

**RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK**

**IXe KAMER**

**A R R E S T**

**nr. 265.527 van 22 januari 2026  
in de zaak A. 242.719/IX-10.516**

In zake :

1. XXXX
2. XXXX
3. XXXX
4. XXXX
5. XXXX
6. XXXX

bijgestaan en vertegenwoordigd door  
advocaten Tom De Sutter en Angelique Van de Meirssche  
kantoor houdend te 9000 Gent  
Koning Albertlaan 128  
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

het VLAAMSE GEWEST  
bijgestaan en vertegenwoordigd door  
advocaten Sofie Logie en Niels Lemaire  
kantoor houdend te 8500 Kortrijk  
Beneluxpark 27B  
bij wie woonplaats wordt gekozen

---

*I. Voorwerp van het beroep*

1. Het beroep, ingesteld op 12 augustus 2024, strekt tot de nietigverklaring van het besluit van de Vlaamse regering van 29 maart 2024 ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, het beloningsbeleid en het prestatie management’, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad op 11 juni 2024, “in zoverre het bestreden besluit een ongeoorloofde ongelijke behandeling creëert bij het instappen in het nieuw loongebouw tussen, enerzijds, in dienst zijnde personeelsleden (zoals de verzoekende partijen) en, anderzijds, personeelsleden die in dienst treden na de inwerkingtreding van het bestreden besluit, dan wel

personeelsleden die na die datum een nieuwe functie opnemen bij de Vlaamse Overheid”.

## *II. Verloop van de rechtspleging*

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

Adjunct-auditeur Christiaan Lesaffer heeft een verslag opgesteld.

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

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 1 december 2025.

Staatsraad Jim Deridder heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Angelique Van de Meirssche, die verschijnt voor de verzoekende partijen en advocaat Niels Lemaire, die verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Adjunct-auditeur Christiaan Lesaffer, gemachtigd om ter terechtzitting advies te verlenen, 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*

3.1. In haar regeerakkoord 2019-2024 stelt de Vlaamse regering met betrekking tot het personeelsbeleid onder meer het volgende:

“De Vlaamse regering wenst in overleg met de vakorganisaties af te stappen van de eenzijdige benoeming en verder te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst. Er zal hieromtrent een voorstel worden uitgewerkt dat onderhandeld wordt op Sectorcomité XVIII zodat de Vlaamse regering nadien een finale beslissing [ter zake] kan nemen.”

Deze doelstelling wordt nader uitgewerkt in de conceptnota ‘De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid’ van 25 juni 2021, waarin ter inleiding wordt overwogen:

“De Vlaamse overheid wenst een dynamische en aantrekkelijke werkgever te zijn teneinde haar klanten optimaal te ondersteunen; een overheid voor én door mensen. Burgers en bedrijven laten steeds meer van zich horen en vragen een toegankelijke dienstverlening op maat. De gelijke behandeling van burgers en bedrijven in gelijke gevallen is een centraal element in de opdracht van de overheid. Dit principe wordt ook algemeen toegepast in ons personeelsbeleid, waarin objectiviteit en gelijke behandeling centraal staan. Als holding zijn we wendbaar en investeren we permanent in de ontwikkeling van de talenten, de competenties en het welzijn van onze personeelsleden. We zijn een moderne en toekomstgerichte werkgever die zorg draagt voor al haar personeelsleden.

Onze werknemers zijn het voornaamste kapitaal van de Vlaamse overheid. Investeren in hun welzijn en groei is de beste garantie voor een toekomstbestendige organisatie. Essentieel in een goed HR-beleid is het uitgangspunt dat elke persoon op de juiste plaats moet zitten, rekening houdend met onder meer de competenties van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid.

Het creëren van uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid en een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle (potentiële) personeelsleden door een loopbaanbeleid op maat aan te bieden spelen hierin een belangrijke rol. We blijven hierbij het principe hanteren dat arbeidswaarden collectief vormgegeven worden waarbinnen individuele vrijheidsgraden gekaderd worden.

Vandaag zijn er 2 groepen van personeelsleden met verschillende arbeidsvoorwaarden: 1 op basis van de statutaire benoeming en 1 op basis van een arbeidsovereenkomst. Om als Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever te blijven, moeten we de arbeidsvoorwaarden verder harmoniseren.

In de evolutie hier naartoe onderscheiden we 5 sporen:

- Rechtspositie
- Loopbaan- en beloningsbeleid
- Ziekteregeling en re-integratie
- Pensioen
- Uitstroom

Deze 5 sporen dienen inhoudelijk als geheel bekeken te worden om een consistent HR-beleid te kunnen uitbouwen. We hanteren het principe dat, niettegenstaande het geheel het 5 sporen-beleid op 1 januari 2023 ingaat, hiervan afgeweken kan worden voor specifieke maatregelen indien het algemeen kader over de 5 sporen gefinaliseerd is. De onderstaande principes hebben betrekking op de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid. In afwachting van verder onderzoek in functie van het voornemen zoals in het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 geschetst, worden de operationele loodsen voorlopig uit deze oefening gehouden.”

3.2. Het spoor ‘loopbaan- en beloningsbeleid’ is vervolgens uitgewerkt in de besluitvorming van de Vlaamse regering.

Het besluit van de Vlaamse regering van 29 maart 2024 ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, het beloningsbeleid en het prestatie management’ (hierna: het bestreden besluit) strekt ertoe deel IV (‘De evaluatie in de loopbaan’) van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (hierna: VPS) te vervangen (artikel 1) en deel VII (‘De verloning’) van het VPS te wijzigen (artikelen 2 tot 15). Met die wijzigingen wordt, blijkens de nota aan de Vlaamse regering, prestatie management ingezet “als een ontwikkelingsinstrument voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid” en wordt “een nieuw beloningskader gecreëerd waarbij aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt”. In het verlengde hiervan (i) wordt een deel *VIIbis* (‘Verloning voor het personeelslid in dienst vóór 1 juni 2024’) in het VPS ingevoegd, waarin bij wijze van overgangsmaatregel de verloning wordt geregeld van personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van het besluit in dienst zijn (artikel 16), (ii) wordt artikel VIII 5 van het VPS aangepast aan de ontworpen regeling (artikel 17) en (iii) worden een aantal bijlagen bij het VPS vervangen of toegevoegd (artikelen 18 tot 20).

Naar de oude, dan wel de nieuwe verloningsregeling wordt verwezen met ‘het oude loongebouw’ (thans vervat in deel VIIbis VPS) en ‘het nieuwe loongebouw’ (geregeld in deel VII VPS).

#### *IV. Nadere omschrijving van het voorwerp van het beroep*

4. In deel III van hun verzoekschrift zetten de verzoekende partijen onder de titel ‘Beperkt voorwerp – partiële vernietiging’ onder meer het volgende uiteen:

“De verzoekende partijen beperken het voorwerp van hun beroep tot nietigverklaring uitdrukkelijk tot het bestreden besluit in zoverre het besluit een ongeoorloofde ongelijke behandeling creëert tussen hen en personeelsleden die in dienst treden na de inwerkingtreding van het bestreden besluit, dan wel personeelsleden die na die datum een nieuwe functie opnemen bij de Vlaamse Overheid.

De verzoekende partijen vorderen dan ook de nietigverklaring van volgende artikelen van het bestreden besluit in zoverre deze een ongelijke behandeling zoals uiteengezet in het eerste en enige middel teweegbrengen:

- Artikel 2 van het bestreden besluit, in zoverre het artikel VII.2 vervangt door de hieronder vermelde bepalingen en daardoor een discriminatie in het leven roept, [...]:

‘[...]

§ 4. Voor het personeelslid vermeld in paragraaf 1, gebeurt de inschaling op jaarsalaris, waarbij gezocht wordt naar hetzelfde of het onmiddellijk hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal. Bij de inschaling wordt de bevorderingspremie vermeld in artikel VIIbis 22, in rekening gebracht.

Het personeelslid dat overstapt, wordt ingeschaald overeenkomstig bijlage 21 bij dit besluit.

§ 5. Voor het personeelslid dat op het moment van zijn beslissing tot overstap naast zijn organieke schaal titularis is van een overgangsschaal, gebeurt de overstap in de organieke schaal, maar wordt rekening gehouden met het jaarsalaris in de overgangsschaal om het jaarsalaris in de nieuwe schaal te bepalen.

[...]

- Artikel 20 van het bestreden besluit en de daarbij horende bijlage.”

#### *V. Ontvankelijkheid van het beroep*

##### *Ambtshalve exceptie*

5.1. In het auditoraatsverslag wordt in herinnering gebracht dat

reglementaire besluiten – zoals het bestreden besluit er een is – in beginsel één en ondeelbaar zijn en dat een gedeeltelijke vernietiging ervan slechts mogelijk is indien is voldaan aan de twee voorwaarden om tot afsplitsbaarheid van sommige bepalingen te besluiten, namelijk: (i) het moet blijken dat de gedeeltelijke vernietiging aan de verzoekende partij volledige genoegdoening geeft in het licht van het door haar aangevoerde belang en (ii) het moet niet alleen komen vast te staan dat het vernietigde gedeelte technisch kan worden afgesplitst van de rest van het besluit, maar bovendien dat de overheid onbetwistbaar ook afgezien van het afgesplitste gedeelte voor het overige dezelfde beslissing zou hebben genomen.

5.2. Het annulatieberoep in dat licht onderzoekend, besluit de auditeur-verslaggever dat aan de eerste hiervóór vermelde voorwaarde is voldaan – de gedeeltelijke vernietiging geeft aan de verzoekende partijen volledige genoegdoening in het licht van het door hen aangevoerde belang.

5.3. In haar laatste memorie valt de verwerende partij deze exceptie bij.

6.1. In hun laatste memorie verwonderen de verzoekende partijen zich over de ambtshalve exceptie van het auditoraat en over de bezwaren tegen een partiële nietigverklaring die de verwerende partij zelf niet had opgeworpen. Daarmtrent doen zij vooreerst in algemene zin het volgende gelden:

“Zulks geeft op zich blijk van een al te formalistische beperking van het recht op toegang tot de Raad van State bij het concreet bekritisieren van een discriminatie van en door de verzoekende partijen.

De verwerende partij heeft op geen enkele wijze aangegeven dat wat haar betreft sprake is van onsplitsbare bepalingen. Uit de proceshouding van de verwerende partij blijkt dat zij het bestreden besluit in elk geval zou hebben aangenomen en doorgang wil laten vinden. Het is net door de ambtshalve exceptie dat de Raad van State zich wel zelf op het domein van de beleidsuitoefening begeeft. Het is aan de verwerende partij om gepast rechtsherstel te verlenen na de gedeeltelijke vernietiging van het bestreden besluit met betrekking tot de modaliteiten van de vrijwillige overstap naar het nieuwe loongebouw rekening houdend met de vastgestelde discriminatie.”

6.2. Met betrekking tot het juridisch-technische bezwaar dat personeelsleden, bij een vernietiging van enkel de paragrafen 4 en 5 van het nieuwe artikel VII 2 VPS, tussen twee stoelen dreigen te vallen, betogen de verzoekende partijen wat volgt:

“De wijze van inschaling voor personeelsleden die op vrijwillige wijze overschakelen is een afwijkende regeling voorzien ten opzichte van artikel VII.1 en VII.3 VPS. Artikel VII.1 § 1 VPS bevat de algemene regeling en verwijst naar de salarisschalen bepaald in artikel VII.12 VPS.

Nieuwe personeelsleden of personeelsleden die bevorderen of een nieuwe functie opnemen, vallen onder het nieuwe hoofdstuk (lees: het nieuwe loongebouw) en worden volgens functierelevante ervaring ingeschaald. Er valt niet in te zien waarom de vrijwillig overstappende personeelsleden niet onder de salarisschaal zoals bepaald in artikel VII.12 VPS zouden kunnen worden gebracht.

De verzoekende partijen kaarten in hun enig middel de ongelijke behandeling aan die zich stelt bij de overstap naar het nieuwe loongebouw. Indien er rechtsonzekerheid zou ontstaan door de vernietiging van de bestreden bepaling, zou dat louter volgen uit de vaststelling dat er inderdaad een schending voorligt van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel door de ene categorie personeelsleden anders te behandelen dan andere categorieën die onder het nieuwe loongebouw vallen. De veronderstelling van de adjunct-auditeur zou het onmogelijk maken voor de verzoekers om een dergelijke ongelijkheid aan te voeren.”

### *Beoordeling*

7. Voor zover de verzoekende partijen de gegrondheid van de exceptie betwisten door te stellen dat de verwerende partij zelf géén exceptie in die zin heeft opgeworpen, moet worden geantwoord dat die vaststelling geheel irrelevant is. Immers, de ontvankelijkheid van een beroep bij de Raad van State raakt de openbare orde en moet desnoods ambtshalve door de rechter worden onderzocht.

8.1. Het bestreden besluit is reglementair van aard.

8.2. Een reglementair besluit is in beginsel één en ondeelbaar. Dit betekent dat wanneer de Raad van State wordt gevat met een beroep tegen een dergelijk besluit, hij bij het gegrond bevinden van minstens één middel het besluit

in beginsel in zijn geheel dient nietig te verklaren. Als pendant van dat beginsel geldt dat een verzoekende partij die zich tegen een reglementair besluit richt, het voorwerp van haar beroep enkel dan tot een of meer bepalingen ervan mag beperken, wanneer die bepalingen afsplitsbaar zijn van het geheel.

Die afsplitsbaarheid wordt beoordeeld aan de hand van twee voorwaarden. Vooreerst moet blijken dat de gedeeltelijke nietigverklaring van dat besluit aan de verzoekende partij volledige genoegdoening geeft in het licht van haar belang bij het beroep. Voorts moet vaststaan dat de nietig te verklaren bepalingen (juridisch-technisch) kunnen worden afgesplitst van de rest van het besluit en dat de overheid (beleidsmatig) ook afgezien van die bepalingen voor het overige hetzelfde besluit zou hebben genomen. Anders zou de Raad van State het desbetreffende besluit als het ware hervormen en zich aldus begeven op het domein van de beleidsuitoefening van de betrokken overheid.

9. In hun verzoekschrift hebben de verzoekende partijen uitdrukkelijk aangegeven dat zij slechts een partiële vernietiging van het bestreden besluit nastreven, zoals *sub* 4 is weergegeven. Zij hebben aldus de grenzen van de rechtsstrijd en van de vernietiging die de Raad van State kan uitspreken, bepaald.

Het is binnen die grenzen dat de Raad van State dient te onderzoeken of aan de hiervóór vermelde dubbele voorwaarde is voldaan.

10. Wat de voorwaarde van de juridisch-technische afsplitsbaarheid betreft, stelt de Raad van State vast wat volgt.

Artikel 2 van het bestreden besluit vervangt deel VII, titel 1, hoofdstuk 1, VPS. Het opschrift van dat hoofdstuk en het nieuwe artikel VII 2 VPS luiden:

“Hoofdstuk 1. De bepaling van het salaris tegen 100%  
[...]

Art. VII. 2. § 1. Dit hoofdstuk is ook van toepassing op het personeelslid dat in dienst is vóór 1 juni 2024 en dat er vrijwillig voor kiest om onder het

toepassingsgebied van dit hoofdstuk te ressorteren. Die vrijwillige keuze gebeurt met behoud van hoedanigheid en is definitief. De keuze tot overstap geldt voor alle arbeidsrelaties die een personeelslid heeft.

§ 2. Het personeelslid maakt de keuze, vermeld in paragraaf 1, bekend:

1° in de periode van 1 september tot en met 30 november. De keuze heeft uitwerking vanaf 1 januari van het daaropvolgende jaar;

2° in de periode van 1 januari tot en met 31 maart. De keuze heeft uitwerking vanaf 1 mei van datzelfde jaar;

3° in de periode van 1 mei tot en met 31 juli. De keuze heeft uitwerking vanaf 1 september van datzelfde jaar.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2 heeft het personeelslid na inwerkingtreding van het onderhavige artikel een eerste overstapmogelijkheid op 1 januari 2025. Het personeelslid maakt zijn keuze bekend tussen 1 september 2024 en 30 november 2024.

§ 4. Voor het personeelslid vermeld in paragraaf 1, gebeurt de inschaling op jaarsalaris, waarbij gezocht wordt naar hetzelfde of het onmiddellijk hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal. Bij de inschaling wordt de bevorderingspremie vermeld in artikel VIIbis 22, in rekening gebracht.

Het personeelslid dat overstapt, wordt ingeschaald overeenkomstig bijlage 21 bij dit besluit.

§ 5. Voor het personeelslid dat op het moment van zijn beslissing tot overstap naast zijn organieke schaal titularis is van een overgangsschaal, gebeurt de overstap in de organieke schaal, maar wordt rekening gehouden met het jaarsalaris in de overgangsschaal om het jaarsalaris in de nieuwe schaal te bepalen.”

De verzoekende partijen vorderen de nietigverklaring van de paragrafen 4 en 5 van deze bepaling.

11.1. Het nieuwe artikel VII 2, § 1, VPS (ingevoegd door het bestreden besluit, maar niet gevat door het beroep van de verzoekende partijen), bepaalt dat “[d]it hoofdstuk” – waarmee wordt bedoeld: deel VII, titel 1, hoofdstuk 1, VPS – ook van toepassing is op personeelsleden die in dienst zijn vóór 1 juni 2024 en die vrijwillig ervoor kiezen om onder het toepassingsgebied van dat hoofdstuk te ressorteren. Het hoofdstuk omvat, na de inwerkingtreding van het bestreden besluit, de artikelen VII 1 tot en met VII 5*sexies* VPS.

Artikel VII 2 VPS bepaalt voorts dat de vrijwillige keuze om onder dat hoofdstuk te ressorteren definitief is (§ 1), dat het personeelslid die keuze bekendmaakt hetzij tussen 1 september en 30 november, hetzij tussen 1 januari en 31 maart, hetzij tussen 1 mei en 31 juli (§ 2) en dat in afwijking van paragraaf 2

een eerste instapkeuze tussen 1 september 2024 en 30 november 2024 mogelijk is (§ 3).

11.2. Naar luid van paragraaf 4 van artikel VII 2 VPS gebeurt de inschaling voor het in paragraaf 1 bedoelde personeelslid – dus: het personeelslid dat vóór 1 juni 2024 in dienst was en kiest voor het nieuwe loongebouw – op jaarsalaris en overeenkomstig bijlage 21 bij het besluit, waarbij wordt gezocht naar hetzelfde of het onmiddellijk hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal en de bevorderingspremie van artikel VIIbis 22 VPS in rekening wordt gebracht.

Indien deze paragraaf wordt vernietigd, verdwijnt de rechtsgrond voor de inschaling van het in artikel VII 2, § 1, VPS bedoelde personeel. Anders dan de verzoekende partijen beweren, wordt zulks niet ondervangen door artikel VII 1, § 1, VPS. De tekst van die bepaling luidt immers:

“Onverminderd artikel VIIbis 1, wordt het personeelslid dat in dienst is vanaf 1 juni 2024 bezoldigd in de salarisschaal, zoals bepaald in artikel VII 12 en ontvangt het salaris dat overeenstemt met het aantal salaristrappen in de salarisschaal.”

Zoals blijkt uit de eenvoudige lectuur ervan, heeft deze bepaling uitsluitend betrekking op het personeel dat “vanaf 1 juni 2024” in dienst is; er is geen enkel aanknopingspunt voorhanden om het toepassingsgebied van dat voorschrift uit te breiden tot de personeelsleden die vóór die datum in dienst zijn getreden en die ervoor kiezen om naar het nieuwe loongebouw over te stappen.

De partiële vernietiging zoals gevorderd zou derhalve een rechtsvacuüm doen ontstaan.

11.3. In paragraaf 5 van het nieuwe artikel VII 2 VPS is bepaald dat indien het personeelslid op het ogenblik van zijn beslissing tot overstap naast zijn organieke schaal titularis is van een overgangsschaal, de overstap gebeurt in de organieke schaal, maar dat rekening wordt gehouden met het jaarsalaris in de overgangsschaal om het jaarsalaris in de nieuwe schaal te bepalen.

Ook hier moet worden vastgesteld dat indien, zoals de verzoekende partijen vorderen, deze bepaling wordt vernietigd met behoud van paragraaf 1 van het nieuwe artikel VII 2 VPS, er voor de personeelsleden met een overgangsschaal die vóór 1 juni 2024 in dienst waren en die ervoor kiezen om onder de nieuwe regeling te vallen, geen rechtsgrond meer voorhanden zou zijn om opnieuw te worden ingeschaald.

Derhalve zou de partiële nietigverklaring, zoals gevorderd, ook voor deze personeelsleden een rechtvacuüm creëren.

11.4. Wat voorafgaat, volstaat om vast te stellen dat de voorwaarde van de juridisch-technische afsplitsbaarheid niet is vervuld, zodat het beroep om die reden alleen al niet ontvankelijk is.

12. Het betoog van de verzoekende partijen om de Raad van State ertoe te brengen het alsnog anders te zien omdat de beoordeling van de ontvankelijkheid zou samenhangen met het middel dat wordt aangevoerd, overtuigt niet. De verzoekende partijen stellen:

“De verzoekende partijen kaarten in hun enig middel de ongelijke behandeling aan die zich stelt bij de overstap naar het nieuwe loongebouw. Indien er rechtsonzekerheid zou ontstaan door de vernietiging van de bestreden bepaling, zou dat louter volgen uit de vaststelling dat er inderdaad een schending voorligt van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel door de ene categorie personeelsleden anders te behandelen dan andere categorieën die onder het nieuwe loongebouw vallen. De veronderstelling van de adjunct-auditeur zou het onmogelijk maken voor de verzoekers om een dergelijke ongelijkheid aan te voeren.”

Daarmee spannen zij de wagen voor het paard. Het valt immers niet in te zien waarom of in welke mate een beoordeling van het middel zou zijn verhinderd indien de verzoekende partijen het voorwerp van hun beroep niet hadden beperkt zoals zij hebben gedaan.

13. De ambtshalve exceptie is gegrond. Het beroep is niet ontvankelijk.

## **BESLISSING**

**1. De Raad van State verwerpt het beroep.**

**2. De verzoekende partijen worden, elk voor een zesde, verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op een rolrecht van 1200 euro, een bijdrage van 24 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 770 euro, die verschuldigd is aan de verwerende partij.**

**3. Bij de publicatie van dit arrest door de Raad van State wordt de identiteit van de verzoekende partijen niet bekendgemaakt.**

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, op tweeëntwintig januari tweeduizend zesentwintig, door de Raad van State, IXe kamer, samengesteld uit:

|                        |                  |
|------------------------|------------------|
| Geert Van Haegendoren, | kamervoorzitter, |
| Jurgen Neuts,          | staatsraad,      |
| Jim Deridder,          | staatsraad,      |
| bijgestaan door        |                  |
| Tiny Temmerman,        | griffier.        |

**De griffier**

**De voorzitter**

**Tiny Temmerman**

**Geert Van Haegendoren**