

**AGENCE FEDERALE  
POUR LA SECURITE DE LA CHAINE ALIMENTAIRE**

[C - 2009/18072]

**Validation de guides**

La version 1 du « Guide sectoriel de l'autocontrôle des entrepreneurs de travaux agricoles et horticoles pour la production primaire végétale », datée du 18 février 2009, a été approuvée le 20 février 2009 par l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire en vertu de l'article 9 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'autocontrôle, à la notification obligatoire et à la traçabilité dans la chaîne alimentaire. Ce guide peut être obtenu auprès de la Plate-forme de concertation pour la Transformation et le négoce des Matières premières produits Végétaux ASBL - Av. de Tervuren 182, bte 4, 1150 Bruxelles, Tel : +32 (0)2 775 80 63, Fax : +32 (0)2 775 80 75, E-mail : info@vegaplan.be et de Agro-Service asbl - Rue de Spa, 8, 1000 Bruxelles, Tél : +32 (0)2 238 06 33, Fax : +32 (0)2 238 04 41, E-mail : landbouwservice@unizo.be

**FEDERAAL AGENTSCHAP  
VOOR DE VEILIGHEID VAN DE VOEDSELKETEN**

[C - 2009/18072]

**Validatie van gidsen**

Versie 1 van de « Sectorgids autocontrole voor de aannemers van land- en tuinbouwwerken voor de primaire plantaardige productie » gedateerd op 18 februari 2009 werd op 20 februari 2009 krachtens artikel 9 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende autocontrole, meldingsplicht en traceerbaarheid in de voedselketen door het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen goedgekeurd. Deze gids kan bekomen worden bij het Overlegplatform voor Verwerking van en handel in Plantaardige Grondstoffen en producten - Tervurenlaan 182, bus 4, 1150 Brussel, Tel : +32 (0)2 775 80 63, Fax : +32 (0)2 775 80 75, E-mail : info@vegaplan.be en de Nationale Centrale Landbouw-Service VZW - Spastraat 8, 1000 Brussel, Tel : +32 (0)2 238 06 33, Fax : +32 (0)2 238 04 41, E-mail : landbouwservice@unizo.be

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION  
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN  
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

**VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE****VLAAMSE OVERHEID****Bestuurszaken**

[2009/200772]

**30 JANUARI 2009. — Omzendbrief BB 2009/01 betreffende de rechtspositieregeling van het personeel van de autonome gemeentebedrijven**

Aan de provinciegouverneurs  
Aan de colleges van burgemeesters en schepenen  
Aan de raden van bestuur van de autonome gemeentebedrijven

Betreft : Toelichting bij artikel 241, § 2, van het gemeentedecreet van 15 juli 2005, over de rechtspositieregeling van het personeel van de autonome gemeentebedrijven.

**1. De rechtspositie van het personeel van de autonome gemeentebedrijven**

Het gemeentedecreet bepaalt in het artikel 241, § 2, dat de overeenstemmende rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook van toepassing is op het personeel van een autonoom gemeentebedrijf. Het betreft het voltallige personeel. Het gemeentedecreet maakt hier geen onderscheid tussen personeelsleden die overgekomen zijn vanuit het gemeentebestuur of personeelsleden die door het autonoom gemeentebedrijf rechtstreeks in dienst werden genomen. Het gemeentedecreet maakt ook geen onderscheid tussen personeelsleden van de autonome gemeentebedrijven, die een functie uitoefenen die al dan niet ook bestaat bij het overeenstemmende gemeentepersoneel, en het gemeentedecreet maakt ten slotte ook geen onderscheid tussen statutaire en contractuele personeelsleden van een autonoom gemeentebedrijf. De raad van bestuur van een autonoom gemeentebedrijf kan afwijkingen op deze rechtspositieregeling vaststellen, maar afwijkingen moeten worden verantwoord op basis van het specifieke karakter van het autonoom gemeentebedrijf.

De raad van bestuur van een autonoom gemeentebedrijf moet daarnaast in ieder geval ook een rechtspositieregeling vastleggen voor de personeelsleden die een betrekking uitoefenen die niet bestaat bij de gemeente. In beginsel krijgen ook deze personeelsleden dezelfde rechtspositieregeling als het gemeentepersoneel van de overeenstemmende gemeente. Daarnaast kan de raad van bestuur ook voor deze personeelsleden gemotiveerde afwijkingen vastleggen. Ook in dit geval moet worden aangegeven waarom het specifieke karakter van het autonoom gemeentebedrijf welbepaalde afwijkingen verantwoordt.

Deze omzendbrief reikt een richtsnoer aan ten behoeve van de autonome gemeentebedrijven en hun gemeentebesturen.

**2. Bevoegdheid van de raad van bestuur**

Het vastleggen of wijzigen van een rechtspositieregeling is geen zaak van dagelijks bestuur. De beslissingen hierover behoren tot de bevoegdheid van de raad van bestuur van het autonoom gemeentebedrijf.

**3. De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel als vertrekpunt**

Zowel voor het statutaire als voor het contractuele personeel van een autonoom gemeentebedrijf is het vertrekpunt dus de rechtspositieregeling van het overeenkomstige gemeentepersoneel. Het autonoom gemeentebedrijf kan hiervan afwijken indien de specifieke situatie van het bedrijf dit verantwoordt.

Dit betekent dus dat er niet op willekeurige wijze kan worden afgeweken van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van dezelfde gemeente.

Afwijkingen moeten telkens worden gemotiveerd. Het spreekt vanzelf dat een algemene vage stijlformule, die gewoon verwijst naar het specifieke karakter van een autonoom gemeentebedrijf, niet afdoende is als motivering.

De verantwoording van de afwijkingen van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel moet dus expliciet zijn. Er moet worden aangetoond dat de afwijkingen verantwoord zijn rekening houdend met de situatie, of de marktsituatie, van het bedrijf.

De decreetgever heeft zelf aangetoond dat hij hier wel degelijk belang aan hecht, door het instellen van een bijzonder toezicht op de besluiten tot afwijking. Artikel 253, § 2, van het gemeentedecreet verplicht de raden van bestuur tot toezending aan de provinciegouverneur, binnen de twintig dagen, van de besluiten van de raad van bestuur van het autonoom gemeentebedrijf waarbij wordt afgeweken van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

#### **4. Ruime mogelijkheden tot het vaststellen van specifieke afwijkende bepalingen**

Er zijn geen onderdelen van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel die voor een autonoom gemeentebedrijf principieel uitgesloten zijn van elke mogelijkheid tot afwijking. Evenmin moeten de afwijkingen zich situeren binnen de marges van het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 betreffende de rechtspositieregeling van het gemeente- en provinciepersoneel. Autonome gemeentebedrijven zijn immers niet rechtstreeks gebonden door dit besluit.

Op basis van een grondige, draagkrachtige, pertinente motivering kan de raad van bestuur van een autonoom gemeentebedrijf dus eigen regels uitwerken voor de personeelsleden, in de gevallen waarin de raad van bestuur meent en kan aantonen dat de specifieke aard van het bedrijf afwijkende regels verantwoord maakt.

Die afwijkingen betreffen dan afwijkingen ten opzichte van de regels die de gemeenteraad heeft vastgesteld voor het gemeentepersoneel. De raad van bestuur mag uiteraard niet uit het oog verliezen dat er niet kan worden afgeweken van dwingende bepalingen die vanuit wetten, decreten en andere wettelijke bepalingen in ieder geval van toepassing zijn en blijven op het personeel.

Ook de algemene rechtsbeginselen en de beginselen van behoorlijk bestuur zijn en blijven evenzeer geldig voor een autonoom gemeentebedrijf als voor een gemeentebestuur.

Artikel 241 van het gemeentedecreet creëert niet de mogelijkheid om voor het personeel van een autonoom gemeentebedrijf af te wijken van bijvoorbeeld de geldende regels op het gebied van sociale zekerheid, van de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten, enz.

#### **5. De concrete inhoud van de rechtspositieregeling**

De rechtspositieregels die een gemeentebestuur voor een deel zelf mee kan bepalen, en waarvan dus kan worden afgeweken, kunnen inhoudelijk worden ingedeeld in drie groepen :

##### **5.1. De personeelsformatie en de loopbaan van het personeel**

Het gemeentedecreet bevat geen verplichting voor de autonome gemeentebedrijven tot het opstellen van een personeelsformatie in de zin van artikel 103 van het gemeentedecreet. De uitvoeringsbepalingen bij dit artikel, zoals onder meer terug te vinden in het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 betreffende de rechtspositieregeling van het gemeente- en provinciepersoneel, zijn dus ook niet verplicht van toepassing op de autonome gemeentebedrijven. Dit belet niet dat het autonoom gemeentebedrijf moet zorgen dat het met de, via de beheersovereenkomst, toegekende werkmiddelen in staat moet blijven om het aangeworven personeel te betalen.

De indeling in niveaus en graden van het personeel vloeit in principe automatisch voort uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Afwijkingen hierop zijn dus niet uitgesloten, maar moeten telkens worden gemotiveerd.

Hetzelfde geldt voor de wervingsvoorwaarden, de wervingsprocedures en het verloop van de selectieprocedures.

Belangrijk is wel dat de regels op het gebied van gelijke toegang tot het openbaar ambt ook gelden voor autonome gemeentebedrijven. De autonome gemeentebedrijven kunnen dus op gemotiveerde wijze afwijken van de procedures zoals ze zijn uitgewerkt voor het gemeentepersoneel, maar de autonome gemeentebedrijven zijn niet bevoegd om de grondwettelijk gewaarborgde gelijke toegang tot openbare functies buiten werking te stellen. Ook na afwijking van concrete gemeentelijke regels betekent dit bijvoorbeeld nog altijd dat er aan alle vacatures voldoende ruchtbaarheid moet worden gegeven, dat alle kandidaten op gelijke wijze moeten worden behandeld, dat op gemotiveerde wijze de "beste" kandidaat moet worden in dienst genomen, enz. Bij een vergelijkende procedure heeft de als eerste gerangschikte geslaagde kandidaat altijd recht op de eerst te begeven betrekking. Bij een niet-vergelijkende procedure moet de beste kandidaat worden aangesteld na een grondige vergelijking van alle titels en verdiensten van de geslaagde kandidaten.

De afwijkingen ten opzichte van de procedures voor het gemeentepersoneel zullen dus alleen betrekking kunnen hebben op bijvoorbeeld concrete diploma- of ervaringsvereisten, of op de keuze van bepaalde selectieproeven, etc.

Afwijkingen van de hiervoor vermelde algemene beginselen betreffende de toegang tot overheidsbetrekkingen kunnen echter niet.

Tijdens de loopbaan zijn afwijkingen ten opzichte van de gemeentelijke rechtspositieregeling denkbaar in verband met de organisatie en/of de duur van de proeftijd, de organisatie van de periodieke evaluatie van het personeel, de bevorderingsvoorwaarden, enz. Die afwijkingen mogen, zoals al aangegeven, niet strijdig zijn met eventuele dwingende wettelijke bepalingen en rechtsbeginselen. Voor de duur van de proefperiodes voor contractuele werknemers bijvoorbeeld kan ook een autonoom gemeentebedrijf uiteraard niet afwijken van de bepalingen wat dat betreft van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Dezelfde opmerking kan onder meer ook worden gemaakt betreffende de omstandigheden waarin de ambtsvervulling een einde kan nemen. Ook in dit geval moet het autonoom gemeentebedrijf zich voor de contractuele werknemers strikt houden aan het wettelijk kader van de wet op de arbeidsovereenkomsten waarbinnen een einde kan worden gesteld aan een arbeidsovereenkomst.

Voor de statutaire werknemers kan een autonoom gemeentebedrijf evenmin op willekeurige wijze de aanstelling beëindigen. De beëindiging van een statutaire aanstelling betekent immers de intrekking of de vernietiging van een bestuurshandeling met individuele rechtsgevolgen. Voor statutaire overheidswerknemers kan een definitieve neerlegging van het ambt slechts het gevolg zijn van een vrijwillig ontslag of van een definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, al dan niet om gezondheidsredenen. De statutaire personeelsleden kunnen hun hoedanigheid van statutair personeelslid verder ook verliezen als hun aanstelling onregelmatig werd bevonden en daarom werd vernietigd. Als een statutair personeelslid niet meer voldoet aan een van de toelatingsvoorwaarden zal dit eveneens kunnen leiden tot ambtsbeëindiging.

Een onwettige afwezigheid zal meestal ook een reden zijn tot verlies van het ambt. Voorzichtigheidshalve bepalen de meeste besturen hier op voorhand een welbepaalde minimumduur van onwettige afwezigheid om te kunnen overgaan tot het beëindigen van de tewerkstelling.

In sommige gevallen kan een strafrechtelijke veroordeling mee tot gevolg hebben dat men tijdelijk of definitief het recht verliest om nog een openbaar ambt of betrekking te vervullen (zie hiervoor artikel 31 tot en met 34 van het Strafwetboek).

Een statutaire aanstelling kan dus alleen worden ongedaan gemaakt op basis van een wettelijke regeling (wetten, decreten en besluiten, of in sommige gevallen en voor bijkomende modaliteiten de gemeentelijke rechtspositieregeling, tenzij het autonoom gemeentebedrijf zelf afwijkende modaliteiten vastlegt, bvb. qua minimumtermijn bij onwettige afwezigheid).

### **Het salaris en het recht op sommige toelagen en vergoedingen**

Eventuele afwijkingen van de gemeentelijke regels zullen hier opnieuw slechts mogelijk zijn op voorwaarde dat de gemeentelijke regels zelf niet voortvloeien uit dwingende wettelijke bepalingen, die in ieder geval, op alle of een groot deel van de werknemers, van toepassing zijn en blijven. Dit geldt in het bijzonder voor alle aangiften en inhoudingen ten behoeve van de fiscus en de sociale zekerheid.

Voor afwijkingen op de gemeentelijke geldelijke rechtspositieregelingen moet er bij de verantwoording van de afwijkingen rekening worden gehouden met de noodzaak om het financieel evenwicht van de gemeente en haar autonome gemeentebedrijven niet in gevaar te brengen. Verder lijkt het moeilijk te verantwoorden dat er bij functies in het autonoom gemeentebedrijf die identiek zijn aan functies in de gemeente substantiële afwijkingen vastgesteld worden van de salarisschalen in de gemeente.

Er kan ook nog worden aan herinnerd dat het hoofdstuk Arbeidsduur van de Arbeidswet van 16 maart 1971, dat niet van toepassing is op een groot deel van de personeelsleden van de gemeenten, behalve op de personeelsleden die werkzaam zijn in een gemeentelijke verzorgingsinstelling of in een gemeentelijke instelling met een industriële of commerciële activiteit, in vele gevallen wel van toepassing zal zijn op het personeel van een autonoom gemeentebedrijf. De bepalingen betreffende de arbeidsduur van de vermelde Arbeidswet zullen meestal wel van toepassing zijn op het personeel van een autonoom gemeentebedrijf, dat immers doorgaans, of toch zeer vaak een activiteit heeft die als industrieel of commercieel moet worden bestempeld. Op deze wijze ontstaan er dus in sommige gevallen ook van rechtswege afwijkingen van de rechtspositieregeling van (het grootste deel van) het gemeentepersoneel.

### **Verloven en andere afwezigheden**

Een aantal aangelegenheden is bij wetten en decreten op dwingende wijze opgelegd. Dit geldt bijvoorbeeld voor het recht op bevallingsverlof, het recht op ziekteverlof voor contractuelen, het recht op (een minimum aan) jaarlijkse vakantie, het recht op politiek verlof en soms de verplichting om politiek verlof te nemen, bepaalde vormen van loopbaanonderbreking, ...

Als er wordt afgeweken van de regeling betreffende verloven en afwezigheden bij het gemeentebestuur, dan mag niet uit het oog worden verloren dat in een aantal gevallen bepaalde specifieke wettelijke regelingen voor de contractuele personeelsleden in ieder geval toch nog zullen moeten worden nageleefd. Zo heeft de Vlaamse Regering in haar besluit van 7 december 2007 betreffende de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, ervoor gezorgd dat de opgelegde minimale voorwaarden mee de bestaande wettelijke regelingen, specifiek voor contractuelen, minstens respecteerden. Bij afwijking van de gemeentelijke regeling zal een autonoom gemeentebedrijf zelf moeten nagaan of andere dwingende wetsbepalingen nog wel worden gerespecteerd na de doorvoering van een afwijking. Bij wijze van voorbeeld kan worden verwezen naar de regeling van het zogenaamde omstandigheidsverlof voor het voltallige personeel van de gemeenten en de provincies, zowel statutair als contractueel. De aan de gemeenten opgelegde regeling respecteert meteen ook voor de contractuele personeelsleden de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het recht op omstandigheidsverlof. Als een autonoom gemeentebedrijf in dit geval afwijkt van de gemeentelijke regeling, dan blijft het vermelde koninklijk besluit van 28 augustus 1963 toch nog van kracht voor de contractuele personeelsleden.

### **Algemene conclusie**

De autonome gemeentebedrijven kunnen afwijken van de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel. Dit moet echter worden verantwoord. De verantwoording moet vertrekken vanuit de specifieke noden van elk autonoom gemeentebedrijf. Bij afwijkingen moet ook rekening worden gehouden met de financiële implicaties van de afwijkende regels voor het autonoom bedrijf, en vaak ook indirect voor de gemeente.

Mijn agentschap voor Binnenlands Bestuur, zowel de centrale diensten in Brussel als de provinciale afdelingen die de provinciegouverneurs ondersteunen, zijn vanzelfsprekend bereid om de lokale besturen en de provincies verdere toelichting en advies te verlenen.

Volledigheidshalve bezorg ik deze omzendbrief ook rechtstreeks aan alle gemeenten en autonome gemeentebedrijven.

Deze omzendbrief kan worden geraadpleegd via het internet op het volgende adres : [www.binnenland.vlaanderen.be/regelgeving/omzend.htm](http://www.binnenland.vlaanderen.be/regelgeving/omzend.htm).

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering,

M. KEULEN