

Nederlandse tekst (titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973)

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

A R R E S T

nr. 230.785 van 3 april 2015

A.210.947/VIII-9032

In zake: **JASPARD** Roger,
die woonplaats heeft gekozen bij
mr. Jean BOURTEMBOURG, advocaat,
Zwitserlandstraat 24
1060 Brussel,

tegen:

- 1. de Belgische Staat**, vertegenwoordigd door
de minister van Financiën,
- 2. de Belgische Staat**, vertegenwoordigd door
de minister van Ambtenarenzaken,
die woonplaats hebben gekozen bij
mr. Emmanuel JACUBOWITZ, advocaat,
Tedescolaan 7
1160 Brussel.

DE RAAD VAN STATE, VIIIe KAMER,

Gezien het op 3 december 2013 ingediende verzoekschrift, waarbij Roger JASPARD de nietigverklaring vordert van “het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt”;

Gezien de regelmatig uitgewisselde memories van antwoord en van wederantwoord;

Gezien het verslag van Claudine MERTENS, auditeur bij de Raad van State, opgemaakt op grond van artikel 12 van de algemene procedureregeling;

Gelet op de kennisgeving van het verslag aan de partijen en gezien de laatste memories;

Gelet op de beschikking van 19 maart 2015, waarbij wordt bepaald dat de zaak voorkomt op de openbare terechtzitting van 3 april 2015;

Gehoord het verslag van Pascale VANDERNACHT, staatsraad;

Gehoord de opmerkingen van mr. Mathieu CLÉMENT DE CLÉTY, loco mr. Jean BOURTEMBOURG, advocaat, die voor de verzoekende partij verschijnt, van Fabienne ROLAND, adviseur, die voor de eerste verwerende partij verschijnt, en van mr. Emmanuel JACUBOWITZ, advocaat, die voor de tweede verwerende partij verschijnt;

Gehoord het gedeeltelijk eensluidend advies van Claudine MERTES, auditeur;

Gelet op titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de Raad van State bij zijn arrest nr. 230.784 van 3 april 2015 de nietigverklaring heeft uitgesproken van de artikelen 24, 25, 26, 27, 31 en 32, eerste lid, van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt; dat het onderhavige beroep alleen zal worden onderzocht in zoverre andere bepalingen van dat koninklijk besluit aangevochten zouden worden;

Overwegende dat de eerste verwerende partij aangeeft dat de bestreden handeling niet van haar uitgaat en verwijst naar de door de FOD Personeel en Organisatie gevoerde verdediging;

Overwegende dat, aangezien de eerste verwerende partij inderdaad niet de steller is van de bestreden handeling, zij buiten het geding dient te worden gesteld;

Overwegende dat het eerste middel ontleend wordt aan schending van het beginsel audi et alteram partem, van de zorgvuldigheidsplicht, van het beginsel betreffende de inhoudelijke motivering van de bestuurshandelingen, aan dwaling omtrent de motieven, aan een kennelijke beoordelingsfout en machtsoverschrijding; dat in zoverre in dat middel wettigheidsbezwaren worden geformuleerd tegen de voornoemde artikelen 24, 25, 26, 27 en 32, eerste lid, het niet meer dient te worden onderzocht; dat de verzoeker enerzijds onderstreept dat de leidend ambtenaar zich zou kunnen verzetten tegen de toekenning van de vermelding “uitzonderlijk” (art. 18) zonder voldoende kennis te hebben gehad van het dossier en dat anderzijds de verwerende partij klaarblijkelijk als beginsel heeft gesteld dat geen hoorgesprek met de leidend ambtenaar plaatsvindt, aangezien artikel 17 inzonderheid, wat de voorgaande fase betreft, bepaalt dat “de functionele chef die, na afloop van het

evaluatiegesprek, het nodig acht om een personeelslid de vermelding ‘onvoldoende’, ‘te verbeteren’ of ‘uitzonderlijk’ te geven, [...] de hiërarchische meerdere van het personeelslid daarvan op de hoogte [brengt]” en dat “de hiërarchische meerdere [...] zelf de evaluatie van het personeelslid [overneemt], met wie hij verplicht het in artikel 9 bedoelde evaluatiegesprek heeft”; dat hij in zijn wederantwoord aangeeft dat hij, wat de betrokkenheid van de leidend ambtenaar bij de evaluatie betreft, niet inziet op welke manier die betrokkenheid veeleer een controle op de voorgenomen evaluatie zou vormen dan een nieuwe evaluatie en zulks in het bijzonder als de leidend ambtenaar een minder goede vermelding toekent dan die welke voorgenomen was en waartegen het personeelslid zich had kunnen verdedigen, of zich zonder nader onderzoek kant tegen de toekenning van de vermelding “uitzonderlijk”; dat hij van oordeel is dat het feit dat niets de leidend ambtenaar verbiedt om een gesprek te hebben met het geëvalueerde personeelslid of dat het geëvalueerde personeelslid vrij is een dergelijk gesprek aan te vragen, absoluut geen enkele waarborg biedt dat er daadwerkelijk een hoorgesprek plaatsvindt, temeer daar de verwerende partij zelf toegeeft dat het “voor de directeur-generaal of de directeur niet noodzakelijkerwijs mogelijk is om met elk personeelslid een evaluatiegesprek te hebben”; dat hij eraan herinnert dat als beginsel is gesteld dat er geen hoorgesprek met de leidend ambtenaar plaatsvindt en daar nog aan toevoegt dat het bijzonder verbazingwekkend is dat de verwerende partij stelt dat het advies van de afdeling Wetgeving niet is gevolgd doordat de beroepscommissie of de leidend ambtenaar haar of zijn opdracht of bevoegdheid “in alle vrijheid” moet kunnen uitoefenen”, aangezien zulks de indruk wekt dat de vrijheid van de evaluator voorrang aldus zou hebben op de rechten van de geëvalueerde; dat hij, in zijn laatste memorie, zijn argumenten herhaalt;

Overwegende dat artikel 18 van de bestreden handeling als volgt luidt:

“ De hiërarchische meerdere die een vermelding ‘onvoldoende’, ‘te verbeteren’ of ‘uitzonderlijk’ wilt toekennen, brengt de directeur-generaal of de directeur onder wie hij rechtstreeks ressorteert daarvan op de hoogte.

Geen enkele van die drie vermeldingen kan worden toegekend zonder het akkoord en de medeondertekening van de directeur-generaal of van de ‘directeur’, behalve als de hiërarchische meerdere rechtstreeks onder de leidend ambtenaar ressorteert.

Bij gebrek aan een akkoord tussen de evaluator en de directeur-generaal of de directeur wordt de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ ambtshalve toegekend. Dat feit betekent niet dat de evaluator de verplichting om alle evaluaties uit te voeren niet is nagekomen”;

dat uit dat artikel allereerst niet blijkt op grond waarvan de leidend ambtenaar zich zou kunnen verzetten tegen de toekenning van de vermelding “uitzonderlijk”, aangezien in het tweede lid uitdrukkelijk vermeld staat dat “[g]een enkele van die drie vermeldingen kan worden toegekend zonder het akkoord en de medeondertekening van de directeur-generaal of van de directeur, behalve als de

hiërarchische meerdere rechtstreeks onder de leidend ambtenaar ressorteert”; dat voorts, mocht verzoeker doelen op het feit dat, in geval van onenigheid tussen de hiërarchische meerdere en de directeur-generaal of de directeur, de vermelding “uitzonderlijk” ambtshalve omgezet zou worden in “voldoet aan de verwachtingen”, opgemerkt moet worden dat weliswaar nergens bepaald wordt dat het personeelslid in dat geval gehoord moet worden door de directeur-generaal of de directeur, in het bestreden besluit daarentegen aan het geëvalueerde personeelslid de mogelijkheid wordt geboden om tegen de vermelding die aan hem toegekend is beroep in te stellen bij een beroepscommissie waarvoor hij zijn argumenten kan laten gelden (art. 23); dat het eerste middel aldus niet gegrond is in zoverre het gericht is tegen artikel 18 van het bestreden besluit;

Overwegende dat verzoeker in het kader van dat eerste middel voorts betoogt dat de bestreden handeling een ambtenaar in staat stelt op te treden als evaluator van andere ambtenaren zonder daarvoor de geëigende opleidingen te hebben gevolgd, aangezien de opleidingen alleen worden verstrekt “op vraag van” de evaluatoren (artikel 4 van de bestreden handeling); dat een evaluator volgens hem aan een geëvalueerde alleen met volledige kennis van zaken en na een beoordeling van alle nuttige gegevens een vermelding zou kunnen toekennen als hij de eëigende opleidingen daadwerkelijk heeft gevolgd; dat hij in zijn wederantwoord aanvoert dat aan de overweging volgens welke “talrijke evaluatoren op dat vlak al een zekere ervaring hebben verworven” een kennelijk gebrek aan nauwkeurigheid kleeft en ze geen enkele waarborg biedt dat de evaluatie op adequate wijze uitgevoerd zal worden; dat hij daaraan toevoegt dat de afdeling Wetgeving in haar advies met betrekking tot het ontwerpbesluit al heeft onderstreept dat het feit dat de opleiding niet verplicht is niet verenigbaar is met de stap naar professionalisering van de evaluatie die de grondslag is van de bestreden handeling; dat hij voorts aanvoert dat zelfs als de evaluator “dagelijks samenwerkt” met het geëvalueerde personeelslid, zulks daarom nog niet betekent dat hij beschikt over de nodige competenties om een evaluatie uit te voeren; dat bovendien volgens hem die overweging van de verwerende partij veronderstelt dat in een ander stelsel aanvaard zou kunnen worden, dat welk personeelslid ook, zonder een opleiding te hebben gevolgd, belast wordt met de evaluatie van onverschillig welk ander personeelslid – met inbegrip van een meerdere – met wie hij om dienstredenen geregeld contact moet hebben, op basis van het loutere feit dat hij hem “kent”; dat hij in zijn laatste memorie bijzondere nadruk legt op de conflictsituaties die tussen de geëvalueerde en de evaluator kunnen ontstaan en die beter kunnen worden beheerst als de evaluator een geëigende opleiding heeft genoten;

Overwegende dat artikel 4, eerste zin, van de bestreden handeling als volgt luidt:

“ De Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie staat voor de opleiding van de evaluatoren in, op vraag van deze”;

dat de facultatieve aard van de opleidingen gerechtvaardigd is in het licht van de volgende aspecten van de evaluatieprocedure:

- de evaluator is de hiërarchische meerdere (dus “de ambtenaar aan wie de directeur-generaal of, bij afwezigheid, de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde de verantwoordelijkheid over een dienst of over een team heeft toegekend en die dientengevolge rechtstreeks gezag uitoefent over de personeelsleden van die dienst of van dat team” - art. 2, 15°) van het personeelslid of de functionele chef (dus “de ambtenaar, de contractueel of de statutair die onder een andere rechtstoestand ressorteert die, onder de verantwoordelijkheid van de hiërarchische meerdere van een personeelslid, een rechtstreekse gezagsrelatie heeft ten aanzien van deze laatste bij het dagelijks uitoefenen van zijn ambt” - art. 2, 16°) aan wie de hiërarchische meerdere de evaluatietask heeft gedelegeerd (art. 2, 17°);
- het functiegesprek is het resultaat van een consensus tussen de evaluator en de geëvalueerde en artikel 7, tweede lid, bepaalt dat in geval van onenigheid, “de P&O-directeur of zijn afgevaardigde een bemiddeling [organiseert]”. Als de bemiddeling mislukt, legt de directeur en, bij afwezigheid, de directeur-generaal de functiebeschrijving bij een met redenen omklede beslissing vast;
- het planningsgesprek is eveneens het resultaat van een consensus tussen de evaluator en de geëvalueerde en, artikel 7, derde lid, bepaalt dat in geval van onenigheid, “de P & O-directeur of zijn afgevaardigde een bemiddeling [organiseert]. Als de bemiddeling mislukt, legt de directeur en, bij afwezigheid, de directeur-generaal de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen bij een met redenen omklede beslissing vast”;
- het geëvalueerde personeelslid heeft bij elk gesprek het recht om zijn aanmerkingen en opmerkingen te laten opnemen in elk verslag (art. 11, tweede lid);
- de artikelen 17 en 18 voorzien eveneens in waarborgen voor het geval dat de functionele chef of de hiërarchische meerdere de vermelding “onvoldoende”, “te verbeteren” of “uitzonderlijk” willen toekennen;

dat uit het voorgaande blijkt dat de evaluator een personeelslid is dat behoort tot dezelfde dienst als het geëvalueerde personeelslid en bijgevolg op de hoogte is van de taken en doelstellingen; dat de functiebeschrijving en de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen overigens het resultaat zijn van een consensus tussen het geëvalueerde personeelslid en de evaluator; dat de vaststelling ervan niet wordt overgelaten aan de willekeur van de evaluator; dat zo ook, wat de eindvermelding betreft, de evaluator slechts in geval van de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” alleen handelt; dat hij, voor de toekenning van een andere

vermelding, zich moet wenden tot en de goedkeuring moet verkrijgen van de directeur of van de directeur-generaal; dat het bestreden besluit bovendien bepaalt dat bij gebrek aan een akkoord de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” ambtshalve zal worden toegekend (artikel 18, derde lid); dat in het licht van een dergelijk kader het middel niet gegrond is in zoverre het gericht is tegen artikel 4, eerste zin, van de bestreden handeling;

Overwegende dat het tweede middel ontleend wordt aan schending van de zorgvuldigheidsplicht, van het onpartijdigheidsbeginsel, van het rechtszekerheidsbeginsel, van het beginsel betreffende de inhoudelijke motivering, van het evenredigheidsbeginsel, van het redelijkheidsbeginsel, van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van het gelijkheidsbeginsel, aan een kennelijke beoordelingsfout en machtsoverschrijding; dat verzoeker verscheidene bezwaren aanvoert;

- dat de evaluatiecriteria aan de hand van de bestreden handeling niet kunnen worden ingeschat:
dat hij onderstreept dat, zoals de Raad van State in zijn advies heeft aangegeven, de evaluatiecriteria moeilijk in te schatten vallen en dat de strekking van de criteria die zijn opgenomen in de bepalingen met betrekking tot de vermeldingen helemaal niet voor de hand ligt, hetgeen indruist tegen het onpartijdigheidsbeginsel, tegen het rechtszekerheidsbeginsel en tegen de zorgvuldigheidsplicht en dus niet aanvaard kan worden; dat zulks volgens hem des te meer geldt daar de verwerende partij in haar verslag aan de Koning nochtans aanvoert dat de artikelen in kwestie een objectieve beoordeling mogelijk moeten maken;
- dat het geëvalueerde personeelslid niet over de mogelijkheid beschikt om zijn evaluator te laten wraken:
dat hij stelt dat wanneer uit de omstandigheden kan worden afgeleid dat een evaluator (functionele chef, hiërarchische meerdere, lid van een beroepscommissie of leidend ambtenaar) een evaluatie niet onbevooroordeeld zou kunnen uitvoeren of dat die evaluator en het geëvalueerde personeelslid het klaarblijkelijk niet goed met elkaar kunnen vinden, het geëvalueerde personeelslid moet kunnen vragen dat zijn evaluatie wordt uitgevoerd door een onpartijdige meerdere;
- dat, voor de personeelsleden die belast zijn met de evaluatie van andere personeelsleden, de evaluatie afhangt van een percentage van de evaluaties, ongeacht het aantal uit te voeren evaluaties:
dat hij erop wijst dat het feit dat de vermelding voor een ambtenaar-evaluator afhangt van het percentage evaluaties die zijn uitgevoerd na het verstrijken van de vastgestelde termijnen of op een wijze die niet overeenstemt met de bepalingen van het bestreden besluit, strijdig is met de zorgvuldigheidsplicht, aangezien

andere relevante gegevens niet in overweging zullen worden genomen; dat hij onderstreept dat, voor een ambtenaar belast met de evaluatie van één enkel personeelslid, zoals met hem het geval is, het uitvoeren van die enige evaluatie na afloop van de termijnen of op niet conforme wijze, krachtens de bepalingen van de bestreden handeling, ambtshalve zal leiden tot de toekenning van de vermelding “onvoldoende”; dat volgens hem die automatische toekenning van de vermelding “onvoldoende” klaarblijkelijk indruist tegen het evenredigheidsbeginsel en het redelijkheidsbeginsel, temeer daar, voor een ambtenaar belast met één enkele evaluatie, de evaluatie van een personeelslid een miniem deel van zijn bezigheid vormt; dat hij daar nog aan toevoegt dat de bestreden handeling een ongerechtvaardigde discriminatie creëert tussen personeelsleden die belast zijn met de evaluatie van personeelsleden aangezien, bijvoorbeeld, een personeelslid dat belast is met de evaluatie van tien personeelsleden altijd de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” zal kunnen krijgen als hij na afloop van de termijnen of op niet-conforme wijze een evaluatie uitbrengt, terwijl het personeelslid dat belast is met één enkele evaluatie de vermelding “onvoldoende” zal krijgen als hij die evaluatie na afloop van de termijnen of op niet-conforme wijze uitbrengt;

- dat twee vermeldingen “onvoldoende” ambtshalve leiden tot het ontslag wegens beroepsongeschiktheid van het personeelslid of tot het voorstel tot ontslag: dat hij vaststelt dat het feit dat de leidend ambtenaar, wanneer hij daartoe bevoegd is, ertoe gehouden is het personeelslid dat over een periode van drie jaar twee vermeldingen “onvoldoende” heeft gekregen wegens beroepsongeschiktheid te ontslaan, klaarblijkelijk strijdig is met de zorgvuldigheidsplicht alsook met het evenredigheidsbeginsel en het redelijkheidsbeginsel aangezien bij een dergelijk ontslag geen rekening wordt gehouden met de redenen waarom die vermeldingen zijn toegekend, over een nochtans zeer lange periode, en helemaal wordt voorbijgegaan aan de feitelijke omstandigheden die hebben geleid tot de toekenning van die vermeldingen; dat hij aanvoert dat andere, minder radicale maatregelen de verwerende partij in staat zouden kunnen stellen om te zorgen voor een goede werking van haar diensten (zo zou, in geval van de vermelding “onvoldoende” volgend op een bevordering, een terugzetting in graad de mogelijkheid bieden om het personeelslid te bekleden met een functie waarin hij opnieuw aan de verwachtingen voldoet) en daaraan toevoegt dat de kans bestaat dat die vermeldingen het resultaat zijn van louter een onenigheid met de persoon die de vermelding toekent of dat de evaluatie slecht is uitgevoerd, inzonderheid in het geval dat de evaluator niet de nodige opleidingen heeft gevolgd; dat hij eveneens stelt dat de bestreden handeling een onverantwoorde discriminatie creëert tussen personeelsleden onderling, aangezien, wanneer de leidend ambtenaar niet over de bevoegdheid beschikt om een personeelslid te benoemen, hij het ontslag alleen zal voorstellen aan de bevoegde overheid en dat die overheid, harerzijds, kan besluiten geen gevolg te geven aan het genoemde voorstel wanneer zij meent dat dit voorstel niet gepast is; dat hij opmerkt dat

personeelsleden wier benoeming een zaak van de leidend ambtenaar is dus op discriminerende wijze worden behandeld;

- dat een personeelslid dat een positieve evaluatie heeft gekregen een snellere bevordering in weddeschaal geniet:
dat, wat de gevolgen van de evaluatie betreft, hij erop wijst dat er een andere discriminatie tussen personeelsleden bestaat in zoverre personeelsleden wier meerdere competent is en duidelijke richtlijnen en haalbare taken geeft, makkelijker een positieve vermelding zullen krijgen en dus sneller van een bevordering in weddeschaal zullen kunnen genieten (art. 20 en volgende van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt), terwijl degenen wier meerdere niet competent is of die niet het niet met hun meerdere kunnen vinden geen dergelijke bevordering zullen genieten;
- dat de bestreden handeling niet garandeert dat een evaluator personeelsleden zal evalueren in een taal die hij beheerst;
- dat een discriminatie ook volgt uit de artikelen 6 en 38 van de bestreden handeling:
dat hij in dat verband van mening is, dat, in afwijking van artikel 6, alle personeelsleden die gedurende een evaluatieperiode langer dan zes maanden afwezig zijn en die vallen onder de voorwaarden opgesomd in artikel 38, ambtshalve de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” krijgen, zelfs voor de maanden waarin die personeelsleden geen geldelijke anciënniteit verwerven en dat een personeelslid dat niet onder de voorwaarden van artikel 38 valt, bijvoorbeeld doordat zijn verlof van een andere aard is dan die waarvan een exhaustieve opsomming wordt gegeven in artikel 38 of nog doordat hij geen geldelijke anciënniteit verwerft voor de in beschouwing genomen periode, aldus wordt gediscrimineerd ten opzichte van het personeelslid dat zich kan beroepen op de toepassing van artikel 38;

Overwegende dat de verwerende partij allereerst opmerkt dat het koninklijk besluit van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten en in het Ministerie van Defensie evenmin uitdrukkelijk voorzag in de mogelijkheid voor het geëvalueerde personeelslid om zijn evaluator te laten wraken; dat zij voorts aanvoert dat het arrest-LÉONARD waarnaar de verzoekende partij verwijst ter zake niet relevant is, aangezien het betrekking had op de naleving van de onpartijdigheid in een tuchtprocedure en dat de tuchtprocedure moet worden onderscheiden van de evaluatieprocedure doordat noch het doel, noch de gevolgen voor het personeelslid vergelijkbaar zijn; dat zij daarentegen aangeeft dat daaruit daarom nog niet volgt dat het onpartijdigheidsbeginsel helemaal niet hoeft te worden toegepast in aangelegenheden van evaluatie en dat net omdat dat beginsel van toepassing is, zelfs al wordt daarover geen gewag gemaakt in het

koninklijk besluit, het niet noodzakelijk is om uitdrukkelijk te voorzien in de mogelijkheid om de evaluator te laten wraken; dat zij daar overigens aan toevoegt dat verscheidene bepalingen van de bestreden handeling ertoe strekken een arbitraire evaluatie van het personeelslid te vermijden en te zorgen voor rechtszekerheid; dat zij aldus verwijst naar artikel 17 van de bestreden handeling waarin wordt bepaald dat wanneer de functionele chef, na afloop van het evaluatiegesprek, van oordeel is dat het nodig is de vermelding “onvoldoende”, “te verbeteren” of “uitzonderlijk” toe te kennen aan het geëvalueerde personeelslid, hij de hiërarchische meerdere van het personeelslid in kwestie op de hoogte moet brengen, welke meerdere dan zijn toezicht uitoefent, en naar artikel 18 van de bestreden handeling waarin wordt bepaald dat wanneer de hiërarchische meerdere een vermelding “onvoldoende”, “te verbeteren” of “uitzonderlijk” wil toekennen, hij de directeur-generaal of de directeur onder wie hij rechtstreeks ressorteert daarvan op de hoogte brengt; dat geen enkele van die drie voornoemde vermeldingen kan worden toegekend zonder de akkoordbevinding en de medeondertekening van de directeur-generaal of van de directeur, behalve als de hiërarchische meerdere rechtstreeks onder de leidend ambtenaar ressorteert en dat bij gebrek aan een akkoord tussen de evaluator en de directeur-generaal of de directeur, de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” ambtshalve wordt toegekend; dat zij uitgaat van de vaststelling dat voor de toekenning van de vermelding “onvoldoende” aan het personeelslid door een evaluator met wie hij het niet goed zou kunnen vinden, altijd de akkoordbevinding en de medeondertekening vereist zijn van de directeur-generaal of van de directeur; dat zij bovendien onderstreept dat de artikelen 23 en volgende van de bestreden handeling voor het geëvalueerde personeelslid voorzien in de mogelijkheid beroep in te stellen tegen het evaluatieverslag en tegen de vermelding die hem toegekend is en dat dit beroep dat schorsende werking heeft, zal worden onderzocht door een onpartijdige beroepscommissie; dat zij eveneens opmerkt dat de rol van evaluator niet afzonderlijk kan worden beoordeeld aangezien die het gevolg is van een andere rol, die van leider van een team, dat de evaluator eerst het functiegesprek heeft gevoerd, dan het planningsgesprek en daarna de eventuele functioneringsgesprekken; dat zij uitlegt dat de evaluatiecriteria die volgens verzoeker moeilijk in te schatten zouden vallen, vermeld staan in artikel 3 en dat in de artikelen 13 tot 16 van de bestreden handeling wordt aangegeven aan welke criteria voldaan moet zijn om de vermelding “voldoet aan de verwachtingen”, “te verbeteren”, “onvoldoende” of “uitzonderlijk” te kunnen toekennen; dat het voor haar vanzelfsprekend is dat evaluatiecriteria die van toepassing zijn op alle statutaire en contractuele personeelsleden van de federale overheid in vrij ruime bewoordingen geformuleerd moeten worden om voor alle federale overheidsdiensten te kunnen gelden; dat zij in verband met de kritiek van verzoeker aangaande het feit dat voor een ambtenaar-evaluator de vermelding afhangt van het percentage evaluaties dat uitgevoerd is na afloop van de vastgestelde termijnen of op een wijze die niet overeenstemt met de bepalingen van het bestreden besluit, stelt dat zij niet overtuigd is; dat zij eraan herinnert dat het belang dat wordt gehecht aan de evaluaties die door de ambtenaar-evaluator uitgevoerd zijn, past in het streven alle

actoren van het evaluatieproces erbij te betrekken en te responsabiliseren; dat het volgens haar niet onredelijk is om van een personeelslid belast met de evaluatie van een enkel ander personeelslid te verlangen dat hij in staat is dat ander personeelslid te evalueren binnen de termijnen en overeenkomstig de bepalingen van het bestreden besluit, aangezien de evaluatie van een enkel personeelslid een miniem deel vormt van zijn bezigheid en mogelijk moet zijn binnen de vastgestelde termijnen; dat zij, in verband met het argument volgens hetwelk het bestreden besluit niet garandeert dat een personeelslid niet zal worden belast met de evaluatie van personeelsleden in een taal die hij niet beheerst, opmerkt dat het in wezen gaat om een kwestie die geen betrekking heeft op de naleving van de in het middel aangevoerde regels maar wel op de naleving van de gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken en dat de bepalingen van die wetten, die hoe dan ook moeten worden nageleefd in de bestreden handeling niet herhaald mogen worden; dat ze met betrekking tot het bepaalde in artikel 34 van het bestreden besluit, betoogt dat de overheid die over de benoemingsbevoegdheid beschikt die bepaling dient na te leven en het personeelslid wegens beroepsongeschiktheid zal moeten ontslaan als ze vaststelt dat binnen een termijn van drie jaar na de toekenning van de eerste vermelding “onvoldoende” een tweede vermelding “onvoldoende” is gegeven aan het personeelslid in kwestie; dat ze opmerkt dat een identieke bepaling reeds voorkwam in het voornoemde besluit van 2 augustus 2002 en uiteenzet dat verzoeker eveneens uit het oog verliest dat de evaluaties “onvoldoende” slechts kunnen worden toegekend met de akkoordbevinding van de twee evaluatoren, enerzijds, en dat daartegen beroep kan worden ingesteld bij de beroepscommissie, anderzijds; dat zij in verband met de beweerde discriminatie tussen personeelsleden met een competente meerdere en die wier meerdere niet competent is, opmerkt dat het “nadeel” waarvan verzoeker gewag maakt inherent is aan elke evaluatie en nooit volledig zal kunnen worden voorkomen; dat zij er evenwel op wijst dat voor dat “nadeel” een kader geschapen is en dat het beperkt is dankzij de waarborgen die zij al heeft aangehaald, inzonderheid de akkoordbevinding van de twee evaluatoren en het beroep voor de beroepscommissie; dat zij, wat de eventuele discriminatie betreft die zou voortvloeien uit de artikelen 6 en 38 van de bestreden handeling, zich beperkt tot het weergeven van het bepaalde in die artikelen;

Overwegende dat verzoeker in zijn wederantwoord herhaalt dat het feit dat sommige bepalingen van de bestreden handeling identiek zijn met bepalingen die voorheen van kracht waren niets ter zake doet, aangezien alle bepalingen van de bestreden handeling bestreden kunnen worden in het kader van dit beroep; dat volgens hem de evaluatie- en tuchtprocedures duidelijke overeenkomsten vertonen, in het bijzonder in geval van een negatieve evaluatie en dat het noodzakelijk lijkt om uitdrukkelijk te voorzien in de mogelijkheid een evaluator te wraken of in de mogelijkheid voor een evaluator om zich onbevoegd te verklaren, aangezien een evaluatieprocedure die gevoerd wordt in strijd met de bestreden handeling onwettig zou zijn; dat hij vaststelt dat de bestreden handeling niet voorziet in een alternatief in geval van een belangenconflict, waardoor een regeling wordt ingevoerd waarvan

niet kan worden afgeweken omdat daarin niet is voorzien en er geen procedure is vastgesteld die gevolgd moet worden als een evaluator een personeelslid niet kan evalueren; dat hij, wat de evaluatiecriteria betreft, uiteenzet dat het de wens van de verwerende partij is om te komen tot een enkele evaluatieprocedure voor alle federale ambtenaren maar dat ze niettemin moet voorzien in klare en duidelijke evaluatiecriteria, aangezien ze zich anders schuldig zou maken aan schending van de bepalingen en principes waarnaar in het middel verwezen wordt; dat hij in verband met de evaluatie van een ambtenaar-evaluator, opmerkt dat de verwerende partij niet ingaat op de kritiek die in het verzoekschrift tot nietigverklaring is opgeworpen, te weten dat de andere relevante gegevens aldus niet in aanmerking worden genomen en dat de redenen waarom een evaluatie eventueel te laat is opgesteld, evenmin in aanmerking worden genomen; dat nog steeds volgens hem de verwerende partij niet ingaat op de kritiek dat het kennelijk overdreven is de vermelding “onvoldoende” toe te kennen wanneer de enige evaluatie is ingediend na afloop van de termijnen of op een niet-conform geachte wijze; dat hij voor de evaluatie door een personeelslid van andere personeelsleden in een taal die de evaluator niet beheerst, aangeeft dat de uiteenzettingen van de verwerende partij alleen betrekking hebben op de waarborg dat de evaluatie zal verlopen in de taal van de geëvalueerde en niet in een taal die de evaluator begrijpt; dat hij uitlegt dat de overweging van de verwerende partij volgens welke de overheid die over de benoemingsbevoegdheid beschikt er krachtens artikel 34 van de bestreden handeling eveneens toe gehouden zou zijn het personeelslid wegens beroepsongeschiktheid te ontslaan, klaarblijkelijk in strijd is met de strekking van dat artikel, aangezien de overheid in kwestie daarbij geenszins verplicht wordt de betrokkene te ontslaan; dat hij voorts opmerkt dat de verwerende partij niet ingaat op de kritiek dat een ontslag van ambtswege compleet overdreven zou zijn en dat de zorgvuldigheidsplicht niet wordt nagekomen doordat de feitelijke omstandigheden in het geheel niet onderzocht worden; dat volgens hem een vermelding “onvoldoende” aldus toegekend kan zijn om zeer uiteenlopende redenen die geenszins wijzen op een echte beroepsongeschiktheid, terwijl de verwerende partij daar nochtans wel van uitgaat, te meer daar de vermelding “onvoldoende” bijvoorbeeld kan worden verkregen ten gevolge van een kleine vergissing of ten gevolge van louter een uiteenlopende beoordeling en dus op geen enkele wijze een beeld kan geven van de beroepsgeschiktheid van een personeelslid; dat hij voorts argumenteert dat de verwerende partij niet kan worden gevolgd wanneer zij stelt dat de gevolgen van de evaluatie door een al dan niet competente meerdere inherent zijn aan elke evaluatie en niet voorkomen zullen kunnen worden, aangezien zij het is die alle noodzakelijke maatregelen moet treffen om een objectieve evaluatie mogelijk te maken, wat in de eerste plaats veronderstelt dat de evaluator de noodzakelijke opleidingen heeft gevolgd; dat hij hoe dan ook betoogt dat, gelet op het feit dat de evaluatie van een personeelslid voortaan zeer (positieve of negatieve) gevolgen kan hebben voor zijn loopbaan, het strikt noodzakelijk was om voor de evaluatie een kader met alle dienstige waarborgen te scheppen, ook wat de voorafgaande evaluatie van de competenties van de meerdere van het personeelslid betreft; dat hij ten slotte opmerkt dat de verwerende partij geen gegevens aanbrengt om te weerleggen dat de

artikelen 6 en 38 van de bestreden handeling een discriminatie creëren en onderstreept dat verscheidene verloven waarnaar niet verwezen wordt in de bestreden handeling nochtans ten minste even belangwekkend zijn als de verloven die zijn opgenomen in de lijst van artikel 38, aangezien een verlof bijvoorbeeld kan worden genomen om een hulpbehoevende persoon te vergezellen of om verscheidene dwingende redenen;

Overwegende dat verzoeker in zijn laatste memorie zijn argumenten herhaalt;

Overwegende dat de verwerende partij in haar laatste memorie een eventuele nietigverklaring van artikel 34 van het bestreden besluit betwist en daarbij onderstreept dat de overheid die over de benoemingsbevoegdheid beschikt er eveneens toe gehouden is die bepaling na te leven en aldus verplicht zal zijn het personeelslid wegens beroepsongeschiktheid te ontslaan als zij vaststelt dat in de drie jaar na de toekenning van de eerste vermelding “onvoldoende”, aan het personeelslid een tweede vermelding “onvoldoende” is gegeven; dat zij van oordeel is dat het gaat om een gebonden bevoegdheid en dat de overheid niet zal kunnen afwijken van het voorstel van de leidend ambtenaar;

Overwegende dat, verzoeker niet verweten kan worden de vroegere versie van dezelfde bepalingen, niet bestreden te hebben, door die nieuwe bepalingen wat ook de strekking ervan ten opzichte van de oude bepalingen moge zijn, een nieuwe wilsuiting van de verwerende partij zijn; dat bovendien een eventuele gedeeltelijke nietigverklaring van de bestreden handeling in geen geval opnieuw uitwerking zou geven aan dezelfde bepalingen van het koninklijk besluit van 2 augustus 2002; dat dat koninklijk besluit immers opgeheven is bij artikel 45 van de bestreden handeling en dat deze opheffing geenszins op de helling zou worden gezet door de gedeeltelijke nietigverklaring die uit dit middel zou voortvloeien;

- dat, wat de omstandigheid betreft dat het geëvalueerde personeelslid niet het recht heeft iemand te wraken, moet worden vastgesteld dat zulks de overheid niet ontslaat van het naleven van het onpartijdigheidsbeginsel in het kader van de evaluatieprocedure; dat het, zelfs bij ontstentenis van specifieke bepalingen, krachtens het algemeen beginsel van onpartijdigheid verboden is deel te nemen aan de besluitvorming in aangelegenheden waarbij men persoonlijk betrokken is; dat dit beginsel evenwel alleen van toepassing is als het verenigbaar is met de vereisten van het actief bestuur en dus alleen als het handelingsvermogen van het bestuur gevrijwaard blijft; dat sommige bepalingen van het bestreden besluit aan het geëvalueerde personeelslid overigens waarborgen bieden tegen een arbitraire evaluatie; dat aldus het functiegesprek en het planningsgesprek het resultaat zijn van een consensus tussen de evaluator en de geëvalueerde en artikel 7, tweede en derde lid, bepaalt dat, in geval van onenigheid, de directeur P&O of zijn gemachtigde een

bemiddeling organiseert en dat als die bemiddeling mislukt, de directeur en, bij afwezigheid, de directeur-generaal hetzij de functiebeschrijving, hetzij de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen bij een met redenen omklede beslissing vastlegt; dat het geëvalueerde personeelslid bij elk gesprek eveneens het recht heeft om zijn aanmerkingen en opmerkingen te laten opnemen in elk verslag (art. 11, tweede lid); dat de artikelen 17 en 18 eveneens voorzien in waarborgen voor het geval dat de functionele chef of de hiërarchische meerdere de vermelding “onvoldoende”, “te verbeteren” of “uitzonderlijk” willen toekennen; dat het geëvalueerde personeelslid bovendien beroep kan instellen bij een beroepscommissie; dat het tweede middel bijgevolg niet gegrond is in zoverre daarin kritiek wordt gegeven op het feit dat er geen bepalingen zijn waarbij het wrakingsrecht geregeld wordt;

- dat, wat de vage aard van de evaluatiecriteria betreft, eraan dient te worden herinnerd dat de bestreden handeling een verordening is doordat ze een abstract, niet-persoonsgericht en algemeen karakter heeft; dat het in casu de bedoeling is dat ze geldt voor alle statutaire en contractuele personeelsleden van de federale overheidsdiensten in ruime zin en ze bijgevolg van toepassing is op vele ambtenaren die in verschillende besturen werkzaam zijn; dat het aldus niet uitgesloten is dat de evaluatiecriteria een ander gewicht kunnen hebben naargelang het bestuur, of zelfs de dienst, waar de prestaties worden verricht; dat bovendien in de bestreden handeling de elementen van de evaluatie of de evaluatiecriteria (art. 3) opgesomd zijn en de grenzen aangegeven zijn waarbinnen de vermeldingen “voldoet aan de verwachtingen”, “te verbeteren”, “onvoldoende” en “uitzonderlijk” toegekend kunnen worden (art. 13 tot 16); dat het tweede middel niet gegrond is in zoverre daarin kritiek wordt gegeven op de vage aard van de evaluatiecriteria;

- dat wat de evaluatie van de ambtenaar-evaluator betreft, uit het onderzoek van de artikelen 13 tot 16 van het bestreden besluit blijkt dat de ambtenaren-evaluatoren voor de toekenning van de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” in vergelijking met de andere personeelsleden worden beoordeeld aan de hand van een extra criterium en dat bijgevolg het feit niet te voldoen aan een van die criteria, naargelang het geval, de toekenning van de vermelding “te verbeteren” of “onvoldoende” met zich meebrengt; dat het aldus ingestelde verschil in behandeling tussen de ambtenaren-evaluatoren en de geëvalueerde personeelsleden, in het kader van hun evaluatieprocedure, gerechtvaardigd is door het feit dat de ambtenaren-evaluatoren zich in een andere situatie bevinden ten opzichte van de personeelsleden die geen evaluator zijn, aangezien zij met toepassing van het bestreden besluit evaluaties moeten uitvoeren, en door de responsabiliseringsdoelstelling die zij moeten nastreven bij de uitvoering van het evaluatieproces; dat verzoeker niet kan worden gevolgd wanneer hij stelt dat een discriminatie zal ontstaan tussen het personeelslid dat belast is met de evaluatie van één personeelslid en degene die ermee belast is verscheidene personeelsleden te evalueren; dat er immers aan moet worden herinnerd dat de bestreden handeling een verordening is, met andere woorden, dat ze een abstract, niet-persoonsgericht en algemeen karakter heeft en het

inzonderheid de bedoeling is dat ze geldt voor alle ambtenaren-evaluatoren; dat de omstandigheid dat sommigen een of meer evaluaties moeten uitvoeren een gegeven is dat inherent is aan het “bestuurlijke leven” dat niet op algemene wijze door de wetgever kan worden geregeld; dat het tweede middel op dat punt dus evenmin gegrond is;

- dat, wat de gevolgen betreft van twee vermeldingen “onvoldoende” over een periode van drie jaar, in herinnering dient te worden gebracht dat de Raad van State zich niet uit te spreken heeft over de door de regering gemaakte keuze om de personeelsleden die over een periode van drie jaar twee vermeldingen “onvoldoende” hebben gekregen te ontslaan wegens beroepsongeschiktheid; dat die vermelding bovendien zal worden toegekend op het einde van een procedure gedurende welke het geëvalueerde personeelslid zijn opmerkingen tegen die vermelding zal hebben kunnen formuleren; dat het tweede middel op dat punt evenmin gegrond is;

- dat voor de beweerde discriminatie tussen de personeelsleden die over een periode van drie jaar twee vermeldingen “onvoldoende” hebben gekregen en door de leidend ambtenaar benoemd zijn en de personeelsleden die over een periode van drie jaar twee vermeldingen “onvoldoende” hebben gekregen maar door een andere overheid benoemd zijn, dient te worden herinnerd aan het bepaalde in artikel 34, eerste lid, van de bestreden handeling, dat luidt als volgt:

“ Indien in de drie jaren na de toekenning van de eerste vermelding ‘onvoldoende’ een tweede vermelding ‘onvoldoende’ wordt gegeven, zelfs indien ze niet voortvloeit uit de eerste vermelding ‘onvoldoende’, ontslaat de leidend ambtenaar het personeelslid omwille van beroepsongeschiktheid of stelt hij dit voor aan de overheid die de benoemingsbevoegdheid heeft of waaraan de benoemingsbevoegdheid overgedragen werd’;

dat op basis van dat artikel niet kan worden gesteld dat er een verschil in behandeling zal zijn tussen personeelsleden die over een periode van drie jaar twee vermeldingen “onvoldoende” hebben gekregen; dat als ze benoemd zijn door de leidend ambtenaar, ze door die laatste zullen worden ontslagen wegens beroepsongeschiktheid, terwijl, als ze benoemd zijn door een andere overheid, de leidend ambtenaar een voorstel in die zin zal formuleren en de overheid geen andere keuze zal hebben dan ook het personeelslid in kwestie te ontslaan; dat het voornoemde artikel 34, eerste lid, ondubbelzinnig is, aangezien als regel geldt dat ieder personeelslid dat binnen een termijn van drie jaar twee vermeldingen “onvoldoende” heeft gekregen, ontslagen wordt; dat het tweede middel niet gegrond is in zoverre het gericht is tegen artikel 34, eerste lid, van de bestreden handeling;

- dat wat de beweerde discriminatie tussen geëvalueerde personeelsleden betreft naargelang ze al dan niet door competente evaluatoren geëvalueerd zijn, de bestreden handeling een verordening is, aangezien ze een abstract, niet-persoonsgericht en algemeen karakter heeft en het inzonderheid de bedoeling is dat

ze geldt voor alle personeelsleden van de federale overheidsdiensten in ruime zin; dat de omstandigheid dat die personeelsleden geëvalueerd worden door meerderen die zij competent of net niet competent achten een gegeven is dat inherent is aan het “bestuurlijke leven” dat niet op algemene wijze door de wetgever kan worden geregeld; dat, zoals hierboven al is onderstreept, sommige bepalingen van het bestreden besluit het geëvalueerde personeelslid waarborgen bieden tegen een arbitraire evaluatie; dat het tweede middel aldus op dat punt niet gegrond is;

- dat, wat de discriminatie betreft die uit de artikelen 6 en 38 van het bestreden besluit zou volgen, er grond bestaat om die artikelen te citeren:

“ Art. 6. Indien het personeelslid meer dan zes maanden afwezig is gedurende een evaluatieperiode, bekomt hij geen evaluatie.

Het personeelslid echter dat de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” of de vermelding “uitzonderlijk” bij zijn laatste evaluatie had bekomen, bekomt voor deze evaluatieperiode de vermelding “voldoet aan de verwachtingen”.

Het tweede lid is enkel van toepassing voor de maanden waarin het personeelslid geldelijke anciënniteit verwerft. Het feit dat het personeelslid de laatste trap van zijn weddeschaal heeft bereikt, verhindert echter zijn vooruitgang binnen de schaalanciënniteit niet.

Art. 38. In afwijking van artikel 6, krijgt het personeelslid dat langer dan zes maanden afwezig is gedurende een evaluatieperiode, ambtshalve de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" als zijn afwezigheid te wijten is aan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk, aan een beroepsziekte of aan een of meer van de volgende verloven:

- 1° een verlof wegens moederschapsbescherming;
- 2° een voltijds ouderschapsverlof;
- 3° een verlof bedoeld in artikel 77 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 4° een verlof bedoeld in artikel 95 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;
- 5° een verlof voor opdracht van algemeen belang;
- 6° het verlof bedoeld in het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van de groepen;

- 7° het verlof bedoeld in het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de Rijksdiensten;
- 8° het voltijds verlof bedoeld in de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten;
- 9° de detachering bedoeld in het koninklijk besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse;
- 10° de detachering bedoeld in het koninklijk besluit van 20 mei 1997 tot vaststelling van de voorwaarden voor de detachering van het personeel van de openbare diensten bij het Secretariaat van het Raadgevend Comité voor bio-ethiek.

Dit artikel is niet van toepassing wanneer artikel 33 van toepassing is”;

dat de afdeling Wetgeving in haar advies 53.562/2 van 10 juli 2013 heeft gesteld wat volgt:

“ (...)

1. Artikel 38 heeft betrekking op afwezigheden van meer dan zes maanden als gevolg van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, een beroepsziekte, en op een reeks verloven die worden opgesomd. In artikel 6 worden de afwezigheden van meer dan zes maanden daarentegen niet aangeduid door vermelding van de oorzaak daarvan.

De vraag rijst wat de strekking is van artikel 6. Slaat het op andere gevallen van afwezigheid wegens “ziekte” of van verlof dan die welke genoemd worden in artikel 38? Zo ja, welke en waarom worden ze, wat betreft de gevolgen daarvan voor de evaluatievermelding, *a priori* anders behandeld: in het geval genoemd in artikel 6 wordt de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” of “uitzonderlijk” van de laatste evaluatie naargelang van het geval behouden of omgezet in een vermelding “voldoet aan de verwachtingen”, met dien verstande dat in het derde lid van artikel 6 gepreciseerd wordt dat die bepaling slechts van toepassing is gedurende de maanden dat het personeelslid geldelijke anciënniteit verwerft. In het geval genoemd in artikel 38 echter, krijgen alle personeelsleden op wie het van toepassing is zonder onderscheid de vermelding “voldoet aan de verwachtingen”, waarbij bovendien geen duidelijk verband wordt gelegd met de geldelijke loopbaan van het personeelslid.

De stellers van het ontwerp moeten daarover uitleg verschaffen in het verslag aan de Koning en ervoor zorgen dat, zo er sprake is van een daadwerkelijk verschillende behandeling, deze naar behoren kan worden gewettigd. Zo niet kan ze discriminerend worden bevonden in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

(...);

dat op te merken valt dat het verslag aan de Koning geen enkele rechtvaardiging bevat van het verschil in behandeling waarop aldus gewezen is; dat daarover in de proceduregeschriften van de verwerende partij evenmin iets wordt gezegd; dat de redenering van de afdeling Wetgeving van de Raad van State aldus haar relevantie behoudt; dat het tweede middel gegrond is in zoverre het gericht is tegen de artikelen 6 en 38 van het bestreden besluit;

- dat, wat het feit betreft dat niets garandeert dat een personeelslid niet zal worden belast met de evaluatie van personeelsleden in een taal die hij niet beheerst, dient te worden onderstreept dat de naleving van het beginsel van de hiërarchie van de normen veronderstelt dat het personeelslid door een gemachtigd hiërarchische meedere wordt geëvalueerd met eerbiediging van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken; dat zulks veronderstelt dat indien hij niet tot dezelfde taalrol als het geëvalueerde personeelslid behoort, de hiërarchische meedere een voldoende kennis van de taal van het geëvalueerde personeelslid dient te bezitten, als ambtenaar behorend die tot het tweetalig kader, die krachtens artikel 43, § 3, derde lid, van dezelfde wetten het bewijs heeft geleverd de tweede taal voldoende te kennen, ofwel omdat hij in het bezit is van een taalbewijs waaruit de voldoende kennis van de andere taal blijkt dat uitgereikt is op grond van de artikelen 7, 12 of 11 en 9, § 1, van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van dezelfde wetten; dat het tweede middel aldus op dat punt niet gegrond is;

Overwegende dat het tweede middel in het licht van hetgeen voorafgaat alleen gegrond is in zoverre het gericht is tegen de artikelen 6 en 38 van het bestreden besluit;

Overwegende dat de verwerende partij in haar laatste memorie in bijkomende orde verzoekt artikel 14^{ter} van de gecoördineerde wetten op de Raad van State toe te passen en de eventueel nietigverklaarde bepalingen te handhaven tot zes maanden na datum van kennisgeving van dit arrest, de tijd die ze nodig heeft om de betreffende regeling aan te passen en, in voorkomend geval, de leden van de nieuwe beroepscommissies te benoemen; dat ze stelt dat, sedert de inwerkingtreding van het bestreden besluit, heel wat beroepsprocedures ingesteld en reeds behandeld zijn volgens de bepalingen van dat besluit; dat ze dat aantal beroepen voor 2014 schat op een twintigtal dossiers voor de interdepartementale commissie, waarbij nog de dossiers geteld moeten worden die behandeld zijn door de andere beroepscommissies; dat ze betoogt dat het omwille van de rechtszekerheid beter zou zijn om, in geval van nietigverklaring, niet terug te komen op de reeds afgesloten beroepsprocedures; dat ze in dat verband wijst op verschillende arresten van de Raad van State;

Overwegende dat verzoeker stelt dat het belang dat de geëvalueerden en de evaluatoren erbij hebben dat bij de evaluaties alles wettig verloopt, zwaarder doorweegt dan elk ander belang, in het bijzonder in het licht van de gevolgen die de evaluaties kunnen hebben voor die personen; dat hij aanvoert dat een periode van zes maanden niet verantwoord is, aangezien de verwerende partij er niet toe komt het exacte aantal gesloten en lopende dossiers op te geven;

Overwegende dat de Raad van State, indien hij dit nodig acht, de uitwerking van de bepalingen van een verordening waarvan hij de nietigverklaring uitspreekt, krachtens artikel 14^{ter} van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, tijdelijk kan handhaven voor de termijn die hij bepaalt, dat beschikken dat een arrest tot nietigverklaring van een verordening uitwerking heeft op een later tijdstip een afwijking vormt van het beginsel van de terugwerkende kracht van een nietigverklaring en slechts kan worden overwogen met inachtneming van de eventuele noodzaak van een dergelijke regeling wegens een bijzonder ernstige inbreuk op de rechtszekerheid, de in het geding zijnde belangen en, inzonderheid, de gevolgen die een niet-terugwerkende kracht van het arrest voor de situatie van verzoekster zou kunnen hebben;

Overwegende dat, gelet op het feit dat het bestreden besluit de evaluatie van de personeelsleden van de federale overheidsdiensten regelt en zodoende van invloed is op de evolutie van hun loopbaan, rekening houdend met de vele toepassingen in individuele gevallen waartoe het bestreden koninklijk besluit aanleiding gegeven heeft sedert het op 1 november 2013 in werking getreden is, en omwille van de rechtszekerheid moet worden besloten dat het arrest houdende nietigverklaring pas vanaf 1 september 2015 uitwerking zal hebben,

B E S L U I T:

Artikel 1.

De Belgische Staat, vertegenwoordigd door de minister van Financiën, wordt buiten het geding gesteld.

Artikel 2.

Vernietigd worden de artikelen 6 en 38 van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt.

Artikel 3.

Er is geen grond meer om uitspraak te doen met betrekking tot de artikelen 24, 25, 26, 27, 31 en 32, eerste lid, van hetzelfde koninklijk besluit, die vernietigd zijn bij arrest nr. 230.784 van 3 april 2015.

Artikel 4.

Dit arrest heeft uitwerking met ingang van 1 september 2015.

Artikel 5.

Dit arrest zal bij uittreksel in het Belgisch Staatsblad worden bekendgemaakt op dezelfde wijze als het gedeeltelijk vernietigde besluit.

Artikel 6.

De kosten, bepaald op 175 euro, komen ten laste van de verwerende partij.

Aldus uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van de VIII^e kamer, op drie april tweeduizend vijftien door:

Jacques VANHAEVERBEEK,	kamervoorzitter,
Pascale VANDERNACHT,	staatsraad,
Luc CAMBIER,	staatsraad,
Gregory DELANNAY,	griffier.

De Griffier

De Voorzitter

Gr. DELANNAY

J. VANHAEVERBEEK

VERTALING OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 63,
EERSTE LID, VAN DE WETTEN OP DE RAAD VAN STATE,
GECOÖRDINEERD OP 12 JANUARI 1973