

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 232.440 van 6 oktober 2015
in de zaak A. 211.306/IX-8303**

In zake : Jan DE SAEDELEER
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Chris Van Olmen en Vincent Vuylsteke
kantoor houdend te 1050 Brussel
Louizalaan 221
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister van
Defensie, belast met Ambtenarenzaken
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Emmanuel Jacobowitz en Anthony Poppe
kantoor houdend te 1160 Brussel
Tedescolaan 7
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 13 januari 2014, strekt tot de nietigverklaring van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 ‘betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt’ (BS 14 november 2013), “in het bijzonder in de mate dat verzoeker niet meer van een vlakke loopbaan kan genieten (en daardoor op 1 juli 2014 de weddeschaal A33 niet meer bekommt)”.

II. Verloop van de rechtspleging

2. De verwerende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de verzoekende partij heeft een memorie van wederantwoord ingediend.

Auditeur Melissa Celis heeft een verslag opgesteld.

De verwerende partij en de verzoekende partij hebben een laatste memorie ingediend.

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 1 juni 2015.

Staatsraad Bruno Seutin heeft verslag uitgebracht.

De verzoekende partij, advocaat Milena Van Duppen, die *loco* advocaten Chris Van Olmen en Vincent Vuylsteke verschijnt voor de verzoekende partij en advocaat Anthony Poppe, die tevens *loco* advocaat Emmanuel Jacobowitz verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Melissa Celis heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

Er is toepassing gemaakt van de bepalingen op het gebruik der talen, vervat in titel VI, hoofdstuk II, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

III. Feiten en regelgevend kader

3.1. Verzoeker is sinds 1 juli 1996 tewerkgesteld bij de FOD Binnenlandse Zaken.

Na het doorlopen van zijn stage wordt hij bij koninklijk besluit van 8 september 1997 bij de centrale diensten van het toenmalige ministerie van Binnenlandse Zaken benoemd in de graad van ingenieur, dit met ingang van 1 juli 1997. Het betreft een benoeming in een vlakke loopbaan, dit is de loopbaan waarbij de ambtenaar opeenvolgend benoemd wordt in een graad van een steeds hogere

trap van hetzelfde niveau zonder dat de betrekking vacant moet worden verklaard en zonder dat de ambtenaar zich kandidaat moet stellen.

3.2. Met een koninklijk besluit van 8 september 1997 ‘houdende schrapping van diverse graden bij het ministerie van Binnenlandse Zaken’ (hierna: koninklijk besluit van 8 september 1997) worden diverse graden bij het toenmalige ministerie van Binnenlandse Zaken geschrapt. Daarin wordt in het bijzonder het volgende bepaald:

“Artikel 1. §1. Bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken worden de volgende graden opgericht uitsluitend ten behoeve van de titularissen van de graden van ingenieur en ingenieur-directeur:

- in rang 10:

ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving);

- in rang 13:

hoofdingenieur-directeur (vlakke loopbaan in uitdoving).

§2. De graad van ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving) die opgericht wordt in §1 wordt na de toepassing van het artikel 5 afgeschaft.

[...]

Art. 4. §1. De ambtenaren die op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit titularis zijn van één van de geschrapte graden die hierna in de linkerkolom voorkomen, worden ambtshalve benoemd in één van de opgerichte graden die in de rechterkolom voorkomen:

[...]

ingenieur-directeur

hoofdingenieur-directeur

(vlakke loopbaan in uitdoving)

ingenieur

ingenieur

(vlakke loopbaan in uitdoving)

§2. De ambtenaren die krachtens §1 benoemd zijn behouden in hun nieuwe graad de graadanciënniteit welke verkregen was in de graad waarvan ze titularis waren.

[...]

Art. 5. De graad van ingenieur-directeur (vlakke loopbaan in uitdoving), opgericht in artikel 1, §1 kan slechts worden toegekend aan de ambtenaren titularis van de graad van ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving) (afgeschafte graad). Deze bevordering wordt verleend volgens de regels van de vlakke loopbaan.

In afwijking van artikel 65, §1 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de beoordeling en de loopbaan van het rijksperoneel, kunnen zij slechts bevorderd worden wanneer zij ten minste 18 jaar graadanciënniteit hebben in de graad van ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving).

Art. 6. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 juli 1997, behoudens [...].”

Hieruit volgt dat de vlakke loopbaan behouden blijft voor de ambtenaren die op 1 juli 1997 titularis zijn van de (uitdovende) graad van ingenieur.

3.3. De aan de voornoemde graden gekoppelde geldelijke loopbaan wordt vastgesteld in het koninklijk besluit van 15 september 1997 ‘tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 april 1995 tot vaststelling van de weddeschalen van de bijzondere graden en de specifieke functies van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Ambtenarenzaken’ (hierna: koninklijk besluit van 15 september 1997). Artikel 3 van dit koninklijk besluit luidt als volgt:

“Artikel 1 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling:
‘De weddeschaal van elk der bijzondere graden bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken wordt vastgesteld als volgt:

[...]

b) vanaf 1 juli 1997:

A. Administratief personeel onderworpen aan het statuut van het Rijkspersoneel

1° Ambtenaren van niveau I

a) De Hoofdingenieur-directeur (vlakke loopbaan in uitdoving) (rang 13) geniet de weddeschaal 13D.

b) De Ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving) (rang 10) geniet de weddeschaal 10D.

De ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving) die vier jaar graadanciënniteit heeft bekomt de weddeschaal 10E.

[...].”

Deze bepaling treedt luidens artikel 4 van dat koninklijk besluit van 15 september 1997 in werking op 1 juli 1997.

Met toepassing van voornoemd artikel 3 van dit koninklijk besluit van 15 september 1997 verkrijgt verzoeker op 1 juli 2000 de weddeschaal 10E, vermits hij op die datum over vier jaar graadanciënniteit beschikt.

3.4. Als gevolg van de Copernicushervorming wordt het niveau I omgezet in het niveau A. De nieuwe loopbaan van niveau A is gesteund op vakrichtingen die in verschillende klassen zijn ingedeeld. Dit wordt gerealiseerd

met het koninklijk besluit van 4 augustus 2004 ‘betreffende de loopbaan van niveau A van het Rijkspersoneel’ (hierna: koninklijk besluit van 4 augustus 2004). In het verslag aan de koning bij dit koninklijk besluit wordt het volgende bepaald:

“De vakrichting is een functiegroep waarvoor een bepaald kennisdomein voor de uitoefening van een activiteit is vereist. [...]

[...]

De vakrichting wordt onderverdeeld in vakklassen; een klasse groepeerde functies van vergelijkbare complexiteit, technische expertise en verantwoordelijkheden. De laagste klasse omvat de lichtste functies en de hoogste klasse de zwaarste functies.

De nieuwe loopbaan van niveau A omvat dus vijf klassen: A1, A2, A3, A4 en A5, waarvan de laatste de hoogste klasse is. Elke ambtenaar zal op basis van een wegings- en classificatiesysteem van de functies in een klasse ingedeeld worden.

[...].”

3.5. Bijzondere graden als deze van ingenieur waarvan verzoeker titularis is, zijn echter met het voornoemde koninklijk besluit van 4 augustus 2004 niet geïntegreerd geworden in de nieuwe functieklassen. Precies daarom wordt met het koninklijk besluit van 19 maart 2008 ‘tot integratie van sommige ambtenaren van de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken in de nieuwe loopbaan van niveau A van het rijkspersoneel’ (hierna: koninklijk besluit van 19 maart 2008) het volgende bepaald:

“Artikel 1. §1. De ambtenaren die op 1 december 2004 titularis waren van een van de geschrapte graden die hierna in kolom 1 zijn opgenomen, bekleed met een weddenschaal die in kolom 2 is opgenomen, worden ambtshalve benoemd in de klasse die in kolom 3 is opgenomen, bezoldigd in de weddenschaal die in kolom 4 is opgenomen, en ze dragen de titel hier tegenover vermeld in kolom 5.

1	2	3	4	5
Ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving) [...]	10D	A2	A22	attaché
Ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving) [...]	10E	A2	A23	attaché
Hoofdingenieur-directeur (vlakke loopbaan in uitdoving) [...]	13D	A3	A33	adviseur [...]
Centrumbestuurder [...]	13A	A3	A31	adviseur [...]

§2. De klasse-anciënniteit van de ambtenaren, benoemd in toepassing van §1, is gelijk aan de graadanciënniteit die verkregen was op 1 december 2004 in

de graad waarvan ze titularis waren.

De anciënniteit verkregen in niveau 1 wordt geacht verkregen te zijn in niveau A.

§3. De door deze ambtenaren verkregen geldelijke anciënniteit wordt geacht verkregen te zijn in de nieuwe weddenschaal.

§4. In afwijking van §1, en in voorkomend geval, behouden de ambtenaren het voordeel van de weddenschaal van de graad waarmee ze waren bekleed, voor zover deze gunstiger is.

[...]

Art. 3. De ambtenaren voorheen bekleed met de graad van ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving) en bezoldigd in de weddenschaal 10E, bekomen de weddenschaal 13D zodra ze achttien jaar klasse-anciënniteit tellen, voor zover ze op dat ogenblik geen gunstiger weddenschaal genieten.

Art. 4. De volgende graden worden geschrapt:

- ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving);
- hoofdingenieur-directeur (vlakke loopbaan in uitdoving);
- centrumdirecteur.

[...]

Art. 11. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 december 2004.”

Verzoeker wordt aldus met ingang van 1 december 2004 ambtshalve benoemd in de klasse A2 en bezoldigd in de weddeschaal A23 (artikel 1, § 1, van dat koninklijk besluit van 19 maart 2008). Zodra hij over achttien jaar klasse-anciënniteit beschikt, zal hij de weddeschaal 13D verkrijgen, voor zover hij op dat ogenblik geen gunstiger weddeschaal geniet (artikel 3). Hieruit volgt dan ook dat hij op 1 juli 2014 deze weddeschaal 13D zou verkrijgen vermits hij sinds 1 juli 1996 is tewerkgesteld in de graad van ingenieur.

3.6. Met het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 ‘betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt’ wordt een nieuwe geldelijke loopbaan ingevoerd voor de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

In de nota aan de ministerraad van 14 juni 2013 wordt het ontwerp van dit koninklijk besluit als volgt toegelicht:

“2. Uiteenzetting van het dossier

Dit ontwerp heeft als doel een nieuwe geldelijke loopbaan in te voeren voor alle personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt, met uitzondering van de penitentiair bewakingsassistenten (die vaak ‘cipiers’

worden genoemd).

De invoering van een motiverend loopbaanbeleid steunt op twee principes:

- een mechanisme voor een evaluatie van de ontwikkeling en de prestaties van de medewerkers en
- een juistere verloning van diezelfde medewerkers.

Het ontwerp van besluit zorgt voor de verandering van het loopbaanstelsel naar een nieuw stelsel waarin de evolutie van de geldelijke loopbaan binnen een zelfde graad en klasse nauw verbonden is aan het evaluatieproces. Dit nieuwe stelsel vervangt het huidige stelsel, dat gebaseerd is op het slagen voor een gecertificeerde opleiding en het verstrijken van de geldigheidsduur daarvan.

Het ontwerp van besluit vier titels:

- De eerste titel bevat algemeenheden en definities.
- De tweede titel is een nieuw geldelijk statuut; het handelt hoofdzakelijk over:
 - de geldelijke anciënniteit
 - de schaalanciënniteit, een nieuw concept, dat noodzakelijk is voor de nieuwe loopbanen;
 - de eigenlijke nieuwe loopbanen.
- Titel III regelt de overgangsbepalingen betreffende 'nieuwe oude loopbanen'.
- Titel IV bevat een groot aantal wijzigingen aan de teksten betreffende het geldelijke statuut en heft 62 andere teksten op.

Nieuwe loopbaan:

De nieuwe loopbaan, die uitgewerkt wordt in titel II van dit ontwerp, zal van toepassing zijn op alle personeelsleden die zullen worden aangeworven vanaf 1 januari 2014 of die na deze datum een bevordering of een verandering van graad zullen krijgen. De grote principes van deze nieuwe loopbaan zijn de volgende:

- elke graad of elke klasse omvat vijf schalen, met uitzondering van:
 - o de klasse A1, die er zes telt
 - o de klassen A4 en A5, die er vier tellen
 - o de graad van medewerker restaurant/schoonmaak, die er vier telt
 - o de graad van technisch medewerker, die er zes telt
 - o de graad van financieel medewerker, die er drie telt
 - o de graad van operationeel brigadier, die er vier telt.
- De overgang van de eerste naar de tweede schaal gebeurt voor alle personeelsleden na drie evaluaties met de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of twee evaluaties met de vermelding 'uitzonderlijk'.
- De overgang naar de andere schalen gebeurt na zes evaluaties met de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of vier evaluaties met de vermelding 'uitzonderlijk' in de niveaus B, C en D. In het niveau A gebeurt de overgang naar de andere schalen na vijf evaluaties met de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of vier evaluaties met de vermelding 'uitzonderlijk'.
- De overgang naar de hogere schaal wordt evenwel beperkt tot de derde weddeschaal voor contractuelen, met uitzondering van de medewerkers restaurant/schoonmaak.
- De overgang naar de hogere schaal wordt aldus impliciet verbonden aan de schaalanciënniteit (zes, vijf, vier en drie jaar).
- De evaluatie met de vermelding 'te verbeteren' levert geen enkele

vordering naar de hogere schaal op voor het beschouwde jaar. De geldelijke anciënniteit neemt op normale wijze toe.

- De evaluatie met de vermelding 'onvoldoende' levert geen enkele vordering naar de hogere schaal op voor het beschouwde jaar en blokkeert de geldelijke anciënniteit voor het beschouwde jaar.

- Bij een bevordering naar het hogere niveau of de hogere klasse gebeurt de overgang in de tweede of een nog hogere schaal indien de overgang naar de eerste schaal geen significante verhoging oplevert.

In de nieuwe loopbaan vormen de vereiste schaalanciënniteit en het vereiste aantal gunstige evaluatievermeldingen met andere woorden de grondslag voor de overgang naar de hogere schaal. De overgang tussen de schalen verloopt vlugger met een vermelding 'uitstekend' dan met een vermelding 'voldoet aan de verwachtingen'. De overgang verloopt vlugger tussen de eerste en de tweede schaal dan tussen de andere schalen. De vermeldingen 'te verbeteren' of 'onvoldoende' vertragen de bevordering naar de hogere weddeschaal.

'Nieuwe oude loopbanen':

Naast de nieuwe loopbanen die in titel II bepaald worden, bevat het ontwerp een reeks overgangsbepalingen (Titel III) betreffende de 'nieuwe oude loopbanen'. Deze bepalingen hebben betrekking op alle personeelsleden die in dienst zijn op 31 december 2013, met uitzondering van de penitentiair bewakingsassistenten. Tijdens een overgangsperiode van 3 jaar (tot 1 januari 2017) waarbij het effect van de principes van de nieuwe loopbaan nog niet kan spelen omdat aantal evaluaties dienen te gebeuren, worden een aantal garanties van de huidige loopbaan gewaarborgd waaronder anciënniteitsverhoging en competentiepremie.

Vanaf 1 januari 2017 verloopt de loopbaan voor alle personeelsleden, dwz nieuw aangeworvenen sinds 1/1/2017 en diegenen die nu reeds aanwezig zijn, volgens dezelfde principes.

- de vooruitgang na een bepaalde periode en mits het behalen van het vereiste aantal gunstige vermeldingen

- dezelfde vooruitgang, die een keer per jaar plaatsvindt, naargelang van de geldelijke anciënniteit.

Het verschil met de nieuwe loopbanen is dat ze *de facto* niet langer georganiseerd zijn volgens weddeschalen omdat er anders duizenden individuele weddeschalen dienen ingevoerd te worden. Ze gaan wel op dezelfde manier vooruit als binnen de verschillende weddeschalen. De overgang naar de basisweddeschalen zal in de toekomst enkel gebeuren in geval van een nieuwe aanwerving, een bevordering of een verandering van graad.

In tegenstelling tot de 'nieuwe loopbaan' volgt de vooruitgang uit het behalen van een bonificatie en niet uit het toekennen van een nieuwe, meer voordelige weddeschaal. Naargelang van het niveau en de weddeschaal heeft het personeelslid recht op een, op twee of op meerdere andere bonificaties. Contractuele personeelsleden kunnen echter slechts twee bonificaties krijgen, met uitzondering van de medewerkers restaurant/schoonmaak.

In alle gevallen is de grens aan deze vooruitgang die van het maximum van de laatste schaal van de graad of de klasse van de weddeschaal van de 'nieuwe loopbaan'. Dit maximum kan echter overschreden worden indien de oude

weddeschaal die het personeelslid behoudt een hoger maximum heeft (bijvoorbeeld de ambtenaren bezoldigd in de oude weddeschaal 22B).

De eerste bonificatie bekomt men na drie evaluaties met de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ of twee evaluaties met de vermelding ‘uitzonderlijk’. De volgende bonificaties worden toegekend na zes evaluaties met de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ of vier evaluaties met de vermelding ‘uitzonderlijk’ in de niveaus B, C en D. In het niveau A worden de bonificaties toegekend na vijf evaluaties met de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ of vier evaluaties met de vermelding ‘uitzonderlijk’.”

Op 14 juni 2013 besluit de ministerraad dat in het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten de syndicale onderhandelingen overeenkomstig de wet van 19 december 1974 ‘tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’ en het koninklijk uitvoeringsbesluit van 28 september 1984 zullen worden opgestart, dat na de syndicale onderhandelingen een werkgroep beleidscoördinatie het dossier zal onderzoeken en dat het ontwerp van koninklijk besluit voor advies aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State zal worden voorgelegd.

Op 19 en 26 juni 2013 en 3 juli 2013 vinden de onderhandelingen in het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten plaats, waarvan de conclusies zijn opgenomen in protocol nummer 685 van 10 juli 2013. De afgevaardigden van de overheid en van de vakorganisaties komen niet tot een akkoord over het voorgelegde ontwerp.

In de nota aan de ministerraad van 11 juli 2013 worden de volgende correcties aan het ontwerp van dit koninklijk besluit ‘betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt’ toegelicht:

“Als gevolg van de syndicale onderhandelingen werd titel III, die de overgangsbepalingen rond de ‘nieuwe oude loopbanen’ regelt, aangepast, met het oog op het voorzien van de mogelijkheid voor een baremieke verhoging in de oude weddeschaal na afloop van de geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding. Verschillende technische correcties werden ook aangebracht in titel III.

Titel II werd eveneens enigszins gecorrigeerd. De bepalingen met betrekking tot het effect van de evaluatie met vermelding ‘te verbeteren’ of

‘onvoldoende’ op de vooruitgang in de geldelijke anciënniteit voor het betrokken jaar werd geschrapt uit het ontwerpbesluit.”

Op 7 augustus 2013 geeft de afdeling Wetgeving van de Raad van State advies nr. 53.749/2/V over dit ontwerp van koninklijk besluit.

In de nota aan de ministerraad van 4 september 2013 wordt het volgende vermeld:

“Er werd rekening gehouden met alle opmerkingen van de Raad van State. De artikelen 2, 16, 34, 49, 82, alsook het aanhef, werden aangepast. Er werd echter geen rekening gehouden met de opmerking over de opheffing van de bepalingen betreffende de gecertificeerde opleidingen.

De Raad van State interpreteert de afschaffing van de gecertificeerde opleidingen als een afschaffing van elke mogelijkheid tot opleiding voor de federale ambtenaren. De Raad van State is van mening dat die afschaffing in tegenspraak is met artikel 11, § 2, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel en met artikel 7, § 2, eerste en tweede lid, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen.

Die opmerking klopt niet. Iedereen weet dat er vóór de gecertificeerde opleidingen al opleidingsinspanningen werden geleverd en dat de opleidingsinspanningen na de hervorming van de loopbaan waarin de vooruitgang in weddeschaal aan de gecertificeerde opleidingen is verbonden, zullen worden voortgezet. Iedereen weet ook dat er over de gecertificeerde opleidingen niets, of althans niet in die zin, in de statuten van de gefedereerde entiteiten staat.

Naar aanleiding van de opmerking van de Raad van State betreffende de bepalingen van Titel IV werden er louter technische wijzigingen aangebracht aan de artikelen 75, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 92, 94, 131, 140, 141, 171 en 178. Er werden ook twee artikelen, namelijk de artikelen 69 en 70, toegevoegd aan het ontwerp van koninklijk besluit naar aanleiding van de publicatie op 16 juli 2013 van het koninklijk besluit van 4 juli 2013 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de overgang naar het niveau A.

Ten slotte werden er schrijffouten verbeterd in de artikelen 42, 43, 44, 50 en 58. Het woord ‘lid’ werd telkens vervangen door het woord ‘paragraaf’.

Op 6 september 2013 keurt de ministerraad het ontwerp van koninklijk besluit ‘betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt’ goed en wordt onder meer beslist:

“in het geval het advies van de Raad van State, dat over de bijlagen van het ontwerp werd gevraagd [...], geen fundamentele opmerkingen bevat, het ontwerp ter ondertekening aan het Staatshoofd mag worden voorgelegd.”

Op 25 september 2013 geeft de afdeling Wetgeving van de Raad van State advies nr. 54.057/2 over de aangepaste versie van het ontwerp van koninklijk besluit.

Het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 ‘betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt’ wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 14 november 2013. Dit is het bestreden besluit.

In het verslag aan de koning bij dit koninklijk besluit wordt het volgende vermeld:

“Dit ontwerp heeft als doel een nieuwe geldelijke loopbaan in te voeren voor alle personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt, met uitzondering van het wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen en de mandaathouders. Deze nieuwe geldelijke loopbaan ligt in het verlengde van de eerste heroriënteringsinitiatieven die in januari 2013 reeds concreet vorm kregen met de stopzetting van de inschrijvingen voor de gecertificeerde opleidingen en vervolgens in september 2013 met de wijziging van het evaluatiesysteem.

Het ontwerp van besluit zorgt voor de kanteling van het loopbaanstelsel naar een nieuw stelsel waarin de evolutie van de geldelijke loopbaan nauw verbonden is aan het evaluatieproces, en er dus rekening wordt gehouden met de prestaties van de personeelsleden. Dit nieuwe stelsel vervangt het huidige stelsel, dat gebaseerd is op het slagen voor een gecertificeerde opleiding en het verloop van de geldigheidsduur daarvan.

Het ontwerp van besluit bevat vier titels:

- de eerste titel bevat algemeenheden en definities;
- de tweede titel is een nieuw geldelijk statuut; het handelt hoofdzakelijk over:
 - de geldelijke anciënniteit;
 - de schaalanciënniteit, een nieuw concept, dat noodzakelijk is voor de nieuwe loopbanen;

- de eigenlijke nieuwe loopbanen;
- titel III regelt de overgangsbepalingen betreffende de ‘nieuwe oude loopbanen’;
- titel IV bevat een groot aantal wijzigingen aan de teksten betreffende het geldelijke statuut (26 gewijzigde koninklijke besluiten) en heft 58 andere teksten op.

Het ontwerp slaat niet op de administratieve loopbaan (bevordering door overgang naar het hogere niveau, bevordering naar de hogere klasse, procedure voor verandering van graad,...). In het kader van de bevordering naar de hogere klasse bevat het ontwerp van koninklijk besluit wel twee grote wijzigingen:

- de A1-loopbaan telt 6 schalen en bereikt het maximum van de oude weddeschaal A23 zonder dat het personeelslid automatisch overgaat naar de tweede klasse;
- wie in de klasse A1 is benoemd, zal kunnen solliciteren naar een vacante betrekking in de klasse A3, zodra hij 6 jaar anciënniteit telt in de klasse A1.

Nieuwe loopbaan (Titel II):

De nieuwe loopbaan, die uitgewerkt wordt in titel II van dit ontwerp, zal van toepassing zijn op alle personeelsleden die zullen worden aangeworven vanaf 1 januari 2014 of die na deze datum een bevordering of een verandering van graad zullen krijgen. De grote principes van deze nieuwe loopbaan zijn de volgende:

- elke graad of elke klasse omvat vijf schalen, met uitzondering van:
 - o de klasse A1, die er zes telt;
 - o de klassen A4 en A5, die er vier tellen;
 - o de graad van medewerker restaurant/schoonmaak, die er vier telt;
 - o de graad van technisch medewerker, die er zes telt;
 - o de graad van financieel medewerker, die er drie telt;
 - o de graad van operationeel brigadier, die er vier telt;
- de overgang van de eerste naar de tweede schaal gebeurt voor alle personeelsleden na drie evaluaties met de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ of twee evaluaties met de vermelding ‘uitzonderlijk’;
- de overgang naar de andere schalen gebeurt na zes evaluaties met de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ of vier evaluaties met de vermelding ‘uitzonderlijk’ in de niveaus B, C en D. In het niveau A gebeurt de overgang naar de andere schalen na vijf evaluaties met de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ of vier evaluaties met de vermelding ‘uitzonderlijk’;
- de overgang naar de hogere schaal wordt evenwel beperkt tot de derde weddeschaal voor contractuelen, met uitzondering van de medewerker restaurant/schoonmaak. Dat is uiteraard nog altijd een groot verschil vergeleken met de geldelijke loopbaan van de ambtenaar. Als men het echter vergelijkt met het oude systeem waarin de geldelijke loopbaan van de contractueel beperkt was tot de eerste weddeschaal van de graad of klasse, is de nieuwe geldelijke loopbaan van de contractueel duidelijk voordeliger;
- de overgang naar de hogere schaal wordt aldus impliciet verbonden aan de schaalanciënniteit (zes, vijf, vier en drie jaar)
- de evaluatie met de vermelding ‘te verbeteren’ of ‘onvoldoende’ levert geen enkele bevordering naar de hogere schaal op voor het beschouwde jaar;
- bij een bevordering naar het hogere niveau of de hogere klasse gebeurt de

overgang in de tweede of een nog hogere schaal indien de overgang naar de eerste schaal geen significante verhoging oplevert;

- bij een verandering van graad krijgt de ambtenaar de eerste, tweede, derde, vierde of vijfde weddeschaal naargelang hij de eerste, tweede, derde, vierde of vijfde weddeschaal van zijn vroegere graad genoot. Er wordt echter voorzien in uitzonderingen. Die zijn gerechtvaardigd door het feit dat het de bedoeling is een wedde te behouden die gelijkwaardig is aan de wedde die de ambtenaar in zijn vroegere graad genoot.

In de nieuwe loopbaan vormen de vereiste schaalanciënniteit en het vereiste aantal gunstige evaluatievermeldingen met andere woorden de grondslag voor de overgang naar de hogere weddeschaal. De overgang tussen de schalen verloopt vlugger met een vermelding 'uitstekend' dan met een vermelding 'voldoet aan de verwachtingen'. De overgang verloopt vlugger tussen de eerste en de tweede schaal dan tussen de andere weddeschalen. De vermeldingen 'te verbeteren' of 'onvoldoende' vertragen de bevordering naar de hogere weddeschaal.

'Nieuwe oude loopbanen' (Titel III):

Naast de nieuwe loopbanen die in titel II bepaald worden, bevat het ontwerp een reeks overgangsbepalingen (Titel III) betreffende de 'nieuwe oude loopbanen'. Deze bepalingen hebben betrekking op alle personeelsleden die in dienst zijn op 31 december 2013.

De 'nieuwe oude loopbanen' hebben het volgende gemeen met de nieuwe loopbanen:

- de vooruitgang na een bepaalde periode en mits het behalen van het vereiste aantal gunstige vermeldingen;
- vanaf 1 januari 2017 dezelfde vooruitgang, die een keer per jaar plaatsvindt, naargelang van de geldelijke anciënniteit;
- een belangrijke geldelijke verhoging in geval van bevordering naar het hogere niveau of de hogere klasse;
- het behoud van een gelijkwaardige wedde in geval van verandering van graad.

Ze hebben echter de volgende bijzondere kenmerken:

- ze worden niet langer georganiseerd volgens weddeschalen. Met andere woorden: de personeelsleden zullen op 1 januari 2014 hun oude weddeschaal (oude weddeschaal voortgekomen uit de Copernicushervorming of een andere oude specifieke weddeschaal) behouden. Er is dus geen kanteling naar de weddeschalen van de nieuwe loopbanen;

- elk personeelslid dat geslaagd is voor een gecertificeerde opleiding zal ook de premie voor competentieontwikkeling behouden;

- de ambtenaar die op basis van het oude systeem een bevordering naar de hogere weddeschaal zou hebben gekregen, geniet op het einde van de geldigheidsduur van deze gecertificeerde opleiding eveneens die bevordering in de oude weddeschaal. Er wordt ook voorzien in die regel voor de ambtenaar die in de weddeschaal A11 is bezoldigd en de weddeschaal A12 zal krijgen zodra hij 6 jaar dienstanciënniteit in de weddeschaal A11 telt, alsook voor de ambtenaren die in de schalen A41, A42, A51 en A52 zijn bezoldigd, als ze geslaagd zijn voor een gecertificeerde opleiding en gedurende 6 jaar in die weddeschaal werden bezoldigd;

- voor de personeelsleden van wie de geldigheidsduur verstrijkt vóór 1 januari 2017, maar die geen bevordering in weddeschaal kunnen krijgen, wordt de premie voor competentieontwikkeling verder betaald tot 31 december 2016;

- in tegenstelling tot de ‘nieuwe loopbaan’ is de vooruitgang het gevolg van het verkrijgen van een bonificatie, en niet van de toekenning van een nieuwe, gunstigere weddeschaal. De eerste bonificatie wordt toegekend na 3 evaluaties met de vermelding ‘voldoet aan de verwachtingen’ of na 2 opeenvolgende evaluaties met de vermelding ‘uitzonderlijk’, voor zover het personeelslid sinds 1 januari 2014 een geldelijke anciënniteit van 3 of 2 jaar heeft;

- de volgende bonificaties worden toegekend na:

- 5 evaluaties ‘voldoet aan de verwachtingen’ of 4 evaluaties ‘uitzonderlijk’ (voor het niveau A);
- 6 evaluaties ‘voldoet aan de verwachtingen’ of 4 evaluaties ‘uitzonderlijk’ (voor de niveaus B, C en D);

- het bedrag van de bonificaties varieert hoofdzakelijk naargelang het niveau, de graad of de klasse, de weddeschaal, de toekenning of niet van een premie voor competentieontwikkeling en het aantal bonificaties dat men al kreeg;

- in elk geval zal het totale bedrag van de wedde, na de toekenning van de bonificaties (eerste bonificatie of volgende bonificaties), beperkt worden tot de maximale wedde die is bepaald in de laatste weddeschaal van de graad of klasse van de nieuwe loopbaan;

- contractuelen kunnen schaalbonificaties krijgen. Ze worden beperkt tot maximaal twee bonificaties. Er worden slechts 2 bonificaties toegekend, aangezien de contractueel in de nieuwe loopbaan maximaal tot de 3^e weddeschaal kan opklimmen;

- pas bij een nieuwe aanwerving, een bevordering of een verandering van graad komt het personeelslid in de nieuwe geldelijke loopbaan, m.a.w. in de in titel II bedoelde nieuwe weddeschalen, terecht.

Er werd rekening gehouden met alle opmerkingen van de Raad van State. De artikelen 2, 16, 34, 49, 82, alsook het aanhef, werden aangepast. Er werd echter geen rekening gehouden met de opmerking over de opheffing van de bepalingen betreffende de gecertificeerde opleidingen.

De Raad van State interpreteert de afschaffing van de gecertificeerde opleidingen als een afschaffing van elke mogelijkheid tot opleiding voor de federale ambtenaren. De Raad van State is van mening dat die afschaffing in tegenspraak is met artikel 11, §2, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel en met artikel 7, §2, eerste en tweede lid, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen.

Die opmerking klopt niet. Iedereen weet dat er vóór de gecertificeerde opleidingen al opleidingsinspanningen werden geleverd en dat de

opleidingsinspanningen na de hervorming van de loopbaan waarin de vooruitgang in weddeschaal aan de gecertificeerde opleidingen is verbonden, zullen worden voortgezet. Iedereen weet ook dat er over de gecertificeerde opleidingen niets, of althans niet in die zin, in de statuten van de gefedereerde entiteiten staat.

Naar aanleiding van de opmerking van de Raad van State betreffende de bepalingen van Titel IV werden er louter technische wijzigingen aangebracht aan de artikelen 75, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 92, 94, 131, 141, 171 en 178. Er werden ook 2 artikelen, namelijk de artikelen 69 en 70, toegevoegd aan het ontwerp van koninklijk besluit naar aanleiding van de publicatie op 16 juli 2013 van het koninklijk besluit van 4 juli 2013 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de overgang naar het niveau A, wat uiteraard een vernummering tot gevolg heeft van de artikelen die volgen.

Ten slotte werden er schrijffouten verbeterd in de artikelen 42, 43, 44, 50 en 58 waarin het woord 'lid' telkens werd vervangen door het woord 'paragraaf'."

3.7. Met een brief van 5 februari 2014 stelt de minister van Binnenlandse Zaken de volgende vraag aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken:

"Ik verwijs naar artikel 178, 51° van het Koninklijk Besluit dd. 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt dat voorziet in de opheffing van het Koninklijk Besluit van 19 maart 2008 tot integratie van sommige ambtenaren van de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken in de nieuwe loopbaan van niveau A van het rijkspersoneel.

Het opgeheven besluit voorzag in artikel 3 een verhoging in weddenschaal voor ambtenaren bekleed met de (uitdovende) graad van 'ingenieur' van zodra ze achttien jaar klasse-anciënniteit tellen.

De heer Jan De Saedeleer, personeelslid bij de Algemene Directie Veiligheid en Preventie, bevindt zich in dergelijke situatie en zou op 1 juli 2014 de nodige anciënniteit (18 jaar) behalen om bevorderd te worden.

Door de opheffing van dit besluit kan hij echter geen aanspraak meer maken op deze nakende bevordering.

Ter vergelijking: zijn huidige bruto jaarwedde in 2014 zou zonder deze bevordering 65.172,36 € bedragen, terwijl dit na bevordering een aanzienlijk hoger bedrag, namelijk 77.589,21 €, betreft.

[...]

Bij deze vraag ik u of de opheffing van dit koninklijk besluit kan worden herzien of een overgangsmaatregel kan worden voorzien."

3.8. In zijn antwoord van 7 maart 2014 op deze vraag wijst de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken erop dat door verzoeker een beroep tot nietigverklaring werd ingesteld tegen het voornoemde koninklijk besluit van

25 oktober 2013, in het bijzonder tegen de bepalingen die afwijken van de oude vlakke loopbaan, en dat hij het arrest van de Raad van State wenst af te wachten alvorens een standpunt over de voornoemde vraag in te nemen.

IV. Nadere omschrijving van het voorwerp van het beroep

Standpunt van de partijen

4. Bij de omschrijving van het ‘voorwerp van het beroep’ preciseert verzoeker dat hij de nietigverklaring vraagt van het bestreden besluit, in het bijzonder in de mate dat dit besluit impliceert dat verzoeker het systeem van zijn vlakke loopbaan niet kan voortzetten en hij dus op 1 juli 2014 de weddeschaal A33 niet kan verkrijgen.

Verzoeker is namelijk van oordeel dat de afschaffing van zijn vlakke loopbaan niet kadert in de *ratio legis* van het bestreden besluit. Nochtans is zijn vlakke loopbaan wel degelijk afgeschaft geworden, en wel door artikel 178, 51°, van het bestreden besluit. Volgens verzoeker zijn op zijn minst de volgende bepalingen griefhoudend voor hem:

- titel III van het bestreden besluit (de artikelen 35 tot 62) in de mate dat hierdoor zijn vlakke loopbaan wordt afgeschaft;
- artikel 178, 51°, dat het koninklijk besluit van 19 maart 2008 opheft;
- artikel 179 met betrekking tot de inwerkingtreding van het bestreden besluit.

5. Volgens de verwerende partij vordert verzoeker slechts de nietigverklaring van het bestreden besluit in de mate dat hij niet meer een vlakke loopbaan kan genieten en in die mate vordert hij dan ook uitsluitend de nietigverklaring van artikel 178, 51°, van dit besluit. De nietigverklaring van die specifieke bepaling zal immers tot gevolg hebben dat het koninklijk besluit van 19 maart 2008 zal herleven. Op grond van het beginsel *lex specialis derogat legi generali* zal het koninklijk besluit van 19 maart 2008 van toepassing zijn op de toekenning van de wedde van verzoeker. Daarom dienen noch de artikelen 35 tot

62 van het bestreden koninklijk besluit met betrekking tot de nieuwe oude loopbanen, noch artikel 179 met betrekking tot de inwerkingtreding van het besluit op 1 januari 2014, te worden vernietigd. Artikel 178, 51°, van het bestreden besluit kan dus worden afgesplitst van het bestreden besluit.

6. In zijn memorie van wederantwoord en in zijn laatste memorie verwijst verzoeker met betrekking tot het voorwerp van zijn beroep naar hetgeen hij in dit verband heeft uiteengezet in zijn verzoekschrift.

Beoordeling

7.1. Uit de lezing van zijn verzoekschrift blijkt dat verzoeker de nietigverklaring van het bestreden besluit beoogt in die mate dat hem daardoor de voortzetting van zijn vlakke loopbaan wordt ontnomen en dus ook de met deze vlakke loopbaan verbonden weddeschaalverhoging. Een dergelijke weddeschaalverhoging was uitdrukkelijk bepaald in het koninklijk besluit van 19 maart 2008 (artikel 3), dat hiermee de uitdovende vlakke loopbaan heeft willen behouden en waarborgen.

Dat koninklijk besluit van 19 maart 2008 is door artikel 178, 51°, van het bestreden besluit opgeheven. Indien een eventuele nietigverklaring tot artikel 178, 51°, zou worden beperkt, dient met de verwerende partij inderdaad te worden vastgesteld dat het koninklijk besluit van 19 maart 2008 zou herleven. Dit zou betekenen dat met toepassing van het koninklijk besluit van 19 maart 2008 de vlakke loopbaan in uitdoving van verzoeker verder zou worden gewaarborgd en hij dus wel degelijk de daarin bepaalde weddeschaalverhoging zou kunnen genieten. Een dergelijke bijzondere geldelijke regeling die specifiek is bepaald voor ambtenaren, die voorheen bekleed waren met een graad in uitdoving, heeft dan immers voorrang op de algemene geldelijke regeling van het bestreden besluit voor alle personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

7.2. De Raad van State mag een administratieve rechtshandeling enkel gedeeltelijk vernietigen voor zover dat vernietigde deel duidelijk van het geheel afsplitsbaar is en het dus geen onafscheidbaar geheel vormt met het overige – niet-vernietigde – deel en de overheid – afgezien van het afgesplitste gedeelte – voor het niet-vernietigde gedeelte hetzelfde besluit zou hebben genomen. Er anders over oordelen zou tot gevolg hebben dat de Raad van State zich in de plaats zou stellen van de overheid en hij zou overgaan tot de hervorming, en niet tot de vernietiging, van het besluit waarvan het bestreden gedeelte een onlosmakelijk onderdeel is.

Te dezen erkent de verwerende partij in haar memorie van antwoord zelf dat artikel 178, 51°, van het bestreden besluit kan worden afgesplitst van dit besluit en dat een gedeeltelijke vernietiging ervan mogelijk is.

Doordat de opheffing van het koninklijk besluit van 19 maart 2008, de opheffing betreft van een geldelijke regeling waarin specifiek is voorzien voor ambtenaren die voorheen bekleed waren met een graad in uitdoving en doordat de koning met het bestreden besluit de regeling van de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt in het algemeen heeft beoogd, mag worden aangenomen dat artikel 178, 51°, van het bestreden besluit afsplitsbaar is van de rest van het bestreden besluit en er dus niet noodzakelijk één ondeelbaar geheel van uitmaakt.

7.3. Uit wat voorafgaat volgt dat een eventuele vernietiging *in casu* mag worden beperkt tot artikel 178, 51°, van het bestreden besluit, voor zover het betrekking heeft op de ambtenaren die op 1 december 2004 titularis waren van de geschrapte graad van ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving). Verzoeker kan uit de nietigverklaring van de andere door hem bestreden bepalingen van het bestreden besluit geen bijkomend voordeel halen, zodat hij bij het meer gevorderde geen belang heeft.

V. Onderzoek van het eerste onderdeel van het eerste middel

Standpunt van de partijen

8. In een eerste onderdeel van het eerste middel voert verzoeker onder meer de schending aan van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en in het bijzonder van het vertrouwensbeginsel, van het rechtszekerheidsbeginsel, van het redelijkheidsbeginsel en van het zorgvuldigheidsbeginsel, evenals van de motiveringsplicht.

9.1. Verzoeker voert aan dat hij er rechtmatig mocht op vertrouwen dat hij op 1 juli 2014 in het kader van zijn vlakke loopbaan zou kunnen overgaan naar de weddeschaal A33. Dit wordt echter onmogelijk gemaakt met het bestreden besluit doordat het voornoemde koninklijk besluit van 19 maart 2008 wordt opgeheven.

Met dat koninklijk besluit van 19 maart 2008 werd wel de vlakke loopbaan voor de nieuwe aanwervingen afgeschaft, maar die regeling van de vlakke loopbaan werd wel behouden voor de ambtenaren die reeds in dienst waren. De graden van deze ambtenaren werden dan in uitdoving geplaatst. Hieruit leidt verzoeker af dat de vlakke loopbaan werd afgeschaft, maar enkel voor de toekomstige aanwervingen. De reeds in dienst zijnde personeelsleden mochten hun vlakke loopbaan wel behouden. De ambtenaar wiens vlakke loopbaan in uitdoving werd geplaatst, mocht er volgens verzoeker dan ook redelijk op vertrouwen dat dit tot het einde van zijn loopbaan zou gelden. Een regeling ‘in uitdoving’ impliceert namelijk dat ze niet meer op nieuwe aanwervingen zal worden toegepast, doch ook dat ze voor degenen die reeds die regeling genoten in de toekomst niet meer zal worden aangepast. Uitdoven betekent dat wat verworven is, behouden kan blijven tot het einde van de loopbaan. Een verdere aanpassing van een regeling die reeds ‘in uitdoving’ geldt, kan niet op een redelijke manier worden gerechtvaardigd.

Verzoeker wijst er nog op dat de koning reeds op het ogenblik van het koninklijk besluit van 8 september 1997 de gevolgen ervan kende en wist dat verzoeker op 1 juli 2014 achttien jaar klasse-anciënniteit zou hebben en zou overgaan naar een hogere weddeschaal. Voor een latere wijziging bestaat dan ook geen enkele rechtvaardiging. Voor de betrokken ambtenaren gaat het dan ook om verworven rechten. Het koninklijk besluit van 19 maart 2008 is trouwens een bevestiging van het behoud van de regeling van de vlakke loopbaan ‘in uitdoving’ voor de specifieke groep van ambtenaren doordat zij in de nieuwe functieklassen en weddeschalen geïntegreerd werden en zij de regeling van de uitdovende vlakke loopbaan en weddeschalen konden blijven genieten. Hierdoor heeft de koning het vertrouwen gewekt dat deze maatregelen zouden blijven bestaan en dat verzoeker er gebruik van zou kunnen maken en dus in het kader van zijn vlakke loopbaan op 1 juli 2014 naar de weddeschaal A33 zou kunnen overgaan.

9.2. Verzoeker stelt zich voorts de vraag waarom de overheid net op dat moment beslist om het koninklijk besluit van 19 maart 2008 op te heffen, terwijl zij zelf nog niet zo lang geleden heeft beslist om de regeling van de uitdovende vlakke loopbaan en weddeschalen voor verzoeker en zijn collega's te behouden. Voor verzoeker wordt hiermee eens te meer aangetoond dat hij mocht verwachten dat de overheid dit ook in de toekomst verder zou handhaven.

9.3. Volgens verzoeker hebben de door de overheid gecreëerde verwachtingen ook een invloed gehad op de wijze waarop hij zijn loopbaan heeft uitgebouwd. Verzoeker ging er bij zijn indiensttreding namelijk van uit dat hij bij achttien jaar klasse-anciënniteit naar de weddeschaal A33 zou kunnen overgaan, en dit in de regeling van de vlakke loopbaan. Verzoeker stelt dat hij voor een functie met een specifieke expertise heeft gekozen, zich verder heeft ontwikkeld in de expertenloopbaan en zich daarom niet kandidaat heeft gesteld voor bepaalde bevorderingen, waardoor hij bepaalde kansen aan zich heeft laten voorbijgaan. Voor zover met het bestreden besluit de regeling van de vlakke loopbaan werd opgeheven, zijn de spelregels achteraf veranderd en werd het loopbaanperspectief van verzoeker gewijzigd. Hij kan de vruchten van zijn eerdere inspanningen nu

niet meer plukken, maar wordt integendeel *a posteriori* benadeeld doordat hij de regeling van de vlakke loopbaan heeft gevolgd.

9.4. Voorts verwijt verzoeker de verwerende partij dat het koninklijk besluit van 19 maart 2008 onmiddellijk wordt opgeheven zonder dat er in overgangsmaatregelen wordt voorzien of zonder dat een redelijke termijn wordt bepaald voor de inwerkingtreding van het bestreden besluit. Dit heeft voor de specifieke situatie van verzoeker een wel erg negatieve impact. Hij zou binnen zes maanden immers de weddeschaal A33 verkrijgen. Met de opheffing van het koninklijk besluit van 19 maart 2008 blijft hij daarentegen in de weddeschaal A23, wat voor hem grote financiële gevolgen heeft. De zekerheid dat hij op 1 juli 2014 zou overgaan naar een hogere weddeschaal werd hem van de ene dag op de andere afgenomen. Welnu, een normaal voorzichtig en redelijk handelende overheid zou, aldus verzoeker, zulk een besluit zonder te voorzien in overgangsmaatregelen niet nemen omdat dit van de ene dag op de andere onmiddellijk gevolgen heeft.

9.5. Daarnaast merkt verzoeker op dat hij overeenkomstig het koninklijk besluit van 19 maart 2008 slechts de enige persoon is die nog kon overgaan naar de weddeschaal A33, aangezien de overige ingenieurs van de FOD Binnenlandse Zaken die onder dit koninklijk besluit vielen, allen reeds deze weddeschaal hebben verkregen. Gezien verzoeker dus de enige ingenieur is die bij de FOD Binnenlandse Zaken in de weddeschaal A23 bezoldigd wordt en hij normaal gezien op 1 juli 2014 de weddeschaal A33 zou verkrijgen, bevindt verzoeker zich in een specifieke situatie. Het behoud van het koninklijk besluit van 19 maart 2008 zou dan ook redelijk zijn. Het bestreden besluit geeft trouwens geen blijk van een algemeen belang om de afschaffing van het koninklijk besluit van 19 maart 2008 te rechtvaardigen.

9.6. Ten slotte besluit verzoeker dat het onduidelijk is waarom het koninklijk besluit van 19 maart 2008 juist nu wordt opgeheven en dit met onmiddellijke ingang. Reeds veel vroeger werd er bepaald dat de vlakke loopbaan voor nieuwe aanwervingen moest worden afgeschaft en werd in een specifiek

‘overgangssysteem’ voorzien voor de ambtenaren die een vlakke loopbaan konden genieten. Die regeling ‘in uitdoving’ bestond reeds ettelijke jaren. Een redelijk handelende overheid zou een maatregel die al enige tijd bestaat en die van toepassing is op een beperkt aantal ambtenaren niet zomaar opheffen.

10.1. De verwerende partij repliceert dat er *in casu* geen sprake kan zijn van een schending van het vertrouwens-, rechtszekerheids- en redelijkheidsbeginsel louter door de afschaffing van de uitdovende loopbaan van verzoeker. Dat de regeling op het ogenblik van het koninklijk besluit van 8 september 1997 werd gekwalificeerd als zijnde ‘in uitdoving’ betekent naar het oordeel van de verwerende partij nog niet dat de erin toegekende rechten niet meer gewijzigd zouden kunnen worden. De regelgever kan namelijk elke regelgeving voor de toekomst wijzigen, ongeacht de aard ervan. Indien de wet- of regelgever een beleidswijziging noodzakelijk acht, kan hij oordelen dat die beleidswijziging met onmiddellijke ingang moet worden doorgevoerd of kan hij in een overgangsregeling voorzien. Hij beschikt over een ruime beleidsvrijheid inzake de keuze van de personen die onder het toepassingsgebied van de nieuwe regeling vallen.

De verwerende partij verwijst in dat verband naar arrest nr. 217.610 van 31 januari 2012 waarin werd overwogen dat:

“uit [het vertrouwensbeginsel, het rechtszekerheidsbeginsel en het beginsel van de verworven rechten] geen aanspraak kan worden afgeleid op het ongewijzigd blijven van een bepaalde regeling. Onder meer op grond van het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst vermag de overheid om redenen van algemeen belang eenzijdig wijzigingen aan te brengen in een bestaande regeling, waarbij ook kan worden ingegrepen in de rechtstoestand van ambtenaren. Dergelijke wijzigingen kunnen voor bepaalde rechtsonderhorigen ongunstige gevolgen hebben. Het tegendeel aannemen zou ertoe leiden dat de overheid enkel wijzigingen aan bestaande regels kan aanbrengen die voor alle rechtsonderhorigen begunstigend of op zijn minst niet nadelig zouden zijn.”

Hieruit leidt de verwerende partij af dat de in dit eerste onderdeel van het eerste middel aangehaalde beginselen niet tot de onveranderlijkheid van de

regelgeving doen besluiten en dat *in casu* de koning terecht kon oordelen dat er voor alle ambtenaren een nieuwe weddeloopbaan in het leven kon worden geroepen, dus ook voor de ambtenaren die zich op 31 december 2013 in een uitzonderingsregeling bevonden.

Aan het voorgaande wordt naar het oordeel van de verwerende partij geen afbreuk gedaan door de omstandigheid dat de koning in 1997 de budgettaire implicaties van de maatregel inzake het behoud van de oude loopbaan van verzoeker zou hebben gekend. De koning kan immers later nog steeds oordelen dat een op de evaluatie van de ambtenaar gebaseerd en gelijk systeem moet worden ingevoerd voor alle ambtenaren.

10.2. Voor zover verzoeker aanhaalt zijn loopbaan te hebben afgestemd op de verwachting dat hij na achttien jaar zou kunnen overgaan naar de weddeschaal A33, heeft hij volgens de verwerende partij er zelf voor gekozen om niet deel te nemen aan bevorderingsprocedures. Dat hij zich verder wenste te specialiseren in het kennisdomein van zijn functie belette hem niet om deel te nemen aan bevorderingselecties zodat hij door het slagen hiervoor de weddeschaal 13D of beter zou genieten. Het is bovendien niet ongevoerd dat een ambtenaar met een aan een bepaald kennisdomein gekoppelde functie zich hierin verder specialiseert. Zulke keuze weerhield verzoeker er niet van om deel te nemen aan bevorderingsprocedures.

10.3. Voor zover verzoeker het redelijkheidsbeginsel geschonden acht doordat er bij de opheffing van het koninklijk besluit van 19 maart 2008 niet in overgangsmaatregelen is voorzien, wat een negatieve impact heeft op zijn specifieke situatie, benadrukt de verwerende partij dat de regelgever kan oordelen dat een door hem noodzakelijk geachte beleidswijziging met onmiddellijke ingang moet worden doorgevoerd. Uit het vertrouwens- en rechtszekerheidsbeginsel kan geen aanspraak worden afgeleid op het ongewijzigd blijven van een bepaalde regeling. De verwerende partij verwijst in dit verband naar de rechtspraak van de Raad van State.

Te dezen bestaat volgens de verwerende partij het algemeen belang, waarop voor de opheffing van onder meer het koninklijk besluit van 19 maart 2008 is gesteund, in de wil van de regelgever om de evolutie van de bezoldiging van alle ambtenaren te laten steunen op de evaluatie van hun prestaties. Daarom werden alle koninklijke besluiten die voor bepaalde categorieën van ambtenaren specifieke regels inzake het verloop van de geldelijke loopbaan bevatten, opgeheven. De afschaffing van het koninklijk besluit van 19 maart 2008 is dan ook gesteund op een objectieve en pertinente doelstelling die erin bestaat alle ambtenaren op gelijke wijze te behandelen op het vlak van de evolutie van de geldelijke loopbaan.

11.1. In zijn memorie van wederantwoord betwist verzoeker niet dat de reglementering inzake het geldelijk statuut van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt voor de toekomst gewijzigd kan worden, maar volgens hem kan dit enkel gebeuren mits het respecteren van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en mits een adequate materiële motivering. Dit is *in casu* niet het geval. Door de vlakke loopbaan in uitdoving af te schaffen, is de koning zonder enige rechtvaardiging op een eerder engagement teruggekomen. In het administratief dossier is namelijk geen enkele verklaring te vinden waarom het koninklijk besluit van 19 maart 2008 is opgeheven. Het is niet omdat de opheffing van dit koninklijk besluit slechts een individuele draagwijdte heeft dat ze niet gerechtvaardigd moet zijn.

11.2. Voor zover de koning het verloningsmechanisme van de federale ambtenaren op de evaluatie van hun prestaties heeft willen steunen, zoals de verwerende partij beweert, stelt verzoeker dat dit ook reeds het geval was bij de Copernicushervorming. In het verslag aan de koning bij het koninklijk besluit van 4 augustus 2004 wordt trouwens vermeld dat de competenties van de ambtenaren gemeten zullen worden. De koning voorzag toen wel in overgangsmaatregelen – onder andere in het koninklijk besluit van 19 maart 2008. Nu wordt er voor verzoekers specifieke situatie echter in geen overgangsmaatregel voorzien en wordt dit in het administratief dossier ook geenszins gemotiveerd.

De schaalbonificaties op basis waarvan een ambtenaar in een “nieuwe oude loopbaan” een weddeverhoging kan verkrijgen, bezorgen volgens verzoeker hem absoluut niet hetzelfde voordeel als een bevordering naar de weddeschaal A33.

Verzoeker is van oordeel dat er sprake is van een vaste beleidsregel, aangezien er steeds in een specifieke overgangsmaatregel werd voorzien om de vlakke loopbaan te behouden voor ambtenaren die reeds in dat systeem zaten. Dit is namelijk de idee van een regeling ‘in uitdoving’. Verzoeker herhaalt de enige ambtenaar te zijn die deze overgangsmaatregel nog kan genieten. Desalniettemin werd deze overgangsmaatregel zonder de minste rechtvaardiging afgeschaft. Verzoeker meent dat hij er wel degelijk mocht van uitgaan en er redelijkerwijze mocht op vertrouwen dat de vlakke loopbaan in uitdoving voor hem behouden zou blijven. Immers, als de overheid voordien in overgangsmaatregelen voorzag (‘vlakke loopbaan in uitdoving’), is het vanzelfsprekend dat de bestuurde dit als een vaste beleidslijn van de overheid mag beschouwen.

11.3. In de mate dat de verwerende partij opwerpt dat verzoeker ondanks zijn specialisatie toch aan bevorderingsprocedures kon deelnemen, stelt verzoeker dat er hem gedurende de laatste vijf jaar geen bevorderingsmogelijkheden gekend zijn waarin hij zijn specialisatie binnen de FOD Binnenlandse Zaken nog verder zou hebben kunnen ontwikkelen.

11.4. Het argument dat de koning alle ambtenaren gelijk wenst te behandelen, kan naar het oordeel van verzoeker niet worden gevolgd. Het bestreden besluit bevat wel overgangsmaatregelen, maar niet voor verzoekers specifieke situatie. De afschaffing van zijn vlakke loopbaan in uitdoving beantwoordt niet aan de beginselen van behoorlijk bestuur. Uit het administratief dossier blijkt trouwens dat in overgangsmaatregelen moet worden voorzien voor ambtenaren die weddeverhogingen in het oude systeem hebben genoten, en dit om de toekomstige weddeverhogingen van bepaalde ambtenaren veilig te stellen. Zo

wordt voor ambtenaren in de oude weddeschaal A11 bepaald dat zij na zes jaar automatisch, ongeacht het resultaat van de evaluatie, naar de weddeschaal A12 zullen overgaan (artikel 41, § 1, tweede lid, van het bestreden besluit). Voor hen wordt dus in een overgangsmaatregel voorzien, terwijl voor verzoeker die op 1 juli 2014 ook automatisch naar een hogere weddeschaal zou overgaan, het bestreden besluit geen overgangsmaatregel bevat.

11.5. Ook uit “de timing van het bestreden koninklijk besluit” kan, naar het oordeel van verzoeker, een schending van het redelijkheidsbeginsel worden afgeleid. Verzoeker zou namelijk op 1 juli 2014 overgaan naar de weddeschaal A33. Na zeventien jaar en zes maanden wordt deze overgang op het laatste moment ongedaan gemaakt. Daar aan verzoeker steeds werd voorgehouden dat hij zou bevorderen en dit *in extremis* werd afgeschaft, is het bestreden besluit onredelijk. De overheid heeft bij verzoeker bepaalde, rechtmatige, verwachtingen gecreëerd die later niet zijn nagekomen.

12.1. In haar laatste memorie benadrukt de verwerende partij dat het gegeven dat een loopbaan in het verleden in uitdoving werd geplaatst, niet tot gevolg kan hebben dat de ambtenaren die in deze loopbaan werden benoemd het recht zouden hebben om in deze loopbaan ingeschaald te blijven tot op het ogenblik van hun pensioen. Volgens haar kan de regelgever die een beleidswijziging noodzakelijk acht, oordelen dat die beleidswijziging met onmiddellijke ingang moet worden doorgevoerd.

In dat verband verwijst zij naar rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (arrest nr. 59/93 van 15 juli 1993) waaruit zij afleidt:

“Uit voormeld arrest blijkt dan ook dat het Grondwettelijk Hof de toepassingskracht van een wettelijke bepaling die gevolgen heeft op de hoogte van het inkomen van de ambtenaren in kwestie, zelfs niet kennelijk onredelijk vindt indien zij van toepassing wordt verklaard op lopende pensioenen.

A fortiori dient dan ook te worden geoordeeld dat de federale overheid de wijze van evolutie van de loopbanen van de ambtenaren in overheidsdienst heeft kunnen harmoniseren. Immers hebben alle ambtenaren in overheidsdienst nog de mogelijkheid om gebruik te maken van deze nieuwe wijze van evolutie

om hun geldelijk statuut te verbeteren.”

12.2. Daarnaast stelt de verwerende partij dat niet valt in te zien waarom er voor de ambtenaren die voorheen bij wege van overgangsmaatregel in een uitdovende loopbaan werden benoemd, een uitzondering zou moeten worden gemaakt.

Zij verwijst naar rechtspraak van de Raad van State in verband met de veranderlijkheid van de openbare dienst waardoor de rechten van statutaire ambtenaren eenzijdig kunnen worden gewijzigd, zij behoudens andersluidende bepaling geen recht hebben op het behoud van de voordelen die een oud statuut hen zou hebben geboden en het niet onwettig is dat in geen overgangsmaatregelen werd voorzien.

Ook haalt de verwerende partij rechtspraak van de Raad van State aan waaruit zou volgen dat de onmiddellijke inwerkingtreding van een besluit dat het statuut van het personeel wijzigt, de regel is en dat de overheid in overgangsmaatregelen kan voorzien wanneer zij dat verzoenbaar acht met de doelstellingen van de nieuwe regeling. *In casu* zou de regelgever geoordeeld hebben dat het doel van de nieuwe regelgeving, dat erin bestaat de evolutie van de loopbaan van alle personeelsleden te laten afhangen van de evaluatie van hun prestaties, geen overgangsmaatregelen toeliet.

12.3. Ten slotte verwijst de verwerende partij ook naar rechtspraak waaruit zou blijken dat de Raad van State zich in het verleden ervan onthouden heeft om de keuze een vlakke loopbaan af te schaffen te sanctioneren.

Beoordeling

13.1. Verzoeker voert in wezen aan dat hij erop mocht vertrouwen dat hij in het kader van zijn vlakke loopbaan de voorheen bestaande weddeschaalverhogingen kon blijven genieten. De overheid heeft bij hem

rechtmatige verwachtingen gecreëerd die ten gevolge van het bestreden besluit niet werden nagekomen. Door aan verzoeker in het verleden steeds te hebben voorgehouden dat hij na achttien jaar klasse-anciënniteit een weddeschaalverhoging zou verkrijgen en door zulke verhoging *in extremis* – dit is na zeventien jaar en zes maanden – af te schaffen, is het bestreden besluit naar het oordeel van verzoeker onredelijk.

13.2. Het vertrouwensbeginsel is een beginsel van behoorlijk bestuur dat moet vermijden dat de rechtmatige verwachtingen welke de burger uit het bestuursoptreden put, worden tekortgedaan. Dit houdt in dat de burger moet kunnen vertrouwen op een vaste gedragslijn van de overheid of op toezeggingen of beloften die de overheid in een concreet geval heeft gedaan. Het rechtszekerheidsbeginsel houdt in dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk moet zijn, zodat de rechtzoekende in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat de handeling wordt verricht en dat de overheid daarvan niet zonder objectieve en redelijke verantwoording mag afwijken.

13.3. Uit de toedracht van de zaak blijkt dat met ingang van 1 juli 1997 met het voornoemde koninklijk besluit van 8 september 1997 de ambtenaren die titularis waren van de geschrapte graad van ingenieur, ambtshalve benoemd worden in de graad van ingenieur met een vlakke loopbaan in uitdoving.

Met het voornoemde koninklijk besluit van 19 maart 2008 wordt deze vlakke loopbaan in uitdoving in wezen verder gewaarborgd voor de ambtenaren die voorheen bekleed waren met de graad van ingenieur en wordt voor hen voorzien in een weddeschaalverhoging bij het bereiken van achttien jaar klasse-anciënniteit, voor zover de ambtenaar in kwestie op dat ogenblik geen gunstiger weddeschaal geniet.

Door de regeling van deze vlakke loopbaan ‘in uitdoving’ te plaatsen en door de vlakke loopbaan in uitdoving in wezen verder te hebben

behouden, heeft de overheid te kennen gegeven de regeling van de vlakke loopbaan ook voor de toekomst te zullen behouden voor die ambtenaren die reeds onder die regeling vielen. Voor wat deze categorie van ambtenaren betreft, bestond er in hoofde van de overheid een vaste gedragslijn waarop die ambtenaren dan ook konden vertrouwen. Zij konden uit dit optreden van de overheid rechtmatige verwachtingen putten, namelijk de verwachting dat zij verder deze vlakke loopbaan konden blijven genieten en dat zij na het bereiken van achttien jaar klasse-anciënniteit in een hogere weddeschaal zouden terechtkomen. Voor deze ambtenaren waarop de vlakke loopbaan reeds van toepassing was, werd met andere woorden met het plaatsen van de vlakke loopbaan ‘in uitdoving’ in een soort van overgangsregeling voorzien.

Met het bestreden besluit – en meer in het bijzonder met artikel 178, 51°, waardoor het koninklijk besluit van 19 maart 2008 wordt opgeheven – worden deze verwachtingen gefnuikt, en dit zonder dat daarvoor een objectieve en redelijke verantwoording wordt gegeven. Nergens wordt immers uitgelegd waarom precies voor die specifieke groep van ambtenaren, wier vlakke loopbaan voorheen ‘in uitdoving’ werd geplaatst, het verder waarborgen van de vlakke loopbaan nu plots – ondanks de eerdere vaste gedragslijn – wordt stopgezet.

De verwerende partij werpt weliswaar terecht op dat het bestuur op grond van het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst, dat het bestuur toelaat de reglementering aan te passen aan de wijzigende omstandigheden, een bestaande reglementering in minder gunstige zin voor de ambtenaren mag wijzigen. Zij verliest daarbij evenwel uit het oog dat het van onbehoorlijk bestuur getuigt wanneer de verwachtingen, die bepaalde personen op grond van de bestaande regeling rechtmatig mogen koesteren, niet worden gehonoreerd zonder daarvoor deugdelijke redenen aan te geven die stroken met het algemeen belang.

Te dezen wordt niet uitgelegd waarom specifiek voor de ingenieurs met een vlakke loopbaan in uitdoving die loopbaan nu plots wordt

opgeheven en zij niet langer in aanmerking komen voor de in het kader van deze vlakke loopbaan in uitdoving bestaande weddeschaalverhoging. De verantwoording die de verwerende partij geeft – namelijk dat het de bedoeling is om de evolutie van de bezoldiging van alle ambtenaren te laten steunen op de evaluatie van hun prestaties, dat alle koninklijke besluiten die voor bepaalde categorieën van ambtenaren specifieke regels inzake het verloop van de geldelijke loopbaan bevatten, werden afgeschaft en dat alle ambtenaren op gelijke wijze dienen te worden behandeld op het vlak van de evolutie van de geldelijke loopbaan – kan bezwaarlijk als een deugdelijke reden worden beschouwd voor het afschaffen van een vlakke loopbaan die voordien specifiek ten aanzien van bepaalde ambtenaren werd behouden door die loopbaan ‘in uitdoving’ te plaatsen. Wanneer het bestuur in het verleden ten aanzien van deze categorie van ambtenaren rechtmatige verwachtingen heeft gecreëerd, mag worden verwacht dat specifiek voor deze situatie deugdelijke redenen worden opgegeven die de aanpassing van de reglementering ook voor deze categorie van ambtenaren kunnen rechtvaardigen. Met de in de memorie van antwoord en in de laatste memorie vermelde algemene verantwoording wordt dus geenszins aangetoond waarom nu precies ook ten aanzien van de ingenieurs in een vlakke loopbaan in uitdoving, een wijziging van de geldelijke loopbaan zich opdringt en waarom de regeling ‘in uitdoving’ voor hen niet langer kan worden gehandhaafd.

Voor zover de verwerende partij als verantwoording onder meer aanhaalt dat alle koninklijke besluiten die voor bepaalde categorieën van ambtenaren specifieke regels inzake het verloop van de geldelijke loopbaan bevatten, werden opgeheven, en zelfs als sommige van die besluiten ook betrekking hebben op een vlakke loopbaan in uitdoving, leert dit niets over de motieven waarom te dezen de regeling ‘in uitdoving’ voor ingenieurs in een vlakke loopbaan in uitdoving niet langer kan worden gehandhaafd.

13.4. Samengevat kan worden gesteld dat, aangezien verzoeker op grond van de bestaande reglementering in een vlakke loopbaan ‘in uitdoving’ werd geplaatst en dit verder gewaarborgd is geworden, van de overheid mag worden

verwacht dat zij specifiek voor deze situatie bij het uitvaardigen van een nieuwe geldelijke loopbaan voor de federale personeelsleden aangeeft waarom die regeling moet worden afgeschaft. Door in het verleden deze vlakke loopbaan ‘in uitdoving’ te plaatsen, doet de overheid immers in hoofde van de betrokken ambtenaar verwachtingen ontstaan die zij ook dient te honoreren. Wanneer zij van zulk een vaste gedragslijn plots afwijkt, dient zij specifiek voor die categorie van ambtenaren deugdelijke redenen op te geven. Een algemene verantwoording dat het de wil van de regelgever is om voor alle personeelsleden een nieuwe geldelijke loopbaan, gebaseerd op evaluaties, in te voeren, volstaat dan niet en kan voor de uitzonderlijke situatie van de ambtenaren wier vlakke loopbaan ‘in uitdoving’ werd geplaatst niet als een deugdelijke reden worden beschouwd.

Met de opheffing van het koninklijk besluit van 19 maart 2008 door artikel 178, 51°, van het bestreden besluit – dat uitwerking heeft op 1 januari 2014 – komt verzoeker niet langer in aanmerking voor een weddeschaalverhoging bij het bereiken van achttien jaar klasse-anciënniteit, wat voor hem op 1 juli 2014 het geval zou zijn. De rechtmatige verwachtingen die verzoeker had in de vaste gedragslijn van de overheid en de zekerheid die voor hem werd gecreëerd dat hij op 1 juli 2014 zou kunnen genieten van de voorziene weddeschaalverhoging, worden hem vanaf 1 januari 2014 *in extremis*, namelijk na zeventien jaar en zes maanden en dus amper een half jaar voordat de weddeschaalverhoging toepassing zou krijgen, afgenomen. Dit kan bezwaarlijk een zorgvuldig en redelijk handelen vanwege de overheid worden genoemd.

13.5. Er mag dan ook worden geconcludeerd dat *in casu* het vertrouwensbeginsel en het rechtszekerheidsbeginsel werden geschonden en dat geen deugdelijke motivering wordt gegeven voor het opheffen van de regeling van de vlakke loopbaan in uitdoving die voordien steeds op verzoeker van toepassing was. Voorts worden daardoor eveneens het redelijkheidsbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel geschonden.

14. Het eerste onderdeel van het eerste middel is derhalve gegrond.

15. Het eerste middel is in de aangegeven mate gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State vernietigt artikel 178, 51°, van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 ‘betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt’, voor zover het betrekking heeft op de ambtenaren die op 1 december 2004 titularis waren van de geschrapte graad van ingenieur (vlakke loopbaan in uitdoving).

De Raad van State verwerpt het beroep voor het overige.

2. Dit arrest dient bij uittreksel te worden bekendgemaakt op dezelfde wijze als het gedeeltelijk vernietigde besluit.

3. De verwerende partij wordt verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op 175 euro.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 6 oktober 2015,
door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

Geert Van Haegendoren,	kamervoorzitter,
Bruno Seutin,	staatsraad,
Bert Thys,	staatsraad,
bijgestaan door	
Tiny Temmerman,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Tiny Temmerman

Geert Van Haegendoren