- en de ziekteverzekering indien hij het bewijs levert dat hij binnen de dertig dagen na de afdanking dat de volgende voorwaarden vervuld zijn :

— het werk heeft aangevat als loontrekkende werknemer;

— of bij de subregionale tewerkstellingsdienst (VDAB, BGDA of FOREM) als werkzoekende ingeschreven is;

— arbeidsongeschikt in de zin van de verplichte verzekering tegen ziekte- en invaliditeit is geworden of in moederschapsverlof is.

2° zich onmiddellijk moet aanbieden bij een uitbetalingsinstelling (ABVV, ACLVB, ACV of HVW) indien hij een aanvraag om werkloosheidsuitkeringen wil indienen, of bij een ziekenfonds indien hij uitkeringen van de verplichte verzekering tegen ziekte- en invaliditeit wil ontvangen.

De personeelsdienst maakt op de voorzijde van het formulier C4 melding van het feit dat de tewerkstelling geen aanleiding gaf tot inhoudingen sociale zekerheid sector werkloosheid. De personeelsdienst wijst er eveneens op dat er een RSZ-regularisatie zal plaats vinden, indien de voorwaarden van de wet van 20 juli 1991 vervuld zijn.

Volgens de bewoordingen van artikel 44 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering moet de werkloze om uitkeringen te genieten, wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil, zonder arbeid en zonder loon zijn.

Verder sluit artikel 51, § 1, 1° van hetzelfde koninklijk besluit de werknemer die zonder wettige reden een passende dienstbetrekking verlaat uit van het genot van de werkloosheidsuitkeringen (doorgaans gedurende een beperkte periode); artikel 51, § 1, 2° tenslotte voorziet in ditzelfde uitsluiting in geval van ontslag dat het redelijk gevolg is van een foutieve houding van de werknemer. De criteria voor een passende dienstbetrekking worden omschreven door de artikelen 22 en volgende van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering. In het licht van deze verschillende bepalingen dient speciaal de aandacht van de personeelsdiensten te worden gevestigd op de noodzaak om nauwgezet het formulier C4 in te vullen van de ambtenaar die zou worden afgedankt wegens beroepsongeschiktheid.

Bij het opstellen van het formulier C4 in het kader van de procedure voor beroepsongeschiktheid, is het van belang dat men ermee rekening houdt dat bij het motiveren van de afdanking niet wordt teruggerepen naar formuleringen eigen aan de toepassing van tuchtprocedures. De afdanking wegens beroepsongeschiktheid impliceert immers geen fout in hoofde van de ambtenaar. Dit laatste moet uit de motivering van het ontslag blijken die men, in voorkomend geval, noteert op het formulier C4.

Werd de ambtenaar afgedankt omdat hij niet de bekwaamheden bezit om zijn functie (desgevallend rekening houdend met een verandering in de arbeidsmethodes) nog verder uit te oefenen, dan vormt dit geen beletsel voor de toekenning van werkloosheidsuitkeringen.

Een vage uitleg omtrent de reden van de werkloosheid kan tot een onderzoek door de RVA-diensten leiden ten einde de motieven te verduidelijken of na te gaan of de ingeroepen motieven reëel zijn; een dergelijk onderzoek kan ook tot doel hebben de verklaringen die de ontslagen ambtenaar bij de RVA zou afgelegd hebben op hun juistheid te controleren. Een dergelijk onderzoek is gegrond op de artikelen 4 en 6 van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie. Het zal de taak van het diensthoofd en van de personeelsdienst zijn hieromtrent uitleg te verstrekken.

Tenslotte wordt de aandacht gevestigd op het feit dat een valse verklaring omtrent de reden van de werkloosheid aanleiding kan geven tot strafrechtelijke vervolging.

De Minister van Ambtenarenzaken,  
A. Flahaut.