

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

IXe KAMER

A R R E S T

**nr. 249.258 van 16 december 2020
in de zaak A. 222.671/IX-9097**

In zake : 1. Maarten BOON
 2. Dirk LEENEN
 bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaat Konstantijn Roelandt
 kantoor houdend te 2221 Heist-op-den-Berg
 Dorpsstraat 91
 bij wie woonplaats wordt gekozen
 eveneens bijgestaan en vertegenwoordigd door
 advocaten Jorden Wouters en Davina Nuyttens
 kantoor houdend te 1040 Brussel
 Galliërslaan 33

tegen :

de BELGISCHE STAAT, vertegenwoordigd door de minister van
Mobiliteit, belast met Skeyes
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 14 juli 2017, strekt tot de
nietigverklaring van de artikelen 2, § 2, 1°, en 3, §§1 tot 3, van het koninklijk
besluit van 23 april 2017 ‘tot het bepalen, bij het autonoom overheidsbedrijf
Belgocontrol, van de voorwaarden tot toekenning van een disponibiliteit met
wachtgeld en een verlof voorafgaand aan het pensioen met wachtgeld’.

II. Verloop van de rechtspleging

2. Bij arrest nr. 246.752 van 21 januari 2020 is het debat heropend.

Eerste auditeur Melissa Celis heeft een aanvullend verslag opgesteld.

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

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 26 oktober 2020.

Staatsraad Bruno Seutin heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Matthias Van Dyck, die *loco* advocaat Konstantijn Roelandt verschijnt voor de verzoekende partijen en advocaat Daisy Daniels, die *loco* advocaten Emmanuel Jacobowitz en Anthony Poppe verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Eerste 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. Beide verzoekers zijn bij Skeyes – voorheen Belgocontrol – in vast dienstverband benoemd in de graad van eerstaanwendend verkeersleider ACS.

3.2. Het koninklijk besluit van 23 april 2017 ‘tot het bepalen, bij het autonoom overheidsbedrijf Belgocontrol, van de voorwaarden tot toekenning van een disponibiliteit met wachtgeld en een verlof voorafgaand aan het pensioen met wachtgeld’ (hierna: het koninklijk besluit van 23 april 2017) (*BS* 15 mei 2017, *erratum BS* 15 juni 2017) wijzigd luidens het verslag aan de koning, het bestaande stelsel van disponibiliteit met wachtgeld voor de luchtverkeersleiders tewerkgesteld door het autonoom overheidsbedrijf Skeyes. Het stelsel van disponibiliteit wordt aangepast teneinde het in overeenstemming te brengen met de federale pensioenhervorming en de algehele maatschappelijke evolutie naar langer werken.

Met het voorliggende beroep tot nietigverklaring worden de artikelen 2, § 2, 1°, en 3, §§ 1 tot 3, van het koninklijk besluit van 23 april 2017 aangevochten. De artikelen 2 en 3 van dit koninklijk besluit luiden als volgt:

“Art. 2. § 1. De ambtenaren bedoeld in artikel 1 kunnen op hun verzoek in disponibiliteit worden gesteld.

§ 2. De disponibiliteit vangt ten vroegste aan, onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

1° Op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de aanvrager de volle leeftijd heeft bereikt van:

- 55 jaar;
- 56 jaar vanaf 1 januari 2020;
- 57 jaar vanaf 1 januari 2025;
- 58 jaar vanaf 1 januari 2030;

2° Onverminderd de leeftijdsvoorwaarden vervat in 1° en de bepalingen bedoeld in artikel 4 kan de disponibiliteit ten vroegste ingaan op de eerste dag van de maand volgend op de datum waarop de ambtenaar voldoet aan de voorwaarden om tot het vervroegd pensioen te worden toegelaten overeenkomstig artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, verminderd met vijf dienstjaren.

§ 3. De aanvraag voor de disponibiliteit moet samen met de aanvraag voor het al dan niet vervroegd pensioen, bij aangetekend schrijven gericht worden tot de directeur Human Resources van Belgocontrol.

De aanvragen moeten worden ingediend ten minste 9 maanden vóór de eerste dag van de maand waarin de disponibiliteit een aanvang neemt, tenzij de gedelegeerde bestuurder van Belgocontrol op verzoek van de

betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

De disponibiliteit vangt aan op de eerste dag van een kalendermaand.

§ 4. De ambtenaar bedoeld bij artikel 1 die op een bepaald ogenblik aan de voorwaarden voorzien in paragraaf 2, 1° voldoet, ongeacht de latere werkelijke ingangsdatum van zijn disponibiliteit, behoudt zijn rechten om in disponibiliteit te worden gesteld.

Art. 3. § 1. De duur van de in artikel 2 bedoelde disponibiliteit is vastgesteld op maximum vijf jaar.

De periode van disponibiliteit wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld en de ambtenaar behoudt tijdens deze periode zijn rechten op bevordering in de weddenschaal die hij genoot vóór de aanvang van de disponibiliteit.

§ 2. Wanneer de ambtenaar tijdens de disponibiliteit bedoeld in § 1 de minimale voorwaarden vervult om aanspraak te kunnen maken op het vervroegd pensioen overeenkomstig artikel 46 van voormelde wet van 15 mei 1984, eindigt de disponibiliteit de eerste dag van de maand volgend op de datum waarop hij die voorwaarden vervult. De disponibiliteit eindigt in elk geval de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd heeft bereikt om het rustpensioen op te nemen.

§ 3. De aanvraag voor disponibiliteit dient eveneens als aanvraag voor het al dan niet vervroegd pensioen, pensioen bedoeld in artikel 46 van voormelde wet van 15 mei 1984.

§ 4. Op de datum van pensionering en op deze van de daaraan voorafgaandelijke disponibiliteit kan na het indienen van de aanvraag niet meer teruggekomen worden.”

IV. Onderzoek van de middelen

A. Vooraf

4. In hun memorie van wederantwoord doen verzoekers afstand van het tweede onderdeel van het eerste middel en van het tweede middel.

B. Eerste middel, eerste onderdeel

Uiteenzetting van het middelonderdeel

5. In het eerste onderdeel van het eerste middel wordt de schending aangevoerd van de grondwettelijke beginselen van de gelijkheid en de non-discriminatie (de artikelen 10 en 11 van de Grondwet) en van de artikelen 3, 4, eerste lid, 6° tot 9°, en 14 van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie’.

Verzoekers wijzen erop dat het recht op disponibiliteit gekoppeld wordt aan een verplichte opname van het vervroegd pensioen. In het vroegere disponibiliteitstelsel konden zij vanaf vijfenvijftig jaar in disponibiliteit gaan. Op grond van artikel 2, § 2, 1°, van het koninklijk besluit van 23 april 2017 kan dat pas op achtenvijftig jaar voor de eerste verzoeker en op zevenenvijftig jaar voor de tweede verzoeker. Op grond van artikel 3, §§ 1 tot 3, van hetzelfde besluit worden zij ertoe ‘verplicht’ om op eenenzestigjarige, respectievelijk op zestigjarige leeftijd met vervroegd pensioen te gaan.

Dat heeft tot gevolg dat zij een minder lange disponibiliteit en de daaraan gekoppelde wedde kunnen genieten terwijl andere collega’s met minder dienstjaren die pas op drieënzestigjarige leeftijd op pensioen kunnen gaan – wegens minder dienstjaren – wél de volle vijf jaar disponibiliteit kunnen genieten, namelijk van hun achtenvijftig jaar tot hun drieënzestig jaar.

Daar de wedde van een in disponibiliteit gestelde ambtenaar substantieel hoger ligt dan een pensioenuitkering, worden verzoekers ongelijk behandeld ten opzichte van hun collega’s die wél de volle vijf jaar disponibiliteit en de eraan gekoppelde wedde kunnen genieten ondanks dat zij minder dienstjaren hebben dan verzoekers.

Hiervoor bestaat naar het oordeel van verzoekers geen redelijke verantwoording. Het systeem van een ‘verplichte’ vervroegde oppensioenstelling na de periode van disponibiliteit heeft dus een interne discriminatoire werking. De artikelen 2, § 2, 1°, en 3, §§ 1 tot 3, van het koninklijk besluit van 23 april 2017 houden dan ook een directe discriminatie, minstens een indirecte discriminatie, op grond van leeftijd in, zo menen verzoekers. Bovendien wordt dit onderscheid op basis van het leeftijdscriterium niet objectief gerechtvaardigd door een legitiem doel.

6. In hun memorie van wederantwoord benadrukken verzoekers dat op basis van de overgangsregeling luchtverkeersleiders met een hoger aantal

dienstjaren niet de volledige periode van vijf jaar disponibiliteit zullen kunnen genieten in tegenstelling tot luchtverkeersleiders met een lager aantal dienstjaren. Het gaat er voor verzoekers juist om dat zij minder dan vijf jaar disponibiliteit zullen krijgen en eerder op pensioen zullen worden gesteld waardoor zij een aantal jaren wachtvergoeding van disponibiliteit mislopen en eerder een pensioenuitkering zullen krijgen.

Dat zij meer kunnen verdienen omdat ze langer moeten werken – gelet op het facultatief karakter van de aanvraag tot disponibiliteit – is voor verzoekers geen antwoord op de door hen opgeworpen interne discriminatie.

Voor zover de verwerende partij betoogt dat verzoekers niet ertoe verplicht zijn om de disponibiliteit aan te vragen vanaf de toegestane leeftijd, wijzen zij erop dat het in de praktijk *quasi* onmogelijk is om nog langer dan de leeftijd van vijfenvijftig jaar te werken, gelet op de achteruitgang van de cognitieve vaardigheden en andere gezondheidsproblemen te wijten aan de werkdruk en het systeem van shiften. De facultatieve mogelijkheid om disponibiliteit aan te vragen in vergelijking met de oorspronkelijke verplichte disponibiliteit zal er niet toe leiden dat luchtverkeersleiders langer zullen werken. Op die manier kan de interne discriminatie volgens verzoekers niet worden weggewerkt. De functionele ongeschiktheid was oorspronkelijk juist de ratio van het disponibiliteitstelsel.

Verzoekers betwisten voorts de rechtvaardigingsgrond die de verwerende partij aanhaalt voor de interne discriminatie tussen de luchtverkeersleiders, namelijk de algemene doelstelling om de ambtenaren langer aan het werk te houden en om op die manier de overheidsfinanciën te saneren. Dit staat vooreerst volledig haaks op de bij het koninklijk besluit van 23 april 2017 ingevoerde maatregel om de betrokken ambtenaren na hun disponibiliteit te verplichten om vervroegd met pensioen te gaan. Daarbij komt dat verzoekers sneller op pensioen zullen moeten gaan doordat de leeftijd verhoogd is tot achtenvijftig jaar in combinatie met de verplichte opname van het vervroegd pensioen. Dit resulteert net in een verhoging van de uitgaven van de verwerende

partij. Immers, de wachtvergoeding tijdens de disponibiliteit wordt betaald door Skeyes terwijl de pensioenuitkering wordt betaald door de verwerende partij.

Volgens verzoekers heeft de verwerende partij daarenboven nagelaten een belangenafweging te doen. Anders zou zij hebben vastgesteld dat de bijzondere rechtvaardigingsgrond van de openbare veiligheid primeert boven de algemene doelstelling om ambtenaren langer aan het werk te houden om zo de pensioenen betaalbaar te houden.

7. In hun laatste memorie betogen verzoekers dat zij het oneens zijn met het standpunt dat het onderscheid tussen de verschillende ambtenaren in verhouding staat tot het beoogde doel om de regelgeving in overeenstemming te brengen met de pensioenhervormingen en de maatschappelijke evolutie tot langer werken. Volgens verzoekers vindt het betrokken interne onderscheid dat tussen de verschillende ambtenaren(groepen) wordt gemaakt, zijn oorsprong immers niet in de pensioenhervorming of het aanzetten tot langer werken, aangehaald als rechtvaardigingsgronden voor de ongelijkheid, maar wel in de koppeling van deze (pensioen)hervormingen aan het betrokken stelsel van disponibiliteit waarvan de ambtenaren gebruik kunnen maken.

De “algehele maatschappelijke evolutie tot langer werken” zou geen rechtvaardigingsgrond kunnen zijn, omdat het gemaakte onderscheid niet bijdraagt tot deze maatschappelijke evolutie. Volgens verzoekers zou het bestreden besluit immers tot gevolg hebben dat de betrokken ambtenaren vroeger met pensioen moeten gaan in plaats van in disponibiliteit te blijven.

Ook zou de regeling van de disponibiliteit, zo stellen verzoekers, niets te maken hebben met de verhoging van de pensioenleeftijd en de pensioenhervormingen of het aanzetten tot langer werken. De twee staan los van elkaar. De koppeling ervan aan de pensioenhervormingen en het onderscheid dat hieruit zou voortvloeien, zouden dan ook geen redelijke verantwoording of wettelijke grondslag hebben.

De rechtvaardiging dat het *in casu* om een vrijwillig stelsel zou gaan waardoor verzoekers de keuze hebben om verder te blijven werken, is volgens verzoekers niet terecht en veeleer een drogreden, waarbij men rond de discriminatie tracht te fietsen. Zij stellen aan te tonen aan de hand van wetenschappelijke studies, dat het zogenaamde vrijwillige karakter sterk kan worden betwist.

Ten slotte stellen verzoekers dat het standpunt dat zij met meer dienstjaren een hogere disponibiliteit uitbetaald krijgen, geen rechtvaardigingsgrond is voor de plotse ongelijkheid die wordt gecreëerd met de invoering van het koninklijk besluit van 23 april 2017. Dit vloeit louter voort uit de anciënniteit van de ambtenaren zoals ook het geval was in het vorige stelsel van disponibiliteit – artikel 4 van het koninklijk besluit van 14 september 1997 ‘tot het bepalen, bij de Regie der Luchtwegen, van de voorwaarden tot toekenning van een disponibiliteit wegens functionele ongeschiktheid als gevolg van directe en effectieve verkeersleiding’ – waar de betrokken vergelijkbare situaties niet verschillend werden behandeld en iedereen recht had op vijf jaar disponibiliteit. De verwijzing naar een gerechtvaardigde vergoeding op basis van anciënniteit die reeds jaar en dag bestaat, kan onmogelijk de betrokken ongelijkheid die door het bestreden besluit in het leven wordt geroepen, rechtvaardigen.

Beoordeling

8.1. In het eerste middelonderdeel van het eerste middel wordt de schending aangevoerd van de grondwettelijke beginselen van de gelijkheid en de non-discriminatie (de artikelen 10 en 11 van de Grondwet) en van de artikelen 3, 4, eerste lid, 6° tot 9°, en 14 van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie’.

Verzoekers voeren aan dat ten gevolge van de koppeling in het koninklijk besluit van 23 april 2017 van het recht op disponibiliteit met een minimumleeftijd die verhoogd is (en dit uiteindelijk naar achteenvijftig jaar vanaf

1 januari 2030 in plaats van vijftig jaar in de vroegere reglementering) aan de verplichte opname van het vervroegd pensioen, een interne directe discriminatie, minstens een interne indirecte discriminatie, wordt gecreëerd tussen de in dit koninklijk besluit bedoelde luchtverkeersleiders onderling. Meer in het bijzonder ontstaat er volgens hen een ongerechtvaardigd onderscheid tussen luchtverkeersleiders met meer dienstjaren die tijdens de disponibiliteit verplicht vervroegd op pensioen moeten gaan en luchtverkeersleiders met minder dienstjaren die pas op de leeftijd van drieënzestig jaar op pensioen moeten gaan en derhalve gedurende de maximale duur van vijf jaar in disponibiliteit kunnen zijn. Zij bekritiseren in het bijzonder dat hierdoor de eerstgenoemde categorie van luchtverkeersleiders een lagere wedde zullen hebben in vergelijking met de tweede categorie van luchtverkeersleiders doordat zij een aantal jaren wachtvergoeding mislopen in vergelijking met die tweede categorie.

8.2. Het koninklijk besluit van 14 september 1997 bepaalde dat de luchtverkeersleiders (verplicht) in disponibiliteit worden gesteld vanaf de eerste van de maand die volgt op deze waarin zij de leeftijd van vijftig jaar bereiken tot de eerste van de maand die volgt op deze waarin zij de leeftijd van zestig jaar bereiken.

Met het koninklijk besluit van 23 april 2017 wordt voor de vastbenoemde ambtenaren van Skeyes die onder het toepassingsgebied ervan vallen (artikel 1 – bepaling die niet wordt bestreden) voorzien in een vrijwillig stelsel van disponibiliteit (artikel 2, § 1 – bepaling die niet wordt bestreden), dat slechts kan worden aangevraagd mits aan twee cumulatieve voorwaarden is voldaan. Het gaat om (1) een minimale leeftijd (vanaf 1 januari 2030 vastgelegd op achtenvijftig jaar) (artikel 2, § 2, 1° – bepaling die wordt bestreden) en (2) de voorwaarden voor het vervroegd pensioen: de disponibiliteit kan pas ingaan op de eerste dag van de maand volgend op de datum waarop de ambtenaar voldoet aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen, verminderd met vijf dienstjaren (de zogenaamde ‘P-5’-regel) (artikel 2, § 2, 2° – bepaling die niet wordt bestreden). De duur van de disponibiliteit wordt vastgesteld op maximaal vijf jaar (artikel 3, § 1 –

bepaling die wordt bestreden). Wanneer de ambtenaar tijdens de disponibiliteit de minimale voorwaarden vervult om aanspraak te kunnen maken op het vervroegd pensioen overeenkomstig artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 ‘houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen’ (hierna: de wet van 15 mei 1984), eindigt de disponibiliteit de eerste dag van de maand volgend op de datum waarop die voorwaarden vervuld zijn. De disponibiliteit eindigt in elk geval de eerste dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd wordt bereikt om het rustpensioen op te nemen (artikel 3, § 2 – bepaling die wordt bestreden). De aanvraag voor disponibiliteit dient eveneens als aanvraag voor het al dan niet vervroegd pensioen (artikel 3, § 3 – bepaling die wordt bestreden). In het koninklijk besluit van 23 april 2017 wordt onder meer ook bepaald dat de ambtenaar tijdens de disponibiliteit een wachtgeld geniet. Dit is vastgesteld op 75% van de laatste activiteitswedde en wordt verhoogd met 1%, met een maximum van 10%, voor ieder jaar dienst doorgebracht boven de twintig jaar in de graden bepaald in dit koninklijk besluit of in gewezen, met de betrokken graden assimileerbare, graden, meer de jaren dienst als kandidaat-ambtenaar (artikel 5, §§ 1 en 2 – bepalingen die niet worden bestreden).

8.3. Met de verwerende partij moet worden vastgesteld dat personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, gelijk worden behandeld. Alle vastbenoemde ambtenaren van Skeyes – luchtverkeersleiders bedoeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 23 april 2017 – kunnen zonder enig onderscheid disponibiliteit verkrijgen, en dit op vrijwillige basis, voor zover zij de in dit koninklijk besluit vastgelegde minimale leeftijd hebben en minstens voldoen aan de ‘P-5’-regel.

Het stelsel van de verplichte disponibiliteit op de leeftijd van vijftig jaar, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 14 september 1997, wordt met de nieuwe regeling van het koninklijk besluit van 23 april 2017 verlaten en vervangen door een vrijwillig stelsel van disponibiliteit, dat in wezen een overbrugging vormt voor alle voornoemde vastbenoemde ambtenaren die er zelf voor opteren niet langer actief in dienst te willen of kunnen blijven en die de

vastgelegde minimale leeftijd hebben bereikt, maar die nog niet voldoen aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen overeenkomstig artikel 46 van de wet van 15 mei 1984.

In het verslag aan de koning bij het koninklijk besluit van 23 april 2017 wordt in dat verband onder meer gesteld dat het nieuwe stelsel van disponibiliteit ertoe strekt de regeling van disponibiliteit in overeenstemming te brengen met de federale pensioenhervormingen en met de maatschappelijke evolutie tot langer werken.

Volgens het Grondwettelijk Hof is het doel van de pensioenhervormingen, gelegen in de wil om de overheidsfinanciën te saneren en in de betrachting om mensen langer aan het werk te houden, een legitiem doel. Het beginsel van de gelijkheid en niet-discriminatie verzet zich er niet tegen dat de wetgever terugkomt op zijn oorspronkelijke doelstellingen om er andere na te streven. In het algemeen trouwens moet de overheid haar beleid kunnen aanpassen aan de wisselende vereisten van het algemeen belang (GwH 28 september 2017, nr. 104/2017).

Het nieuwe stelsel van disponibiliteit heeft voor verzoekers tot gevolg dat zij niet de voor de disponibiliteit vastgelegde maximumduur van vijf jaar zullen kunnen verkrijgen, en dit gelet op hun aantal dienstjaren. Eerste verzoeker, die geboren is op 8 juli 1981, kan in het nieuwe stelsel van disponibiliteit op eigen verzoek disponibiliteit krijgen op achtenvijftig jaar en dat tot zijn zestig jaar. Op die leeftijd heeft hij immers vierenveertig dienstjaren, zodat hij overeenkomstig artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 dan de minimale voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult. Eerste verzoeker zal dus gedurende een periode van twee jaar disponibiliteit kunnen krijgen. Tweede verzoeker, die geboren is op 23 augustus 1971, kan in het nieuwe stelsel van disponibiliteit dan weer op eigen verzoek disponibiliteit krijgen op zevenenvijftig jaar en dat tot zijn eenenzestig jaar. Op die leeftijd heeft hij immers drieënveertig dienstjaren, zodat hij overeenkomstig artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 dan de minimale

voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult. Tweede verzoeker zal dus gedurende een periode van vier jaar disponibiliteit kunnen krijgen. Hun collega-luchtverkeersleiders die eveneens onder het toepassingsgebied van het koninklijk besluit van 23 april 2017 vallen en die minder dienstjaren dan verzoekers hebben, zullen daarentegen wel in aanmerking kunnen komen voor een disponibiliteit van vijf jaar.

Dat onderscheid – volgens verzoekers een vorm van interne discriminatie – is echter niet onredelijk en is in verhouding met het door de regelgever beoogde doel, namelijk iedereen zo lang mogelijk aan het werk houden en de overheidsfinanciën saneren, en niet de luchtverkeersleiders zo lang mogelijk in disponibiliteit stellen. Zoals de verwerende partij terecht benadrukt, is het in het licht hiervan pertinent dat alle ambtenaren, vanaf het ogenblik dat zij meedelen niet langer geschikt te zijn om hun functie te kunnen uitoefenen, zo spoedig mogelijk op pensioen worden gesteld. De voordelige indisponibiliteitstelling die de ambtenaren in kwestie kunnen genieten, is immers geen recht maar wel een uitzonderlijke gunstregeling die wordt toegekend gelet op de zwaarwichtigheid van de functie van luchtverkeersleider.

Verzoekers mogen ook niet uit het oog verliezen dat het nieuwe stelsel van disponibiliteit een vrijwillig stelsel betreft – in tegenstelling tot wat zij beweren – waarbij het aan de betrokken luchtverkeersleider zelf wordt overgelaten om al dan niet voor disponibiliteit te kiezen. Het staat verzoekers dus evengoed vrij om te blijven werken (en dit aan hun volle wedde). Ook is het zo dat verzoekers met meer dienstjaren ten opzichte van collega-luchtverkeersleiders met minder dienstjaren voor die dienstjaren die zij meer hebben hun volle wedde (100%) uitbetaald krijgen, terwijl hun collega-luchtverkeersleiders ingeval van disponibiliteit enkel een wachtgeld (75% - 85%) ontvangen. Verzoekers zullen ook voor hun extra dienstjaren een hoger pensioen uitbetaald krijgen in vergelijking met hun collega-luchtverkeersleiders met minder dienstjaren die voor disponibiliteit opteren. Bovendien wordt in het nieuwe stelsel van disponibiliteit uitdrukkelijk erin voorzien dat de aan de disponibiliteit verbonden

wachtvergoeding wordt verhoogd voor luchtverkeersleiders met meer dienstjaren, namelijk met 1% met een maximum van 10% voor ieder jaar dienst doorgebracht boven de twintig jaar als luchtverkeersleider. De door de regelgever aangewende middelen om het stelsel van disponibiliteit aan te passen, zijn aldus evenredig met het beoogde doel.

8.4. In de mate dat verzoekers nog aanvoeren dat de disponibiliteitsregeling geen vrijwillig karakter zou hebben, omdat het voor de luchtverkeersleiders hoe dan ook niet mogelijk is om langer dan de leeftijd van vijftig jaar te werken, gezien de achteruitgang van de cognitieve vaardigheden en de verschillende opduikende gezondheidsproblemen ten gevolge van deze specifieke functie, en dit pogen aan te tonen aan de hand van wetenschappelijke studies, moet worden opgemerkt wat volgt.

De regelgever heeft het met het aangepaste stelsel van disponibiliteit aan de luchtverkeersleider zelf willen overlaten om individueel te bepalen of hij zichzelf al dan niet nog verder functioneel geschikt acht om zijn taken al dan niet nog verder uit te voeren. Zo hij zich niet langer functioneel geschikt acht en indien nog niet is voldaan aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen, wordt daarom de mogelijkheid gecreëerd dit te overbruggen met vrijwillige disponibiliteit. Mogelijk zal een deel van de luchtverkeersleiders een cognitieve achteruitgang ervaren zoals verzoekers trachten aan te tonen, maar dit belet niet en verzoekers tonen dit evenmin aan, dat mogelijk een deel van hen nadat zij vijftig jaar zijn geworden, hun functie zullen blijven uitoefenen en dat alzo het doel dat de regelgever heeft gesteld, bereikt wordt. Dit in tegenstelling tot de regeling geldend onder het koninklijk besluit van 14 september 1997 waarbij een luchtverkeersleider vanaf vijftig jaar verplicht in disponibiliteit werd gesteld.

8.5. Voor zover verzoekers betwisten dat de door de regelgever beoogde doelstelling met de bestreden artikelen van het koninklijk besluit van 23 april 2017 kan worden bereikt, omdat door de combinatie van een verhoging

van de minimumleeftijd voor disponibiliteit met de verplichte opname van vervroegd pensioen zij juist vroeger op pensioen zullen (moeten) gaan, verliezen zij uit het oog dat zij onder de vroegere reglementering verplicht in disponibiliteit werden gesteld op de leeftijd van vijfenvijftig jaar tot de leeftijd van zestig jaar. Welnu, zoals hiervóór werd benadrukt, zal de disponibiliteit van verzoekers met het aangepaste stelsel van disponibiliteit op respectievelijk zestig jaar en eenenzestig jaar eindigen, aangezien dan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen vervuld zullen zijn. Het is dan ook niet zo dat zij met het aangepaste stelsel vroeger met pensioen zullen gaan.

8.6. In de mate dat verzoekers ten slotte nog aanvoeren dat de verwerende partij heeft nagelaten een belangenafweging te doen tussen enerzijds langer werken en anderzijds de openbare veiligheid, moet worden vastgesteld dat zij zich beperken tot een loutere bewering. Zij gaan er namelijk zelf van uit dat de openbare veiligheid in het gedrang zal komen ten gevolge van het aangepaste stelsel van disponibiliteit waarin de minimale leeftijd is opgetrokken zonder dat zij daartoe concrete gegevens aanbrengen die aantonen dat dit effectief het geval zal zijn.

8.7. Uit wat voorafgaat volgt dat verzoekers er niet in slagen aan te tonen dat met de door hen bestreden bepalingen van het koninklijk besluit van 23 april 2017 een discriminatie tussen de luchtverkeersleiders onderling wordt gecreëerd.

9. Het eerste onderdeel van het eerste middel is niet gegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. De verzoekende partijen worden elk voor de helft verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 400 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 700 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van zestien december tweeduizend twintig, 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