



CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

avis 63.386/4
du 11 juin 2018

advies 63.386/4
van 11 juni 2018

sur

over

un projet d'arrêté royal 'portant
diverses dispositions
concernant la désignation et
l'exercice des fonctions à
mandat'

een ontwerp van koninklijk
besluit 'houdende diverse
bepalingen betreffende de
aanduiding en de uitoefening
van de mandaatfuncties'

Le 24 avril 2018, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique à communiquer un avis, dans un délai de trente jours prorogé jusqu'au 15 juin 2018^{*}, sur un projet d'arrêté royal 'portant diverses dispositions concernant la désignation et l'exercice des fonctions à mandat'.

Le projet a été examiné par la quatrième chambre le 11 juin 2018. La chambre était composée de Martine BAGUET, président de chambre, Bernard BLERO et Wanda VOGEL, conseillers d'État, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assesseur, et Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, greffier.

Le rapport a été rédigé et présenté par Emmanuel SLAUTSKY, appelé en qualité d'expert sur la base de l'article 82 des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Wanda VOGEL.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 11 juin 2018.

^{*} Par courriel du 2 mai 2018

*

Op 24 april 2018 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen verlengd tot 15 juni 2018^{*} een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'houdende diverse bepalingen betreffende de aanduiding en de uitoefening van de mandaatfuncties'.

Het ontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 11 juni 2018. De kamer was samengesteld uit Martine BAGUET, kamervoorzitter, Bernard BLERO en Wanda VOGEL, staatsraden, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assessor, en Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, griffier.

Het verslag is opgesteld en uitgebracht door Emmanuel SLAUTSKY, die als expert opgeroepen is op grond van artikel 82 van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wanda VOGEL.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 11 juni 2018.

*

^{*} Bij e-mail van 2 mei 2018

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

PORTÉE DU PROJET

1. Le projet d'arrêté à l'examen vise à revoir les règles relatives à la pondération des fonctions de management et d'encadrement au sein des services publics fédéraux, ainsi qu'à réformer le régime juridique applicable aux titulaires des fonctions de management et d'encadrement dans la fonction publique fédérale.

Il s'applique, plus particulièrement, aux titulaires des fonctions à mandat au sein :

- des services publics fédéraux et services publics fédéraux de programmation (articles 1^{er} à 23 et 45 à 66 du projet) ;
- de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire (articles 24 à 44 du projet) ;
- du Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé (articles 65 à 75 du projet) ;
- des institutions publiques de sécurité sociale (articles 76 à 99 du projet) ;
- de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (articles 100 à 117 du projet) ;
- des organismes d'intérêt public soumis à l'arrêté royal du 16 novembre 2006 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public' ¹ (articles 118 à 139 du projet) ;
- des établissements scientifiques fédéraux (articles 140 à 157 du projet).

¹ Ces organismes d'intérêt public sont (article 1^{er} de l'arrêté royal du 16 novembre 2006 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public') : 1° l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile ; 2° l'Agence fédérale des médicaments et des produits de santé ; 3° le Bureau fédéral du Plan ; 4° la Régie des Bâtiments ; 5° l'Agence des appels aux services de secours ; 6° le Bureau d'Intervention et de Restitution belge ; 7° l'Institut géographique national ; 8° l'Office central d'action sociale et culturelle du Ministère de la Défense ; 9° l'Institut des Vétérans – l'Institut national des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de guerre ; 10° l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire en ce qui concerne les fonctions d'Administrateur délégué et d'Administrateur délégué adjoint. Il y a lieu de relever que l'Agence des appels aux services de secours n'existe plus, par suite de l'adoption de la loi du 29 avril 2011 'créant les centres 112 et l'agence 112'.

Le projet modifie, en substance, les règles qui régissent la sélection, le recrutement et la désignation des titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement au sein de ces entités, les incompatibilités liées à l'exercice de ces fonctions, les modalités de l'évaluation ainsi que les règles qui s'appliquent à l'issue du mandat des personnes titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement.

Dans une large mesure, les modifications qu'apporte le projet sur ces différents points sont similaires pour l'ensemble des titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement au sein des services concernés par le projet.

OBSERVATION PRÉALABLE

2. Au vu de la très grande abondance des dossiers actuellement soumis à l'avis de la section de législation du Conseil d'État, il n'a pas été possible de procéder à un examen exhaustif du projet, même limité aux trois points indiqués dans l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, ce malgré la prolongation de délai accordée, à la demande de la section de législation, par le demandeur d'avis.

L'acuité des circonstances dans lesquelles la section de législation est amenée à se prononcer, est encore accrue par le fait que ce projet comporte près de 170 articles dont une part, il est vrai, se répète dans les différents chapitres mais qui n'en requièrent pas moins de devoir être à chaque fois examinés pour en apprécier tant le contenu que la cohérence de celui-ci au regard des autres dispositions des textes réglementaires que ces articles viennent modifier.

En outre, si la section de législation a pu, à sa demande, obtenir communication de la note au conseil des ministres dont une annexe reprend les « [r]ésultats de l'étude 'Organisation du top management dans l'administration fédérale : évaluation, analyse comparative et propositions stratégiques' », il n'en demeure pas moins que les éléments de ces deux documents restent succincts et n'apportent pas nécessairement l'éclairage qu'un rapport au Roi aurait fourni ².

C'est compte tenu de ces éléments que le présent avis a dû se limiter à l'examen des points essentiels d'ordre général ou particulier que pose le projet.

Il va de soi que, dans les conditions qui viennent d'être indiquées, il ne peut rien être déduit du silence gardé dans le présent avis sur certaines dispositions ou certaines questions qui n'auraient pas été abordées.

FORMALITÉS PRÉALABLES

1. Il ressort du préambule que le projet a fait l'objet d'une concertation au sein du comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux.

² Voir l'observation générale n° 7.

Certains des arrêtés que le projet vise à modifier ont toutefois été négociés au sein du comité commun à l'ensemble des services publics, à savoir :

– l'arrêté royal du 29 octobre 2001 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation' ;

– l'arrêté royal du 2 octobre 2002 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation'.

D'autres ont été négociés au sein des comités de secteurs suivants :

– comité de secteur XII (Affaires sociales) : arrêté royal du 6 décembre 2001 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement au sein de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire' ;

– comité de secteur I (Administration générale) : arrêté royal du 20 février 2003 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein du Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé' ; arrêté royal du 13 avril 2008 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management, d'encadrement et dirigeantes au sein des établissements scientifiques fédéraux' ;

– comité de secteur XX (institutions de sécurité sociale) : arrêté royal du 30 novembre 2003 'relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale' ;

– comité de secteur XI (Emploi et travail) : arrêté royal du 18 novembre 2005 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes'.

Les modifications qu'il est projeté d'apporter à ces arrêtés respectifs feront l'objet d'une concertation des comités dans lesquels les arrêtés modifiés ont été discutés.

2.1. Les modifications apportées à l'arrêté royal du 13 avril 2008 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management, d'encadrement et dirigeantes au sein des établissements scientifiques fédéraux' seront soumises à l'avis préalable de la Commission interministérielle de la Politique scientifique fédérale.

2.2. Compte tenu de l'observation générale n° 12 formulée ci-après à propos de l'article 20 et des autres dispositifs analogues que le projet d'arrêté royal entend consacrer, il y a lieu de considérer que celui-ci entre dans les prévisions de l'article 2, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 10 mars 1998 'organisant la Commission des marchés publics', aux termes duquel

« Le Premier Ministre soumet à l'avis de la Commission les avant-projets de loi ou d'arrêté fixant les règles générales de passation et d'exécution des marchés publics et de certains marchés de travaux, de fournitures et de services ».

En conséquence, la Commission des marchés publics sera consultée et son avis mentionné au préambule.

EXAMEN DU PROJET

PRÉAMBULE

3. Le projet se donne l'article 107, alinéa 2, de la Constitution pour fondement juridique. Un tel fondement n'est pas suffisant, pour deux motifs distincts.

Premièrement, outre l'article 107 de la Constitution, il convient de viser l'article 37 de la Constitution dans le préambule du projet, dès lors que le projet traite également de l'organisation par le Roi de Ses services, et non seulement du statut de Son personnel.

Deuxièmement, le projet a vocation à s'appliquer non seulement aux services de l'État, mais également à des personnes morales de droit public qui dépendent de ce dernier. Les articles 37 et 107, alinéa 2, de la Constitution ne peuvent servir de fondement au projet en ce qui concerne ces personnes morales de droit public. Un fondement législatif additionnel est, en conséquence, nécessaire. Il y a dès lors lieu, pour chacun de ces organismes visés par le présent projet, d'identifier la base légale qui permet au Roi de régler la sélection, le recrutement et, le cas échéant, le statut des titulaires de mandats de ces organismes³ et d'en faire mention dans le préambule.

En outre, la conformité du projet par rapport aux normes législatives qui offriront la base légale suffisante à l'intervention du Roi sera également vérifiée de façon systématique par l'auteur du projet. Ainsi qu'il sera mis en évidence ci-après, cette conformité n'est en effet, à ce stade, pas toujours assurée.

4. À l'alinéa 4, la date de l'arrêté royal sera rectifiée, la date exacte étant le 6 décembre 2001 et non le 3 décembre 2001.

³ À cet effet et à titre purement indicatif, l'attention de l'auteur du projet est attirée sur les normes législatives suivantes : l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 'concernant la sécurité sociale des travailleurs' (l'article 7) ; la loi du 16 mars 1954 'relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public' (l'article 11) ; la loi du 26 juillet 1960 'portant réorganisation des organismes d'allocations familiales' (l'article 9) ; la loi du 25 avril 1963 'sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale' (les articles 9 et 18) ; l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 'organisant le statut social des travailleurs indépendants' (l'article 21) ; la loi du 1^{er} avril 1971 'portant création d'une Régie des Bâtiments' (l'article 4) ; la loi 'relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités', coordonnée le 14 juillet 1994 (les articles 177 et 180) ; la loi du 4 février 2000 'relative à la création de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire' (l'article 6) ; la loi du 16 décembre 2002 'portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes' (l'article 9) ; la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 (l'article 271) ; la loi du 12 janvier 2007 'sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers' (l'article 55) ; la loi du 18 mars 2016 'portant modification de la dénomination de l'Office national des Pensions en Service fédéral des Pensions, portant intégration des attributions et du personnel du Service des Pensions du Secteur Public, d'une partie des attributions et du personnel de la Direction générale Victimes de la Guerre, des missions « Pensions » des secteurs locaux et provinciaux de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale, de HR Rail et portant reprise du Service social collectif de l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale' (l'article 57) ; la loi du 16 août 2016 'portant fusion du Fonds des accidents du travail et du Fonds des maladies professionnelles' (l'article 8). Compte tenu de l'observation générale n° 12, il y a lieu de citer également, au titre de fondement juridique du projet, l'article 6, §1^{er}, alinéa 3, de la loi du 17 juin 2016 'relative aux marchés publics'.

5. Il convient également de citer, à sa place dans l'ordre chronologique, l'arrêté royal du 16 janvier 2007 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein du service des Pensions du Secteur public' qui est abrogé par l'article 164 du projet ⁴.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

6. Étant donné que, comme il a déjà été relevé, nombre des dispositions du projet se répètent dans les différents chapitres qu'il comporte, les observations générales qui suivent formulées principalement sur les articles 1^{er} à 23 du projet, valent *mutatis mutandis* pour l'ensemble du projet.

7. Eu égard à son importance pour l'organisation et le bon fonctionnement de la fonction publique fédérale et compte tenu de l'ampleur de la réforme entreprise, il convient que le projet soit accompagné d'un rapport au Roi qui en synthétise la portée et en expose la raison d'être.

Ce rapport au Roi identifiera en outre clairement les distinctions qui subsistent entre les différents régimes juridiques applicables aux titulaires de fonctions de management et d'encadrement dans les différentes composantes de la fonction publique fédérale couvertes par le projet, et ce nonobstant le travail partiel d'harmonisation entrepris à cet égard, et comprendra une justification du maintien des distinctions ainsi prévues.

À titre illustratif, la procédure d'évaluation des incompatibilités pour les titulaires d'une fonction de management au sein du Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé, telle qu'elle est modifiée par l'article 71 du projet, ne prévoit pas l'intervention du Bureau d'éthique et de déontologie administratives, contrairement à ce qui est le cas pour d'autres titulaires de mandat.

De telles différences doivent être justifiées pour assurer le respect des principes d'égalité et de non-discrimination, consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution, qui requièrent que les situations comparables soient, en règle, traitées de manière identique ⁵; à défaut, elles risquent d'être considérées comme des discriminations contrevenant à ces principes.

8. L'article 4 prévoit que, pour le calcul du nombre d'années d'expérience requis pour pouvoir prétendre accéder à une fonction de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein pour autant que le nombre total d'années d'expérience ne soit pas inférieur aux deux tiers du nombre normal d'années d'expérience requis. Des dispositions analogues sont introduites par le projet pour les autres titulaires de fonctions de management et d'encadrement auxquels il s'applique.

⁴ *Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 30.

⁵ Voir également, dans un sens analogue, l'avis 41.364/3 donné le 17 octobre 2006 sur un projet devenu l'arrêté royal du 16 novembre 2006 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public', p. 4, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/41364.pdf>.

L'article 15 de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' prévoit que toute distinction indirecte fondée sur le sexe constitue une discrimination indirecte⁶, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. L'article 19 de la loi interdit les discriminations indirectes dans les matières qui relèvent du champ d'application de celle-ci. Parmi ces matières, figurent l'accès à l'emploi dans le secteur public, conformément à son article 6⁷.

Dans la mesure où il n'assimile que partiellement les années d'expérience de travail à temps partiel aux années d'expérience à temps plein, l'article 4 du projet emporte le risque de s'avérer désavantageux pour certaines catégories de candidats et singulièrement celle des femmes souhaitant accéder à une fonction de management au sein de la fonction publique fédérale, les faits démontrant souvent mais certes pas nécessairement, que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être employées à temps partiel dans les fonctions permettant de disposer de l'expérience requise pour accéder à des fonctions de management.

Dans une telle hypothèse, il appartiendra à l'auteur du projet de pouvoir justifier de l'objectif légitime poursuivi par l'article 4 et d'établir que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires⁸.

9.1. Les articles 6 et 7 réforment la procédure de sélection et de recrutement des titulaires d'une fonction de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation. Notamment, ces articles prévoient le recours à un bureau de sélection externe et modifient la façon dont le classement des candidats est réalisé à l'issue des deux premières épreuves de la procédure de recrutement et de sélection, à savoir l'épreuve d'*assessment* informatisé et l'épreuve orale. Ils prévoient aussi l'organisation d'une nouvelle épreuve d'intégrité.

9.2. Les articles 10 et 11 de la Constitution consacrent les principes d'égalité et de non-discrimination. Le principe de l'égal accès des citoyens aux emplois publics constitue une application de ces deux principes⁹. Le respect du principe de l'égal accès aux emplois publics

⁶ Constitue une distinction indirecte la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour une catégorie de personnes, par exemple pour des personnes d'un sexe déterminé.

⁷ Ces règles découlent d'ailleurs de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 'relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)', qui interdit toute discrimination indirecte fondée sur le sexe, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi dans le secteur public (article 14).

⁸ Voir notamment C.J., arrêt *Bilka-Kaufhaus GmbH c. Weber von Hartz.*, 13 mai 1986, C-170/84, ECLI:EU:C:1986:204 ; C.J., arrêt *Kording c. Senator für Finanzen*, 2 octobre 1997, C-100/95, ECLI:EU:C:1997:453 ; C.J., arrêt *Gerster c. Freistaat Bayern*, 2 octobre 1997, C-1/95, ECLI:EU:C:1997:452. Voir dans le même sens l'avis n° 53.019/VR/4 donné le 23 avril 2013 sur un avant-projet devenu le décret de la Commission communautaire française du 18 juillet 2013 'relatif au parcours d'accueil pour primo-arrivants en Région de Bruxelles-Capitale', spécialement la note de bas de page n° 18, *Doc. parl.*, Ass. Comm. comm. fr., 2012-2013, n° 84/1, pp.17 – 24, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/53019.pdf>.

⁹ Avis n° 50.047/2 donné le 11 avril 2012 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 septembre 2012 'réformant le régime de mandats des fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement et de certains organismes d'intérêt public dépendant de la Région wallonne', p. 8, <http://www.raadvst->

suppose que le recrutement et la sélection des personnes titulaires d'une fonction de management s'effectuent sur la base d'un système de recrutement objectif qui, quant à sa forme et son contenu, offre les garanties nécessaires en matière d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité¹⁰. Au regard de ces exigences, la réforme du système de recrutement et de désignation des personnes titulaires d'une fonction de management envisagée par les articles 6 et 7 du projet pose les questions suivantes.

Premièrement, la section de législation a déjà souligné les liens entre le rôle joué par l'administrateur délégué de SELOR – Bureau de sélection de l'administration fédérale dans les procédures de recrutement d'agents publics et la garantie de l'objectivité de ces procédures et, partant, la contribution de ce rôle au respect du principe constitutionnel de l'égalité d'accès aux emplois publics¹¹. L'obligation pesant sur les communautés et les régions de recourir aux services de SELOR pour recruter leur personnel statutaire vise, de manière proche, à garantir un recrutement de même qualité dans l'ensemble de la fonction publique belge¹². Depuis l'adoption de l'article 5 de l'arrêté royal du 22 février 2017 'portant création du Service public fédéral Stratégie et Appui',

« [l]e directeur général de la direction générale Recrutement et Développement exerce la fonction de l'administrateur délégué de SELOR - Bureau de sélection de l'administration fédérale ».

consetat.be/dbx/avis/50047.pdf. ; avis n° 54.917/2 donné le 5 mars 2014 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 'portant le statut administratif et pécuniaire des agents du ministère de la Région Bruxelles-Capitale', p. 5, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/54917.pdf>. Voir aussi C.C., 1^{er} juin 2005, n° 96/2005, B.16.

¹⁰ Voir l'article 9, § 3, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 'fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'État applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent', qui érige cette exigence en principe général applicable au recrutement et à la sélection des agents publics. Il a été jugé que cet article 9, § 3, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 exprimait adéquatement les exigences du principe constitutionnel de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics (C.E. (8^e ch.), 7 septembre 2001, n° 98.735, Jadot ; C.E. (8^e ch.), 5 juin 2015, n° 231.454, Bessem et Vildaer ; C.E. (8^e ch.), 5 juin 2015, n° 231.455, Bossuoy).

¹¹ Avis n° 31.372/1 donné le 22 mars 2001 sur un projet devenu l'arrêté royal du 2 mai 2001 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux', p. 51, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/31372.pdf>. Voir également, l'avis n° 50.049/2 donné le 11 avril 2012 et l'avis n° 51.619/2/V donné le 16 juillet 2012 sur des projets devenus l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 20 septembre 2012 'instaurant un régime de mandats pour les fonctionnaires généraux des services du Gouvernement de la Communauté française et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII', <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/50049.pdf> et <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/51619.pdf>. En l'absence d'intervention de SELOR, la sélection doit d'ailleurs toujours « avoir lieu par une institution ou un organe qui présente les garanties nécessaires en matière d'objectivité, d'indépendance et d'impartialité » (K. LEUS, « Sens et non-sens de l'arrêté royal contenant les principes généraux de la fonction publique », in R. ANDERSEN et K. LEUS, *La réforme de la fonction publique*, La Chartre, 2002, p. 62).

¹² J. SAROT, *Précis de fonction publique*, Bruxelles, Bruylant, 1994, p. 118. Cette obligation est établie par l'article 87, § 2, de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles'. La Cour constitutionnelle juge que cette « disposition exige que le SELOR organise les épreuves de sélection des candidats les plus aptes à remplir les fonctions publiques dans les services des gouvernements des entités fédérées » (C.C., 1^{er} juin 2005, n° 96/2005, B.10). De même, la section du contentieux administratif du Conseil d'État considère que « le principe contenu dans l'article 87, § 2, de la loi spéciale, selon lequel le personnel des gouvernements régionaux 'est recruté par l'intermédiaire du secrétariat permanent de recrutement du personnel de l'État', impos[e] que le SELOR conserve, dans toute procédure de recrutement, un rôle déterminant » (C.E. (8^e ch.), 5 juin 2015, n° 231.454, Bessem et Vildaer).

C'est donc le directeur général Recrutement et Développement qui doit désormais veiller à l'indépendance et l'objectivité des sélections¹³ et, partant, au respect du principe constitutionnel de l'égal accès aux emplois publics.

Dans le projet examiné, le rôle joué par le directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui dans les procédures de sélection et de recrutement des titulaires d'une fonction de management est réduit par rapport au rôle que joue actuellement l'administrateur délégué de SELOR – Bureau de sélection de l'Administration fédérale dans ces mêmes procédures, conformément à l'arrêté royal du 29 octobre 2001. Notamment, il n'est pas prévu par le projet que le directeur général Recrutement et Développement définisse la méthodologie de l'épreuve orale, qu'il préside la commission de sélection et qu'il définisse la composition de cette commission, ce rôle revenant à un bureau de sélection externe, « en concertation avec le ministre compétent ou le secrétaire d'État compétent ». Ces attributions sont actuellement confiées à l'administrateur délégué de SELOR – Bureau de sélection de l'Administration fédérale. Le directeur général Recrutement et Développement doit en revanche valider la composition de la commission de sélection mise en place par le bureau de sélection externe et, plus généralement, valider les résultats de la procédure de sélection menée par ce bureau.

La question se pose de savoir si cette implication du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui dans la sélection et le recrutement des personnes titulaires d'une fonction de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation qui se réduit à une « validation » dont la section de législation n'aperçoit pas si elle laisse encore un quelconque pouvoir d'appréciation au directeur général, suffit à garantir l'objectivité de la procédure suivie et si elle permet, ainsi, de garantir le respect du principe constitutionnel de l'égal accès des citoyens aux emplois publics. Le bureau de sélection externe ne semble en effet pas, dans l'état actuel du texte, offrir les mêmes garanties d'objectivité, d'impartialité et d'indépendance que le directeur général Recrutement et Développement.

Deuxièmement, l'article 6 du projet prévoit que, à l'issue de l'*assessment* informatisé et de l'épreuve orale, les candidats à une fonction de management sont répartis en deux groupes, soit le groupe A « apte », soit le groupe B « pas apte ».

Dans le régime de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 actuellement en vigueur, la répartition des candidats se fait, à l'issue des deux épreuves précitées, en quatre groupes : les candidats sont inscrits soit dans le groupe A « très apte », soit dans le groupe B « apte », soit dans le groupe C « moins apte », soit dans le groupe D « pas apte ».

En outre, selon le projet, la répartition des candidats dans le groupe A « apte » et dans le groupe B « pas apte » est motivée, mais les candidats ne sont pas classés à l'intérieur de ces groupes, contrairement à ce qui est actuellement prévu pour les candidats du groupe A « très apte » et B « apte ».

¹³ Le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 22 février 2017 le rappelle expressément.

La réforme envisagée aurait donc pour conséquence que la commission de sélection n'effectuerait plus elle-même de comparaison des candidatures introduites et de leurs titres et mérites respectifs, cette comparaison étant uniquement effectuée par l'autorité chargée de l'entretien complémentaire organisé pour les candidats du groupe A « apte », après cet entretien et sur la base des éléments recueillis lors de l'entretien et des *curriculum vitae*, à l'exclusion de tout argument tiré de la manière dont les candidats ont réussi les épreuves organisées par le bureau de sélection, en manière telle que plus aucune distinction ne serait faite, avant l'entretien, entre les candidats « très aptes » et les candidats simplement « aptes ».

Le dispositif envisagé par le projet aboutit à augmenter substantiellement la marge d'appréciation de l'autorité compétente, conformément à l'article 10 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, pour désigner les titulaires d'une fonction de management dans la fonction publique fédérale. Dans ces circonstances, l'exigence de motivation pesant sur cette autorité revêtira nécessairement une importance particulière.

La question se pose néanmoins de savoir si une telle marge d'appréciation de l'autorité compétente pour les désignations est compatible avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination et partant avec le principe de l'égal accès aux emplois publics. Cette compatibilité est d'autant plus douteuse que l'augmentation de la marge d'appréciation de l'autorité disposant du pouvoir de désignation s'accompagne de la réduction du rôle joué par l'administrateur-délégué du SELOR dans les procédures de recrutement et de désignation, telle que celle-ci a été évoquée ci-dessus.

9.3. Bien plus, en amont de la procédure, s'il est prévu à l'article 7, § 2, alinéa 2, en projet, que le bureau de sélection externe sera désigné selon les règles de la loi du 17 juin 2016 'relative aux marchés publics', « sur proposition du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui », il n'en demeure pas moins que les profils des membres de la commission de sélection pour l'épreuve orale – que le bureau de sélection externe est chargé de constituer – seront, aux termes de l'article 8, § 1^{er}, alinéa 6, en projet, « déterminés en concertation avec le ministre compétent ou le secrétaire d'État compétent ».

Dans un souci de sécurité juridique et afin d'assurer le respect du principe d'égalité entre les soumissionnaires du marché public, si la détermination du profil des membres de la commission de sélection requise par l'article 8, § 1^{er}, alinéa 6, nécessite d'aller au-delà de ce que précise déjà l'article 8, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, il convient que ces profils soient définis en façon telle qu'ils figurent dans le cahier des charges. Par ailleurs, le rapport au Roi illustrera quels sont les types de profils que l'auteur envisage.

En outre, l'article 7 du projet exige que le président de la commission de sélection doit, soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois 'sur l'emploi des langues en matière administrative', coordonnées le 18 juillet 1966, soit être assisté par une personne qui a prouvé cette connaissance. Cet article 43, § 3, alinéa 3, s'applique aux fonctionnaires qui souhaitent faire la preuve de leur bilinguisme pour accéder au cadre linguistique bilingue de leur administration. Le président de la commission de sélection, tel qu'envisagé par l'article 7 du projet, doit être un « expert en recrutement et sélection », rien n'exclut en conséquence, bien au contraire ¹⁴, qu'il sera une personne externe à la fonction publique fédérale. Ceci signifie que, le plus souvent, ce président n'aura pas pu prouver sa connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, précité, et que, dès lors, il devra généralement être fait appel à une personne ayant fait la preuve de cette connaissance pour l'assister.

10.1. L'article 10 du projet revoit le régime des incompatibilités applicable aux titulaires d'une fonction de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation.

10.2. Les deux premiers cas d'incompatibilités envisagés par l'article 10 du projet sont définis en des termes très larges : sont visés toute activité, occupation ou mandat exercé par le titulaire d'une fonction de management en personne ou par personne interposée ou intermédiaire, même à titre gratuit, dans tout type de structure, susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts avec les activités du service public fédéral ou du service public de programmation, et les activités qui sont contraires à la dignité de la fonction ou qui pourraient nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction.

Par ailleurs, s'il n'est pas mis fin à un cas d'incompatibilité dans un délai de trois mois suivant la constatation de cette incompatibilité, le mandat prend fin de plein droit, conformément l'article 20, § 1^{er}, 6^o, en projet, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 (article 17 du projet).

Le caractère trop vague du dispositif mis en place a pour conséquence de conférer au ministre compétent ou au président du comité de direction une marge d'appréciation particulièrement importante dans l'appréciation de la compatibilité des intérêts ou activités déclarés par le titulaire d'une fonction de management avec l'exercice de cette fonction.

Au vu des conséquences attachées à l'établissement, dans le chef du titulaire de mandat, des incompatibilités, le dispositif doit être revu afin de préciser en quoi consistent les occurrences de ces incompatibilités. Le rapport au Roi les illustrera si possible en manière telle que, lu en combinaison avec le nouvel article 15*bis*, le destinataire de la règle appréhende exactement sa portée.

¹⁴ Ce d'autant plus qu'aux termes de l'article 7 du projet, cette commission de sélection, qui est constituée par le bureau de sélection externe, est composée de « cinq membres externes à la fonction publique fédérale ».

Le fait que cette appréciation ne peut avoir lieu qu'après avis d'un Bureau d'éthique et de déontologie administratives, n'ôte rien à la critique de l'insécurité juridique qu'engendre le dispositif à l'examen. Le projet doit bien au contraire approfondir le règlement de ce Bureau d'éthique et de déontologie administratives. Il conviendrait, en outre, de préciser le statut de ce bureau et d'en fixer la composition, la compétence et les règles de fonctionnement. À ce stade, en effet, l'existence de ce service ne paraît pas avoir reçu de consécration réglementaire.

Il conviendrait en outre de garantir le caractère contradictoire de la procédure en prévoyant explicitement l'audition, par le ministre compétent ou le président du comité de direction, du titulaire de la fonction de management en cause, avant que la décision sur une éventuelle compatibilité soit adoptée, pour lui permettre d'exposer son point de vue et, le cas échéant, de réagir à l'avis rendu par le Bureau d'éthique et de déontologie administratives qui lui serait, par hypothèse, communiqué avant cette audition.

Enfin, il va de soi que la décision du ministre compétent ou du président du comité de direction tant quant à l'incompatibilité qu'en ce qui concerne la fin du mandat, devra faire l'objet d'une motivation en la forme, le fait qu'il soit mis fin de plein droit au mandat, comme prévu à l'article 20, § 1^{er}, 6^o ¹⁵, en projet, ne dispensant pas du respect de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs'.

10.3. En outre, le projet prévoit, comme troisième cas de figure, une incompatibilité entre l'exercice de tout mandat politique exécutif et l'exercice d'une fonction de management. À cet égard, il conviendrait que l'auteur du projet définisse ce qu'il entend précisément par mandat politique exécutif.

11. À l'article 18, le projet envisage d'insérer un article 20bis, § 2, dans l'arrêté royal du 29 octobre 2001 dont l'objet serait de permettre au titulaire d'une fonction de management ayant obtenu, à l'issue du deuxième mandat, une évaluation finale « bon », d'obtenir du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui une attestation de dispense lui permettant d'accéder directement à l'entretien complémentaire visé à l'article 9, § 1^{er}, du même arrêté royal, dans le cadre d'une nouvelle procédure de désignation à une fonction de management, pour autant qu'il dispose des compétences et des aptitudes correspondant au descriptif de fonction et au profil de compétence définis pour la fonction en question. Cette possibilité existe aussi dans les cas où il est mis fin au mandat du titulaire d'une fonction de management en raison de la cessation d'existence du service dont il relève.

¹⁵ D'autant plus que l'hypothèse ainsi envisagée ne se place nullement dans la logique de celles actuellement prévues par l'article 20, § 1^{er}, à savoir :

- la fin de la désignation du titulaire de mandat ;
- le fait pour ce dernier d'avoir atteint l'âge de 65 ans ;
- le fait d'avoir été désigné dans une autre fonction de management ou dans une fonction d'encadrement, dès le premier jour où il exerce effectivement cette nouvelle fonction ;
- le fait de bénéficier d'un des congés visés à l'article 14 de l'arrêté ;
- le fait de ne pas avoir apporté la preuve de la connaissance de la deuxième langue visée à l'article 43ter, § 7, alinéa 1^{er}, et le cas échéant à l'alinéa 5, des lois 'sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966'.

La compatibilité de la dispense envisagée par l'article 18 du projet par rapport aux principes d'égalité et de non-discrimination est douteuse. Elle permet, en effet, que certains candidats à une fonction de management soient dispensés de l'obligation de présenter l'épreuve d'*assessment* informatisée, l'épreuve d'intégrité et l'épreuve orale, au motif qu'ils ont précédemment donné satisfaction dans une autre fonction. Or, l'épreuve orale, en particulier, a précisément pour objectif d'évaluer, dans le chef des candidats, tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de la fonction postulée et le fait d'avoir donné satisfaction dans une fonction bien déterminée n'implique pas nécessairement que le candidat soit également apte à exercer une autre fonction, dont le profil est différent¹⁶. Par ailleurs, la circonstance que le candidat doit disposer des compétences et des aptitudes correspondant au descriptif de fonction et au profil de compétence définis pour la fonction en question ne permet pas de pallier ce problème, dès lors que l'épreuve orale a pour objectif d'évaluer les compétences spécifiques et les aptitudes managériales requises pour l'exercice de la fonction postulée. Le projet sera donc revu sur ce point.

12. L'article 20 du projet vise à insérer un article 23*bis* dans l'arrêté royal du 29 octobre 2001 aux termes duquel il sera interdit au titulaire d'une fonction de management de participer, pendant trois ans après la fin de son mandat, à l'exécution d'un marché public en tant que salarié ou administrateur de la société à qui le marché public a été attribué pour les besoins du service public fédéral ou du service public de programmation dans lequel son mandat a pris fin.

La disposition envisagée limite la liberté d'entreprendre et le libre exercice d'une activité professionnelle par la personne qui a été titulaire d'une fonction de management. À ce titre, elle doit être, le cas échéant, adoptée par le législateur ou en vertu d'une habilitation législative et ne peut trouver son fondement dans le pouvoir du Roi de définir le statut de ses agents, conformément à l'article 107, alinéa 2, de la Constitution.

La disposition en projet peut toutefois s'appuyer sur l'article 6, § 1^{er}, de la loi du 17 juin 2016 'relative aux marchés publics', qui habilite le Roi à « désigner d'autres situations comme des conflits d'intérêts » pour atteindre l'objectif qu'il se fixe. Le nouvel article 23*bis* de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 sera rédigé de manière à faire apparaître qu'il met en œuvre cette habilitation quant à la définition des « conflits d'intérêts ».

*

C'est sous réserve de ces observations générales que sont formulées les observations particulières qui suivent.

¹⁶ Voir *mutatis mutandis*, l'avis n° 31.372/1, *op cit.*, pp. 54-56.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Article 1^{er}

13. Le profil de l'« expert externe du système de pondération » sera clarifié par le projet, tout comme son statut et son éventuelle rémunération.

14. Le projet envisage de confier au comité de pondération institué auprès du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions le pouvoir de fixer son règlement d'ordre intérieur, celui-ci étant ensuite approuvé par le ministre. Il est préférable de confier directement ce pouvoir au ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, eu égard à la responsabilité politique que celui-ci assume devant la Chambre des représentants.

La disposition sera revue en conséquence.

Article 3

15. L'article 7, alinéa 1^{er}, en projet prévoit qu'une

« fonction est repondérée :

1° si elle est déclarée vacante et qu'elle n'entre pas dans le champ d'application de l'article 25, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 [...] ;

2° si sa description est profondément revue ».

La question se pose de savoir si les deux conditions ainsi posées s'appliquent cumulativement ou indépendamment l'une de l'autre.

En tout état de cause, les mots « profondément revue » n'offrent pas suffisamment de sécurité juridique pour les destinataires de la règle. Cette règle sera dès lors objectivée par le recours à des critères qui offrent une sécurité juridique quant à la portée du mot « profondément » ou, le cas échéant, par des explications données à ce propos dans le rapport au Roi.

Article 5

16. Il va de soi que le choix du cabinet de recrutement spécialisé devra se faire dans le respect de la législation applicable en matière de marchés publics.

La même observation vaut, *mutatis mutandis*, pour la suite du projet.

Article 6

17. Il convient que l'auteur du projet clarifie qui est chargé d'organiser l'épreuve d'*assessment* informatisée et l'épreuve d'intégrité. S'agit-il du SELOR, sous la responsabilité du directeur général Recrutement et Développement de la direction générale Recrutement et

Développement du SPF Stratégie et Appui, ou cette responsabilité est-elle confiée au bureau de sélection externe ¹⁷ ?

La même observation vaut, *mutatis mutandis*, pour la suite du projet.

Article 12

18. L'attention de l'auteur du projet est attirée sur le fait que l'ajout des mots «, pour chaque évaluation, sauf indication contraire » à l'article 16bis, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 ne pourrait avoir pour conséquence que le titulaire d'une fonction de management ferait l'objet d'une évaluation à partir de critères qui n'auraient pas été fixés avant le début de la période faisant l'objet de l'évaluation ¹⁸.

La même observation vaut, *mutatis mutandis*, pour la suite du projet.

19. Il convient de préciser quel est « l'instrument du SPF Stratégie et Appui » qui sera utilisé par l'autorité chargée de l'évaluation dans le cadre de la « méthode d'analyse du retour d'information à 360° ».

Des précisions à cet égard figureront dans le rapport Roi.

20. Par ailleurs, la question se pose de savoir pourquoi le retour d'information est inséré sous le 4°, alors qu'il paraît pouvoir concerner les 1° à 5° de la disposition modifiée.

La disposition sera réexaminée.

Article 31

21. L'article 6, § 6, de la loi du 4 février 2000 'relative à la création de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire' dispose que

« Avant son entrée en fonction, tout membre du personnel statutaire ou contractuel de l'Agence déclare les intérêts qu'il a dans un établissement ou une entreprise quelconque relevant de la compétence de l'Agence et s'engage à informer celle-ci de toute modification relative aux intérêts déclarés ».

La disposition en projet prévoit que les intérêts dont disposent les membres de la famille du titulaire du mandat vivant sous le même toit que lui doivent également être déclarés. L'article 31 ne peut pas, comme il le fait, étendre la portée de l'article 6, § 6, de la loi, sans modification législative préalable.

¹⁷ À lire, *a contrario*, l'article 7, § 2, alinéa 2, en projet, cette dernière possibilité n'apparaît nullement établie.

¹⁸ Voir par analogie, C.E. (8^e ch.), 20 novembre 2015, n° 232.988, Coeurnelle.

Article 39

22. Il n'appartient pas au Roi d'anticiper une décision de suppression de l'agence qui revient au seul législateur.

La disposition sera omise.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour la suite du projet.

Article 40

23. La formulation de l'interdiction diffère de ce qui est prévu par ailleurs, en ce qui concerne le fait d'être « propriétaire [...] d'une entreprise privée ». La question se pose de savoir si cette différence est intentionnelle et dans l'affirmative, quelles conséquences s'y attachent et si celles-ci sont justifiables.

La disposition sera revue.

La même observation vaut pour l'article 155.

Article 41

24. L'article 41 semble être le résultat d'une erreur et doit être omis.

Article 42

25. L'attention de l'auteur du projet est attirée sur le fait que, dans son état actuel, l'article 42 ne prévoit pas le paiement d'une indemnité de départ au titulaire d'une fonction de management dont le mandat prend fin à la suite d'une évaluation donnant lieu à une mention « insuffisant ». Si telle est bien l'intention de l'auteur, il convient de justifier la différence de traitement ainsi créée entre le dispositif ainsi mis en place et par rapport à celui qui s'applique, par exemple, en vertu de l'article 21 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001.

26. Il y a, en outre, lieu de clarifier l'articulation entre les deux paragraphes de l'article 22 de l'arrêté royal du 6 décembre 2001, par le fait du recours au mot « également ».

27. Enfin, l'article 42, en tant qu'il modifie l'article 22 de l'arrêté du 6 décembre 2001, sera placé avant l'article 39 du projet qui insère un article 22*bis* dans le même arrêté.

Article 59

28. À l'article 20*bis*, § 2, alinéa 3, en projet, de l'arrêté royal du 2 octobre 2002 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation', il y a lieu d'écrire :

« Cette attestation de dispense peut également être obtenue par le titulaire d'une fonction d'encadrement dont le mandat a pris fin de plein droit en raison de la cessation d'existence du service public fédéral ou du service public fédéral de programmation, à condition que le titulaire de la fonction d'encadrement ait obtenu la mention 'bon' lors des deux dernières évaluations ».

Article 60

29. À l'article 21*ter*, en projet, les mots « fonction de management » seront remplacés par les mots « fonction d'encadrement ».

Article 67

30. L'article 67 fait double emploi avec l'article 66. Il sera donc omis.

Article 85

31. Il convient de clarifier l'articulation entre l'article 17, § 3*bis*, en projet, de l'arrêté royal du 30 novembre 2003 'relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale', avec les paragraphes 2 et 3 actuels de cette disposition, qui sont maintenus tels quels. L'agencement du dispositif tel qu'il résultera de la modification envisagée apparaît en effet manquer de cohérence.

En outre, dans la version française, la mention de l'article 11*bis* de l'arrêté royal du 30 novembre 2003 sera remplacée par une référence à l'article 12.

Article 98

32. Il y a lieu de faire référence à l'article 24, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 30 novembre 2003 dont la modification est envisagée, et non à l'article 25, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001.

Article 105

33. L'article 15, § 1^{er}, alinéa 3, en projet doit être revu pour tenir compte du fait que la fonction de président du comité de direction n'existe pas dans l'Institut.

La même observation vaut pour l'article 107.

Article 108

34. L'article 108 modifie l'article 22 de l'arrêté royal du 18 novembre 2005 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes'. Il convient, au paragraphe 4, d'omettre les mots « intermédiaires et l'évaluation finale » et non seulement le mot « intermédiaires ».

35. En outre, plutôt que d'introduire un nouveau paragraphe 4*bis* à l'article 22, en projet, il y a lieu de reprendre le contenu de ce paragraphe au paragraphe 5 en remplacement du contenu actuel de cette disposition.

La rédaction de la version néerlandaise de ce paragraphe 4*bis* en projet est d'ailleurs susceptible d'amélioration.

36. L'ordre des paragraphes 5 et 6 nouveaux sera par ailleurs interverti.

Article 112

37. L'attention de l'auteur du projet est attirée sur le fait que la réaffectation d'un ancien titulaire d'une fonction de management n'est pas envisagée au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, où la fonction de management a par hypothèse été exercée. La situation est différente, sur ce point, pour les autres titulaires de mandat visés par le projet ¹⁹.

Articles 115 et 116

38. Les dispositions en projet remplaceront les articles 27 et 28 qu'il n'y a dès lors pas lieu d'abroger.

Article 125

39. Dans l'avis 41.364/3 donné le 17 octobre 2006 sur un projet devenu l'arrêté royal du 16 novembre 2006 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public' ²⁰, la section de législation a observé ce qui suit :

« L'article 16, § 1^{er}, prévoit un certain nombre d'incompatibilités absolues avec l'exercice d'une fonction de management ou d'encadrement.

¹⁹ Voir par exemple l'article 153 du projet.

²⁰ <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/41364.pdf>, n° 10.

Cette disposition n'est toutefois pas compatible avec l'article 4, § 4, de la loi précitée du 1^{er} avril 1971, selon lequel tout membre du personnel statutaire ou contractuel de la Régie doit déclarer les intérêts qu'il a dans un établissement ou une entreprise entretenant des liens d'affaires avec la Régie et s'engage à informer celle-ci de toute modification relative aux intérêts déclarés.

En ce qui concerne la Régie des bâtiments, il faut donc prévoir un règlement conforme à l'article 4, § 4, de la loi précitée du 1^{er} avril 1971 ».

Cette remarque vaut, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne l'article 125.

40. Dans le même ordre d'idée, il y a lieu de relever que l'article 8, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 juillet 2006 'relative à la création et au fonctionnement de l'Agence fédérale des médicaments et des produits de santé' dispose que

« Avant son entrée en fonction, tout membre du personnel statutaire ou contractuel de l'Agence déclare les intérêts qu'il a dans un établissement ou une entreprise quelconque relevant de la compétence de l'Agence et s'engage à informer celle-ci de toute modification relative aux intérêts déclarés ».

L'article 125 prévoit que les intérêts dont disposent les membres de la famille du titulaire du mandat vivant sous le même toit que lui doivent également être déclarés. L'article 125 ne peut pas, comme il le fait, étendre la portée de l'article 8, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 juillet 2006, sans modification législative préalable.

Article 127

41. Au 6° en projet, la question se pose de savoir si c'est à dessein que seules les fonctions de management entrent, concernant la proposition de vision d'avenir, dans le champ d'application de la disposition en projet.

Article 135

42. L'article 27^{ter}, en projet de l'arrêté du 16 novembre 2006 consacre la même règle que celle prévue par l'article 16, § 3, en projet, du même arrêté (article 125 du projet).

Une observation analogue vaut pour les articles 137 et 138.

Ces anomalies seront corrigées.

Articles 137, 138 et 139

43. À l'article 29^{bis}, dernier alinéa, en projet, il sera fait mention de l'article 23, § 9 et non de « l'article 18, dernier alinéa ».

La même observation vaut pour l'article 139.

En outre, les articles 137, 2°, et 138 du projet remplacent tous deux l'article 29bis, dernier alinéa, de l'arrêté royal du 16 novembre 2006 par des dispositions ayant des contenus différents. Cette anomalie sera corrigée.

Article 152

44. Il convient d'abroger l'article 38, § 2, de l'arrêté royal du 13 avril 2008 'relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management, d'encadrement et dirigeantes au sein des établissements scientifiques fédéraux', dès lors que son contenu est désormais repris à l'article 38, § 1^{er}, 1°.

Article 158

45. Il convient de préciser à tout le moins dans le rapport au Roi, quelles sont les fonctions de management et d'encadrement auxquelles cette disposition s'applique.

Cette observation vaut également pour les articles 159 à 163.

Articles 160 et 161

46. Alors que le projet pose en principe qu'un mandat ne peut être renouvelé qu'une seule fois²¹, la disposition transitoire contenue à l'article 160 a pour effet que « [l]e titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement qui est en service à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, peut dans la mesure où une mention finale 'bon' est attribuée », bénéficier de deux renouvellements.

Ainsi que la section de législation l'a déjà souligné au sujet du régime juridique des mandats dans la fonction publique,

« [s]'il peut en effet être envisagé, lorsqu'un régime juridique est appelé à en remplacer un autre, notamment dans l'organisation de l'administration, qu'il soit prévu des règles organisant le passage de l'un à l'autre, pareilles dispositions transitoires doivent en principe avoir pour objet non pas de permettre le maintien de situations acquises mais d'assurer l'installation progressive du nouveau, à tout le moins sur ses aspects essentiels.

Il ne pourrait en aller autrement que si le maintien du dispositif ancien, éventuellement adapté, aboutit à un résultat équivalent à celui qui tend à être atteint sur la base du régime nouveau »²².

²¹ Voir notamment les articles 18, 23, 112, 133 et 147 du projet.

²² Voir l'avis n° 51.606/2/V donné le 16 juillet 2012 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 septembre 2012 'réformant le régime de mandats des fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement et de certains organismes d'intérêt public dépendant de la Région wallonne', observation sous l'article 11, point 2, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/51606.pdf>; voir dans le même sens, l'avis n° 51.619/2/V, *op cit.*, observation sous l'article 56, point 2.

L'auteur du projet doit être en mesure de justifier la disposition transitoire contenue à l'article 160 par rapport à ces exigences, et par rapport au principe constitutionnel de l'égalité d'accès aux emplois publics qui les sous-tend.

47. Une observation analogue doit être faite sur l'article 161, alinéa 2, au sujet duquel il est renvoyé en outre à l'observation générale n° 11, formulée sur l'article 18.

Article 162

48. La notion d'« intérêts » sera précisée.

Article 165

49. Il résulte de l'article 165 que l'arrêté entrera immédiatement en vigueur, le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

À moins d'une raison spécifique justifiant une dérogation au délai usuel d'entrée en vigueur, fixé par l'article 6, alinéa 1^{er}, de la loi du 31 mai 1961 'relative à l'emploi des langues en matière législative, à la présentation, à la publication et à l'entrée en vigueur des textes légaux et réglementaires', il faut renoncer, en principe, à l'entrée en vigueur immédiate afin d'accorder à chacun un délai raisonnable pour prendre connaissance des nouvelles règles²³.

OBSERVATIONS FINALES

50. La version française présente de nombreuses erreurs de traduction. Celle-ci sera revue.

51. La numérotation des chapitres sera également revue. Par exemple, le projet ne comporte pas de chapitre III.

52. L'auteur du texte veillera à relire attentivement le projet déficient tant au point de vue de l'orthographe que de la syntaxe, particulièrement dans sa version française.

Ainsi, de manière non exhaustive,

– à l'article 7, dans la version néerlandaise de la phrase liminaire de l'alinéa 2 de l'article 8, § 1^{er}, en projet, on écrira « uit vijf leden die geen lid zijn van het federaal overheidspersoneel » au lieu de « uit vijf leden extern aan de federale overheid ». Cette observation vaut pour tout le projet.

²³ *Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative », recommandation n° 151.

– à l'article 12, dans la version française du 2° de l'article 16*bis*, en projet, on écrira « être réalisé » au lieu de « être réalise ». La même observation vaut pour l'article 127, 2°, du projet ; une observation analogue vaut pour la suite du projet ;

– à l'article 14, 5°, du projet, les mots « paragraphe 7*quater* » seront remplacés par les mots « paragraphe 7*quater* ». La même observation vaut pour l'article 55, 5°, et l'article 129, 5° ;

– à l'article 17, du projet dans la version française, on écrira « s'il n'y a pas été mis fin, dans les trois mois suivant la constatation d'une incompatibilité ». La même observation vaut, *mutatis mutandis*, pour les autres dispositions du projet ayant une portée analogue ;

– à l'article 18, dans la version française, il convient de supprimer le mot « du » entre les mots « au » et « directeur général », à l'article 20*bis*, § 2, alinéa 1^{er}, en projet. Une correction similaire doit également être effectuée à l'article 59 du projet ;

– à l'article 19, dans la version française, on écrira « mandat » et non « mandate » au dernier alinéa de l'article 21*ter* en projet ;

– à l'article 24, au dernier alinéa de l'article 2, § 2, point 4, en projet, on écrira « au sein de l'Agence », plutôt qu' « au sein d'une même agence » ;

– à l'article 28, dans la version française de l'article 7, § 1^{er}, en projet, on écrira, *in fine*, « La composition de la commission de sélection est communiquée aux membres du gouvernement ». Cette observation vaut également pour les autres dispositions du projet ayant une portée analogue ;

– à l'article 51, dans la version française de l'article 14*bis*, § 2, en projet, le mot « des » sera inséré entre la conjonction « ou » et le mot « activités » ;

– à l'article 59, dans la version française de l'article 20*bis*, § 3, alinéa 3, en projet, on écrira « intérêt » au singulier plutôt qu'au pluriel ;

– à l'article 69, dans la version française, à l'article 8, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, on écrira « externes » au pluriel ;

– à l'article 82, dans la version française, à l'avant-dernier alinéa de l'article 16*bis*, § 2, en projet, il y a lieu d'écrire :

« Lorsqu'une incompatibilité surgit durant l'exécution du mandat, le titulaire d'une fonction de management informe le ministre compétent pour la fonction de président du comité de direction ou le président pour les autres fonctions de management et fonctions d'encadrement dans les trente jours suivant l'incompatibilité » ;

Cette observation vaut également pour les autres dispositions du projet ayant une portée analogue ;

– à l'article 103, dans la version française, à l'alinéa 3 de l'article 8, § 1^{er}, en projet, on écrira « l'alinéa 2 » et non « l'alinéa 2^{er} » ;

– à l'article 137, dans la version néerlandaise, les mots « wordt van rechtswege afgesloten » doivent être remplacés par les mots « van rechtswege wordt afgesloten » ;

– à l'article 152, dans la version française de l'article 38, § 1^{er}, 1^o, en projet, il convient d'écrire :

« Le mandat de directeur opérationnel peut être prolongé pour un maximum de six mois jusqu'à ce que débute le mandat du directeur opérationnel désigné pour lui succéder » ;

– dans la version française de l'article 153, la phrase introductive de l'article 38bis, § 1^{er}, en projet, sera rédigée comme suit :

« À l'issue d'un deuxième mandat dans la même fonction avec une évaluation finale « bon », un outplacement est prévu pour une durée maximum d'un an, à la demande et après confirmation écrite de la personne concernée : » ;

– au même article 153, dans la version française de l'article 38bis, § 2, alinéa 3, en projet, les mots « d'établissement scientifiques fédérale » seront remplacés par les mots « de l'établissement scientifique fédéral ».

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten ‘op de Raad van State’, gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

STREKKING VAN HET ONTWERP

1. Het voorliggende ontwerpbesluit beoogt de regels betreffende de weging van de management- en staffuncties bij de federale overheidsdiensten te herzien en de juridische regeling die toepasselijk is op de houders van management- en staffuncties bij de federale overheidsdiensten te hervormen.

Het geldt meer in het bijzonder voor de houders van mandaatfuncties bij:

- de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten (artikelen 1 tot 23 en 45 tot 66 van het ontwerp);
- het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (artikelen 24 tot 44 van het ontwerp);
- het Federaal Kenniscentrum Gezondheidszorg (artikelen 65 tot 75 van het ontwerp);
- de openbare instellingen van sociale zekerheid (artikelen 76 tot 99 van het ontwerp);
- het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen (artikelen 100 tot 117 van het ontwerp);
- de instellingen van openbaar nut die onder het koninklijk besluit van 16 november 2006 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut’¹ vallen (artikelen 118 tot 139 van het ontwerp);

¹ Die instellingen van openbaar nut zijn (artikel 1 van het koninklijk besluit van 16 november 2006 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut’): 1° het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers; 2° het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten; 3° het Federaal Planbureau; 4° de Regie der Gebouwen; 5° het Agentschap voor de oproepen tot de hulpdiensten; 6° het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau; 7° het Nationaal Geografisch Instituut; 8° de Centrale Dienst voor Sociale en Culturele Actie van het Ministerie van Defensie; 9° het Instituut voor Veteranen - het Nationaal instituut voor oorlogsinvaliden, oud-strijders en oorlogsslachtoffers; 10° het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen wat de functies van gedelegeerd bestuurder en van adjunct-gedelegeerd bestuurder betreft. Er valt op te merken dat het Agentschap voor de oproepen tot de hulpdiensten als gevolg van de goedkeuring van de wet van 29 april 2011 ‘houdende oprichting van de 112-centra en het agentschap 112’ niet meer bestaat.

– de federale wetenschappelijke instellingen (artikelen 140 tot 157 van het ontwerp).

Het ontwerp wijzigt in hoofdzaak de regels voor de selectie, de rekrutering en de aanwijzing van de houders van een management- of staffunctie bij die entiteiten, de onverenigbaarheden die gelden bij de uitoefening van die functies, de regels voor de evaluatie en de regels die van toepassing zijn nadat het mandaat van de houders van een management- of staffunctie is geëindigd.

De wijzigingen die het ontwerp op die verschillende punten aanbrengt, zijn grotendeels gelijksoortig voor alle houders van een management- of staffunctie bij de diensten waarop het ontwerp betrekking heeft.

VOORAFGAANDE OPMERKING

2. Aangezien momenteel zeer veel dossiers om advies aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State zijn voorgelegd, is het niet mogelijk geweest het ontwerp exhaustief te onderzoeken, zelfs niet indien dat onderzoek wordt beperkt tot de drie punten die in artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State zijn vermeld, en dat ondanks de termijnverlenging die de adviesaanvrager op verzoek van de afdeling Wetgeving heeft toegestaan.

De tijdsdruk waaronder de afdeling Wetgeving zich moet uitspreken, is nog verhoogd doordat het ontwerp zowat 170 artikelen telt. Een deel daarvan komt weliswaar in de verschillende hoofdstukken terug, maar toch moeten ze telkens worden onderzocht ter beoordeling van zowel de inhoud als de samenhang daarvan met de andere bepalingen van de verordenende teksten die bij die artikelen worden gewijzigd.

Voorts heeft de afdeling Wetgeving, op haar verzoek, weliswaar de nota aan de ministerraad ontvangen, waarvan een bijlage de “[r]esultaten [van de] studie ‘Organisatie van het topmanagement binnen de federale overheid: evaluatie, benchmark en beleidsvoorstellen’” bevat, maar de inhoud van die beide documenten blijft summier en biedt niet noodzakelijk de verduidelijking die een verslag aan de Koning had kunnen bieden.²

Gelet op het bovenstaande is dit advies noodzakelijkerwijs beperkt gebleven tot het onderzoek van de essentiële punten van algemene dan wel bijzondere aard die in het ontwerp aan bod komen.

In de genoemde omstandigheden kan uiteraard niets worden afgeleid uit het feit dat in dit advies niets wordt gezegd over sommige bepalingen of sommige kwesties die niet aan bod komen.

² Zie algemene opmerking 7.

VOORAFGAANDE VORMVEREISTEN

1. Uit de aanhef blijkt dat over het ontwerp overleg is gepleegd in het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten.

Over sommige besluiten die het ontwerp beoogt te wijzigen is echter onderhandeld in het Gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten, te weten over:

– het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten’;

– het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten’.

Over andere besluiten is in de volgende sectorcomités onderhandeld:

– sectorcomité XII (Sociale Zaken): koninklijk besluit van 6 december 2001 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen’;

– sectorcomité I (Algemeen Bestuur): koninklijk besluit van 20 februari 2003 ‘houdende de aanduiding en de uitoefening van de managementsfuncties bij het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg’; koninklijk besluit van 13 april 2008 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de federale wetenschappelijke instellingen’;

– sectorcomité XX (Instellingen van Sociale Zekerheid): koninklijk besluit van 30 november 2003 ‘betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties alsook de aanduiding en de uitoefening van staffuncties en directiefuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid’;

– sectorcomité XI (Tewerkstelling en Arbeid): koninklijk besluit van 18 november 2005 ‘betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen’.

Over de wijzigingen die het ontwerp in die respectieve besluiten aanbrengt, moet overleg worden gepleegd in de comités waarin de besluiten die gewijzigd worden, zijn besproken.

2.1. De Federale interministeriële commissie voor wetenschapsbeleid moet voorafgaandelijk advies geven over de wijzigingen die worden aangebracht in het koninklijk besluit van 13 april 2008 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de federale wetenschappelijke instellingen’.

2.2. Gelet op algemene opmerking 12 die hierna wordt gegeven over artikel 20, en op de andere, soortgelijke teksten die het ontwerp van koninklijk besluit beoogt vast te stellen, dient te worden opgemerkt dat dat artikel valt onder het bepaalde van artikel 2, § 1, van het koninklijk besluit van 10 maart 1998 ‘tot inrichting van de Commissie voor de overheidsopdrachten’, dat als volgt luidt:

“De Eerste Minister legt aan de Commissie elk voorontwerp van wet of besluit tot bepaling van de algemene gunnings- en uitvoeringsregels van overheidsopdrachten en sommige opdrachten van aanneming van werken, leveringen en diensten voor advies voor.”

Dienovereenkomstig moet het advies van de Commissie voor de overheidsopdrachten ingewonnen worden, en moet dat advies in de aanhef worden vermeld.

ONDERZOEK VAN HET ONTWERP

AANHEF

3. Het ontwerp vermeldt als rechtsgrond artikel 107, tweede lid, van de Grondwet. Om twee verschillende redenen is een dergelijke rechtsgrond niet toereikend.

Ten eerste dient in de aanhef van het ontwerp niet alleen artikel 107 maar ook artikel 37 van de Grondwet te worden vermeld, daar het ontwerp ook gaat over de organisatie door de Koning van Zijn diensten, en niet alleen over het statuut van Zijn personeel.

Ten tweede is het de bedoeling dat het ontwerp niet enkel van toepassing is op de diensten van de Staat, maar ook op publiekrechtelijke rechtspersonen die van de Staat afhangen. Wat die publiekrechtelijke rechtspersonen betreft, kunnen de artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet niet als rechtsgrond dienen. Er is dus een extra rechtsgrond nodig. Voor elk van die instellingen waarop het voorliggende ontwerp betrekking heeft, dient derhalve de rechtsgrond te worden opgegeven op basis waarvan de Koning de selectie, de rekrutering en in voorkomend geval het statuut van de mandaathouders van die instellingen kan regelen,³ en dient die rechtsgrond in de aanhef te worden vermeld.

³ Daartoe wordt de steller van het ontwerp, louter bij wijze van voorbeeld, attent gemaakt op de volgende wetgevende normen: de besluitwet van 28 december 1944 ‘betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders’ (artikel 7); de wet van 16 maart 1954 ‘betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut’ (artikel 11); de wet van 26 juli 1960 ‘tot inrichting van de instellingen voor kinderbijslag’ (artikel 9); de wet van 25 april 1963 ‘betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg’ (artikelen 9 en 18); koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 ‘houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen’ (artikel 21); de wet van 1 april 1971 ‘houdende oprichting van een regie der gebouwen’ (artikel 4); de wet ‘betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen’, gecoördineerd op 14 juli 1994 (artikelen 177 en 180); de wet van 4 februari 2000 ‘houdende oprichting van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen’ (artikel 6); de wet van 16 december 2002 ‘houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen’ (artikel 9); de programmawet (I) van 24 december 2002 (artikel 271); de wet van 12 januari 2007 ‘betreffende de opvang van asielzoekers en van bepaalde andere categorieën van vreemdelingen’ (artikel 55); de wet van 18 maart 2016 ‘tot wijziging van de benaming van de Rijksdienst voor Pensioenen in Federale Pensioendienst, tot integratie van de bevoegdheden en het personeel van de Pensioendienst voor de Overheidssector, van een deel van de bevoegdheden en van het personeel van de Directie-generaal Oorlogsslachtoffers van de opdrachten Pensioenen van de lokale en provinciale sectoren van de Dienst voor de Bijzondere socialezekerheidsstelsels en van HR Rail en tot overname van de gemeenschappelijke

Bovendien moet de steller van het ontwerp stelselmatig nagaan of het ontwerp overeenstemt met de wetgevende normen die een voldoende rechtsgrond voor het optreden van de Koning vormen. Zoals hierna wordt aangetoond, is die overeenstemming momenteel nog niet altijd gegarandeerd.

4. In het vierde lid moet de datum van het koninklijk besluit worden gecorrigeerd. De juiste datum is 6 december 2001 en niet 3 december 2001.

5. Ook dient het koninklijk besluit van 16 januari 2007 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van managementfuncties in de Pensioendienst van de Overheidssector’, dat bij artikel 164 van het ontwerp wordt opgeheven, te worden vermeld waar het volgens de chronologische volgorde hoort.⁴

ALGEMENE OPMERKINGEN

6. Daar, zoals al is opgemerkt, een groot aantal bepalingen van het ontwerp in de verschillende hoofdstukken ervan terugkomen, gelden de hiernavolgende algemene opmerkingen die vooral over de artikelen 1 tot 23 van het ontwerp gaan, *mutatis mutandis* voor heel het ontwerp.

7. Aangezien het ontwerp belangrijk is voor de organisatie en de goede werking van de federale openbare dienst, en gelet op de omvang van de opgezette hervorming, dient bij het ontwerp een verslag aan de Koning te worden gevoegd dat de strekking van het ontwerp samenvat en de bestaansgrond ervan toelicht.

In dat verslag aan de Koning moet ook duidelijk worden aangegeven welke verschillen blijven bestaan tussen de verschillende juridische regelingen die toepasselijk zijn op de houders van management- en staffuncties bij de verschillende entiteiten van de federale openbare dienst waarop het ontwerp betrekking heeft, en dat ondanks de gedeeltelijke harmonisering die in dat verband is doorgevoerd. Ook moet in het verslag aan de Koning worden gemotiveerd waarom de verschillen waarin aldus is voorzien, worden gehandhaafd.

Bij wijze van voorbeeld: de procedure voor de evaluatie van de onverenigbaarheden voor de houders van een managementfunctie bij het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg, zoals die bij artikel 71 van het ontwerp wordt gewijzigd, voorziet, in tegenstelling tot wat het geval is voor andere mandaathouders, niet in het optreden van het Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie.

sociale dienst van de Dienst voor de Bijzondere sociaalezekerheidsstelsels’ (artikel 57); de wet van 16 augustus 2016 ‘met betrekking tot de fusie van het fonds voor arbeidsongevallen en het fonds voor de beroepsziekten’ (artikel 8). Gelet op algemene opmerking 12 dient ook artikel 6, § 1, derde lid, van de wet van 17 juni 2016 ‘inzake overheidsopdrachten’ als rechtsgrond te worden vermeld.

⁴ *Beginnelsen van de wetgevingstechniek - Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, www.raadvst-consetat.be, tab “Wetgevingstechniek”, aanbeveling 30.

Dergelijke verschillen moeten worden gerechtvaardigd om ervoor te zorgen dat de beginselen van gelijkheid en van non-discriminatie, verankerd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, die voorschrijven dat vergelijkbare situaties in principe gelijk worden behandeld,⁵ in acht worden genomen. Anders dreigen ze beschouwd te worden als discriminaties die in strijd zijn met die beginselen.

8. Wat betreft de berekening van het aantal jaren ervaring dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op een managementfunctie bij de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, bepaalt artikel 4 dat deeltijdse prestaties worden beschouwd als voltijds, voor zover het totaal aantal jaren ervaring niet minder bedraagt dan twee derde van het normale aantal jaren ervaring dat vereist is. Het ontwerp voert soortgelijke bepalingen in voor de andere houders van management- en staffuncties op wie het van toepassing is.

Artikel 15 van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ bepaalt dat elk indirect onderscheid op grond van geslacht een indirecte discriminatie vormt,⁶ tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Krachtens artikel 19 van de wet is indirecte discriminatie verboden in de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van de wet vallen. Tot die aangelegenheden behoort de toegang tot werk in de openbare sector overeenkomstig artikel 6 van de wet.⁷

Voor zover de jaren ervaring opgebouwd in een deeltijdse regeling bij artikel 4 van het ontwerp slechts ten dele gelijkgesteld worden met de jaren ervaring opgebouwd in een voltijdse regeling, houdt dat artikel het risico in dat het nadelig zal blijken voor bepaalde categorieën kandidaten en in het bijzonder voor die van de vrouwen die een managementfunctie binnen het federaal openbaar ambt wensen uit te oefenen, aangezien uit de feiten vaak, maar zeker niet altijd, blijkt dat vrouwen vaker dan mannen deeltijds tewerkgesteld zijn in functies waarin de ervaring opgedaan kan worden die vereist is om toegang te krijgen tot managementfuncties.

⁵ Zie in soortgelijke zin ook advies 41.364/3, dat op 17 oktober 2006 gegeven is over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 16 november 2006 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut’, 4, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/41364.pdf>.

⁶ Een indirect onderscheid is de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een categorie van personen, bijvoorbeeld personen van een bepaald geslacht, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen.

⁷ Die regels vloeien overigens voort uit richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 ‘betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)’, naar luid waarvan er geen enkele indirecte discriminatie op grond van geslacht mag plaatsvinden onder meer wat betreft de voorwaarden voor toegang tot werk in de openbare sector (artikel 14).

In die omstandigheden dient de steller van het ontwerp te kunnen aantonen dat met artikel 4 een legitiem doel nagestreefd wordt en te kunnen bewijzen dat de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.⁸

9.1. De artikelen 6 en 7 houden een hervorming in van de selectie- en wervingsprocedure van de houders van een managementfunctie bij de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten. Bij die artikelen wordt inzonderheid bepaald dat daartoe een beroep gedaan wordt op een extern selectiebureau en wordt een wijziging aangebracht in de manier waarop de kandidaten gerangschikt worden na afloop van de eerste twee proeven van de wervings- en selectieprocedure, namelijk de computergestuurde assessmentproef en de mondelinge proef. Volgens die artikelen wordt er ook een nieuwe integriteitsproef gehouden.

9.2. In de artikelen 10 en 11 van de Grondwet worden de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie gehuldigd. Het beginsel van de gelijke toegang van de burgers tot openbare ambten is een toepassing van die beide beginselen.⁹ Voor het in acht nemen van het beginsel van de gelijke toegang tot openbare ambten is vereist dat de werving en selectie van de houders van een managementfunctie hoe dan ook geschiedt op grond van een objectief wervingssysteem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.¹⁰ In het licht van die vereisten doet de hervorming van de regeling voor het werven en aanstellen van de houders van een managementfunctie die bij de artikelen 6 en 7 van het ontwerp in het vooruitzicht gesteld wordt de volgende vragen rijzen.

⁸ Zie inzonderheid HvJ 13 mei 1986, C-170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz.*, ECLI:EU:C:1986:204; 2 oktober 1997, C-100/95, *Kording v. Senator für Finanzen*, ECLI:EU:C:1997:453; 2 oktober 1997, C-1/95, *Gerster v. Freistaat Bayern*, ECLI:EU:C:1997:452. Zie in dezelfde zin advies nr. 53.019/VR/4, dat op 23 april 2013 gegeven is over een voorontwerp dat ontstaan gegeven heeft aan het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 18 juli 2013 'betreffende het onthaaltraject voor nieuwkomers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest', inzonderheid voetnoot 18, *Parl.St. Fr.Gem.Comm.* 2012-13, nr. 84/1, 17-24, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/53019.pdf>.

⁹ Advies nr. 50.047/2, dat op 11 april 2012 gegeven is over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Waalse Regering van 20 september 2012 'tot hervorming van de mandatenregeling voor de ambtenaren-generaal van de diensten van de Regering en van sommige instellingen van openbaar nut die onder het Waalse Gewest ressorteren', 8, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/50047.pdf>; advies nr. 54.917/2, dat op 5 maart 2014 gegeven is over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 'houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest', 49, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/54917.pdf>. Zie eveneens GwH 1 juni 2005, nr. 96/2005, B.16.

¹⁰ Zie artikel 9, § 3, 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', waarbij van dat vereiste een algemeen beginsel gemaakt wordt dat geldt voor de werving en de selectie van overheidsperoneel. Er is geoordeeld dat dit artikel 9, § 3, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 op treffende wijze weergeeft wat het grondwettelijk beginsel van de gelijke toegang tot openbare ambten precies inhoudt (RvS (8e k.) 7 september 2001, nr. 98.735, Jadot; RvS (8e k.) 5 juni 2015, nr. 231.454, Bessem en Vildaer; RvS (8e k.) 5 juni 2015, nr. 231.455, Bossuroy).

Ten eerste heeft de afdeling Wetgeving reeds gewezen op het verband tussen de rol die de afgevaardigd bestuurder van SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid in de procedures tot werving van overheidspersoneel vervult en het waarborgen van de objectiviteit van die procedures en, bijgevolg, op de bijdrage die deze rol levert tot het in acht nemen van het grondwettelijk beginsel van de gelijke toegang tot openbare ambten.¹¹ De verplichting die aan de gemeenschappen en de gewesten opgelegd is om voor het werven van hun vastbenoemd personeel een beroep te doen op de diensten van SELOR strekt ertoe op soortgelijke wijze overal in het Belgisch openbaar ambt een werving van dezelfde kwaliteit te garanderen.¹² Sinds de invoering van artikel 5 van het koninklijk besluit van 22 februari 2017 ‘houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning’,

“[oefent d]e directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling (...) de functie uit van Afgevaardigd Bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid.”

Het is dan ook de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling die voortaan dient te waken over de onafhankelijkheid en de objectiviteit van de selecties¹³ en , bijgevolg, over het in acht nemen van het grondwettelijk beginsel van de gelijke toegang tot openbare ambten.

In het voorliggende ontwerp is de rol die de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning speelt in de procedures voor de selectie en de werving van de houders van een managementfunctie beperkt ten opzichte van de rol die de afgevaardigd bestuurder van SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid thans overeenkomstig het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 in diezelfde procedures speelt. Inzonderheid wordt in het ontwerp niet voorgeschreven dat de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling de methodologie voor de mondelinge proef bepaalt, noch dat hij de selectiecommissie voorziet, noch dat hij bepaalt hoe die commissie samengesteld is, welke rol toekomt aan een extern selectiebureau, “in samenspraak

¹¹ Advies 31.372/1, dat op 22 maart 2001 gegeven is over een ontwerp dat geleid heeft tot het koninklijk besluit van 2 mei 2001 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten’, 16, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/31372.pdf>. Zie eveneens advies 50.049/2, dat op 11 april 2012 gegeven is en advies 51.619/2/V, dat op 16 juli 2012 gegeven is over ontwerpen die geleid hebben tot het besluit van de Franse Gemeenschapsregering van 20 september 2012 ‘tot instelling van een mandatenregeling voor de ambtenaren-generaal van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren’, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/50049.pdf> en <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/51619.pdf>. Overigens, indien SELOR niet bij de procedure betrokken wordt, dient de selectie steeds te geschieden door een instelling die of een orgaan dat de nodige garanties biedt op het stuk van objectiviteit, onafhankelijkheid en onpartijdigheid (K. LEUS, “Sens et non-sens de l’arrêté royal contenant les principes généraux de la fonction publique”, in R. ANDERSEN et K. LEUS, *La réforme de la fonction publique*, La Charte, 2002, 62).

¹² J. SAROT, *Précis de fonction publique*, Brussel, Bruylant, 1994, 118. Die verplichting is opgelegd bij artikel 87, § 2, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming der instellingen’. Het Grondwettelijk Hof heeft geoordeeld dat “[d]ie bepaling vereist dat SELOR de proeven inricht voor de selectie van de kandidaten die het meest geschikt zijn om de openbare ambten in de diensten van de regeringen van de deelentiteiten in te vullen.” (GwH 1 juni 2005, nr. 96/2005, B.10). Zo ook heeft de afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State geoordeeld dat “het beginsel dat in artikel 87, § 2, van de bijzondere wet is vervat en naar luid waarvan het personeel van de gewestregeringen ‘wordt aangeworven door bemiddeling van het Vast Secretariaat voor werving van het Rijkspersoneel’, vereist dat SELOR in [elke] wervingsprocedure een doorslaggevende rol behoudt” (RvS (8^e k.) 5 juni 2015, nr. 231.454, Bessem en Vildaer).

¹³ Daarop wordt uitdrukkelijk gewezen in het verslag aan de Koning dat voorafgaat aan het koninklijk besluit van 22 februari 2017.

met de bevoegde minister of de bevoegde staatssecretaris”. Die bevoegdheden zijn thans opgedragen aan de afgevaardigd bestuurder van SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid. De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling dient daarentegen de samenstelling van de selectiecommissie te valideren zoals die bepaald is door het extern selectiebureau en moet, meer in het algemeen de resultaten valideren van de selectieprocedure die door dat bureau gevoerd is.

De vraag rijst of deze betrokkenheid van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning bij de selectie en de werving van de houders van een managementfunctie bij de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, die niets meer omvat dan een “validering”, in verband waarmee de afdeling Wetgeving niet inzielt of ze aan de directeur-generaal nog enige beoordelingsbevoegdheid laat, volstaat als garantie voor de objectiviteit van de gevolgde procedure, en of daarmee aldus gewaarborgd kan worden dat het grondwettelijk beginsel van de gelijke toegang van de burgers tot openbare ambten in acht wordt genomen. Het extern selectiebureau lijkt bij de huidige stand van de tekst immers niet dezelfde waarborgen inzake objectiviteit, onpartijdigheid en onafhankelijkheid te bieden als de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling.

Ten tweede wordt in artikel 6 van het ontwerp bepaald dat de kandidaten voor een managementfunctie na afloop van de computergestuurde assessmentproef en de mondelinge proef ingedeeld worden in twee groepen, ofwel in groep A “geschikt”, ofwel in groep B “niet geschikt”.

Volgens de thans geldende regeling van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 zijn er vier groepen waarin de kandidaten na afloop van beide voormelde proeven ingedeeld worden: de kandidaten worden ingedeeld hetzij in groep A “zeer geschikt”, hetzij in groep B “geschikt”, hetzij in groep C “minder geschikt”, hetzij in groep D “niet geschikt”.

Bovendien wordt de indeling van de kandidaten in groep A “geschikt” dan wel in groep B “niet geschikt” volgens het ontwerp weliswaar gemotiveerd, maar de kandidaten worden binnen elk van beide groepen niet gerangschikt, in tegenstelling tot wat thans bepaald is voor de kandidaten in groep A “zeer geschikt” en groep B “geschikt”.

De in het vooruitzicht gestelde hervorming zou dus tot gevolg hebben dat de selectiecommissie de ingediende kandidaturen en de respectieve aanspraken en verdiensten van de kandidaten niet langer zelf zou vergelijken, maar die vergelijking alleen gemaakt wordt door de overheid die belast is met het aanvullend onderhoud dat plaatsvindt voor de kandidaten van groep A “geschikt”, en wel na dat onderhoud en op basis van de gegevens die tijdens het onderhoud ingewonnen zijn en van de *curricula vitae*, doch zonder rekening te houden met enig argument dat ontleend zou zijn aan de wijze waarop de kandidaten gepresteerd hebben bij de proeven van het selectiebureau waarvoor zij geslaagd zijn, zodat vóór dat onderhoud niet langer enig onderscheid gemaakt zou worden tussen de “zeer geschikte” kandidaten en de louter “geschikte” kandidaten.

De regeling die in het ontwerp in het vooruitzicht gesteld wordt, leidt tot een aanzienlijke verruiming van de beoordelingsvrijheid van de overheid die krachtens artikel 10 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 bevoegd is de houders van een managementfunctie bij het federaal openbaar ambt aan te stellen. In die omstandigheden zal de motiveringsplicht die voor die overheid geldt noodzakelijkerwijze van bijzonder belang zijn.

De vraag rijst niettemin of een dergelijke beoordelingsvrijheid van de overheid die bevoegd is voor de aanstellingen wel verenigbaar is met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en non-discriminatie en bijgevolg met het beginsel van de gelijke toegang tot openbare ambten. Of ze daarmee verenigbaar is, is des te twijfelachtiger daar de verruiming van de beoordelingsvrijheid van de overheid die over de aanstellingsbevoegdheid beschikt, gepaard gaat met de inkrimping van de rol die de afgevaardigd bestuurder van SELOR in de wervings- en aanstellingsprocedures speelt, zoals die inkrimping *supra* ter sprake gekomen is.

9.3. Meer nog, wat een eerdere fase van de procedure betreft, wordt in het ontworpen artikel 7, § 2, tweede lid, weliswaar bepaald dat het extern selectiebureau aangesteld wordt volgens de regels van de wet ‘inzake overheidsopdrachten’ van 17 juni 2016, “op voorstel van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, maar dat neemt niet weg dat de profielen van de leden van de selectiecommissie voor de mondelinge proef – welke selectiecommissie door het extern selectiebureau samengesteld dient te worden – volgens het ontworpen artikel 8, § 1, zesde lid, “in samenspraak met de bevoegde minister of de bevoegde staatssecretaris [bepaald worden]”.

Met het oog op de rechtszekerheid en om ervoor te zorgen dat het beginsel van de gelijkheid onder de inschrijvers voor de overheidsopdracht in acht genomen wordt, dienen de profielen van de leden van de selectiecommissie, indien het om deze vast te stellen, wat verplicht wordt bij artikel 8, § 1, zesde lid, nodig is om verder te gaan dan hetgeen reeds voorgeschreven is in het ontworpen artikel 8, § 1, tweede lid, aldus bepaald te worden dat ze in het bestek van die overheidsopdracht voorkomen. Overigens dient in het verslag aan de Koning met voorbeelden duidelijk gemaakt te worden welke types van profielen de steller voor ogen heeft.

Bovendien wordt in artikel 7 van het ontwerp vereist dat de voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis van de tweede taal bewezen heeft conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten ‘op het gebruik van de talen in bestuurszaken’, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij bijgestaan wordt door een persoon die bewezen heeft de tweede taal te kennen. Dat artikel 43, § 3, derde lid, is van toepassing op de ambtenaren die willen bewijzen dat zij tweetalig zijn om tot het tweetalige kader van hun bestuur toegelaten te worden. De voorzitter van de selectiecommissie moet luidens artikel 7 van het ontwerp “een expert (...) in rekrutering en selectie” zijn. Het is bijgevolg geenszins uitgesloten, wel integendeel,¹⁴ dat het zal gaan om een persoon die niet tot het federaal openbaar ambt behoort. Dat betekent dat die voorzitter meestal niet de gelegenheid gehad zal hebben om zijn kennis van de tweede taal te bewijzen overeenkomstig het voormelde artikel 43, § 3, derde lid, en dat bijgevolg doorgaans een beroep

¹⁴ Temeer daar volgens artikel 7 van het ontwerp die selectiecommissie, die door het extern selectiebureau samengesteld wordt, “bestaat uit vijf leden extern aan de federale overheid”.

gedaan zal moeten worden op een persoon die zijn kennis van de tweede taal bewezen heeft om de voorzitter bij te staan.

10.1. Artikel 10 van het ontwerp houdt een herziening in van de regeling inzake de onverenigbaarheden die geldt voor de houders van een managementfunctie bij de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten.

10.2. De eerste twee gevallen van onverenigbaarheid waarin artikel 10 van het ontwerp voorziet, zijn gedefinieerd in zeer ruime bewoordingen: bedoeld wordt elke activiteit, bezigheid of mandaat, uitgeoefend door de houder van de managementfunctie zelf, via een vertegenwoordiger of via een tussenpersoon, zelfs indien onbezoldigd uitgeoefend, in elk type structuur indien de uitoefening daarvan aanleiding kan geven tot een belangenconflict met de activiteiten van de federale overheidsdienst of de programmatorische overheidsdienst, en elke activiteit die ingaat tegen de waardigheid van de functie of die schade kan berokkenen aan de vervulling van de plichten verbonden aan de functie.

Overigens eindigt het mandaat volgens het ontworpen artikel 20, § 1, 6°, van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 (artikel 17 van het ontwerp) van rechtswege wanneer er binnen een termijn van 3 maanden na de vaststelling van een onverenigbaarheid aan die onverenigbaarheid geen einde gemaakt is.

De regeling die hierbij ingevoerd wordt is te vaag, waardoor aan de bevoegde minister of aan de voorzitter van het directiecomité een bijzonder ruime vrijheid toegekend wordt wanneer hij moet beoordelen of de belangen of activiteiten die door de houder van een managementfunctie aangegeven zijn verenigbaar zijn met de uitoefening van die functie.

Gelet op de gevolgen die verbonden zijn aan de vaststelling van onverenigbaarheden in hoofde van de mandaathouder, dient het dispositief aldus herzien te worden dat verduidelijkt wordt waarin die gevallen van onverenigbaarheid bestaan. In het verslag aan de Koning moeten die gevallen indien mogelijk met voorbeelden verduidelijkt worden opdat de adreassaats van de regel, wanneer hij het nieuwe artikel 15*bis* in samenhang daarmee leest, de draagwijdte daarvan exact kan vatten.

Het feit dat die beoordeling pas gegeven kan worden na advies van een Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie, doet niets af aan de kritiek betreffende de rechtsonzekerheid waartoe het onderzochte dispositief aanleiding geeft. Wel integendeel zou in het ontwerp het reglement van dat Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie verder moeten worden uitgewerkt. Bovendien zou het statuut van dat bureau nader moeten worden bepaald en zouden ook de samenstelling, de bevoegdheid en de regels voor de werkwijze ervan moeten worden vastgesteld. Bij de huidige stand van zaken lijkt het bestaan van die dienst immers niet vastgesteld te zijn in een regelgevende tekst.

Het contradictoire karakter van de rechtspleging zou bovendien moeten worden gewaarborgd door er uitdrukkelijk in te voorzien dat de betrokken titularis van de managementfunctie gehoord wordt door de bevoegde minister of door de voorzitter van het directiecomité, nog voor er een beslissing genomen wordt over een mogelijke verenigbaarheid, waarbij die persoon de mogelijkheid geboden wordt om zijn standpunt nader toe te lichten en in

voorkomend geval te reageren op het advies van het Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie dat hem per definitie wordt meegedeeld voordat het verhoor plaatsheeft.

Het spreekt tot slot vanzelf dat de beslissing van de bevoegde minister of van de voorzitter van het directiecomité zowel wat de onverenigbaarheid, als wat het einde van het mandaat betreft, uitdrukkelijk gemotiveerd moet worden, daar het feit dat er ambtshalve een einde gemaakt wordt aan het mandaat, zoals bepaald in het ontworpen artikel 20, §1, 6°, ¹⁵ niet betekent dat de wet van 29 juli 1991 ‘betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen’ niet in acht genomen moet worden.

10.3. Voorts voorziet het ontwerp in een derde geval, namelijk de onverenigbaarheid tussen de uitoefening van enig uitvoerend politiek mandaat en de uitoefening van een managementfunctie. Wat dat betreft, zou de steller van het ontwerp moeten definiëren wat hij precies verstaat onder “uitvoerend politiek mandaat”.

11. Bij artikel 18 van het ontwerp wordt in het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 een artikel 20bis, § 2 ingevoegd, dat ertoe strekt ervoor te zorgen dat de houder van een managementfunctie die aan het einde van zijn tweede mandaat een eindevaluatie “goed” gekregen heeft, een attest van vrijstelling kan krijgen van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, waarmee hij rechtstreeks toegang krijgt tot het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 9 § 1, van hetzelfde koninklijk besluit, in het kader van een nieuwe procedure voor de aanstelling in een managementfunctie, voor zover hij over de bekwaamheden en vaardigheden beschikt die beantwoorden aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel die bepaald zijn voor de betreffende functie. Die mogelijkheid bestaat ook voor de gevallen waarin een einde gemaakt wordt aan het mandaat van de houder van een managementfunctie ingevolge het feit dat de dienst waaronder hij valt, ophoudt te bestaan.

Of de vrijstelling waarin voorzien wordt bij artikel 18 van het ontwerp verenigbaar is met de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie valt te betwijfelen. Die vrijstelling maakt het immers mogelijk dat bepaalde kandidaten voor een managementfunctie vrijgesteld worden van de verplichte computergestuurde assessmentproef, de integriteitsproef en de mondelinge proef, om de reden dat ze voordien reeds voldoening geschonken hebben in een andere functie. De mondelinge proef in het bijzonder strekt er nu net toe om voor elke kandidaat na te gaan hoe het gesteld is zowel met de specifieke bekwaamheden, als met de managementvaardigheden die nodig zijn voor de uitoefening van de geambieerde functie. Het feit dat de kandidaat reeds voldoening geschonken heeft in een welbepaalde functie betekent niet noodzakelijk dat deze ook geschikt is voor de uitoefening van een andere functie, waarvoor het

¹⁵ Temeer daar het aldus bedoelde geval geenszins aansluit bij de gevallen die thans genoemd worden in artikel 20, § 1, namelijk:

- het einde van de aanstelling van de mandaathouder;
- het feit dat laatstgenoemde de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- het feit dat de houder van de managementfunctie in een andere managementfunctie of in een staffunctie wordt aangesteld, vanaf de eerste dag dat hij de nieuwe functie effectief uitoefent;
- het feit dat de houder één van de in artikel 14 van het besluit bedoelde verlopen geniet;
- het feit dat de houder van de managementfunctie niet het bewijs heeft geleverd van de kennis van de tweede taal, bedoeld in artikel 43ter, § 7, eerste lid, en in voorkomend geval vijfde lid van de ‘wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966’.

profiel verschilt.¹⁶ De omstandigheid dat de kandidaat over de bekwaamheden en vaardigheden moet beschikken die overeenstemmen met de functiebeschrijving en het competentieprofiel die bepaald zijn voor de betreffende functie, biedt geen oplossing voor dat probleem, aangezien de mondelinge proef ertoe strekt de specifieke bekwaamheden en de managementvaardigheden die nodig zijn voor de uitoefening van de geambieerde functie te beoordelen. Het ontwerp moet dus op dat punt worden herzien.

12. Bij artikel 20 van het ontwerp wordt een artikel 23*bis* ingevoegd in het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 naar luid waarvan “het (...) de houder van een managementfunctie verboden (is) om tot drie jaar na het einde van zijn mandaat deel te nemen aan de uitvoering van een overheidsopdracht als werknemer of bestuurder van de firma waaraan de overheidsopdracht toegewezen is voor de behoefte van de federale overheidsdienst of de programmatorische overheidsdienst waar zijn mandaat werd beëindigd”.

De beoogde bepaling beperkt de vrijheid van ondernemen en de vrije uitoefening van een beroepsactiviteit door de persoon die houder geweest is van een managementfunctie. Daarom moet ze in voorkomend geval door de wetgever of krachtens een wettelijke machtiging uitgevaardigd worden en kan ze haar rechtsgrond niet ontleen aan de bevoegdheid van de Koning om het statuut van Zijn personeel vast te stellen, overeenkomstig artikel 107, tweede lid, van de Grondwet.

De ontworpen bepaling kan evenwel steunen op artikel 6, § 1, van de wet van 17 juni 2016 “inzake overheidsopdrachten” dat de Koning machtigt om “ook andere situaties [te] benoemen als belangenconflicten” om het door Hem nagestreefde doel te bereiken. Het nieuwe artikel 23*bis* van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 moet aldus worden geredigeerd dat daaruit blijkt dat het uitvoering geeft aan die machtiging met betrekking tot het vaststellen van “belangenconflicten”.

*

Onder voorbehoud van deze algemene opmerkingen worden de volgende bijzondere opmerkingen gemaakt.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Artikel 1

13. In het ontwerp dient het profiel van de “externe deskundige in het wegingssysteem”, alsook diens statuut en zijn eventuele bezoldiging nader bepaald te worden.

14. Bij het ontwerp wordt aan het wegingscomité, opgericht bij de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken, de bevoegdheid verleend om het huishoudelijk reglement ervan vast te stellen, dat vervolgens goedgekeurd moet worden door de minister. Het is

¹⁶ Zie *mutatis mutandis* advies 31.372/1, *op.cit.*, 54-56.

verkieslijk om die bevoegdheid rechtstreeks op te dragen aan de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken, gelet op zijn politieke verantwoordelijkheid voor de Kamer van volksvertegenwoordigers.

De bepaling behoort dienovereenkomstig te worden herzien.

Artikel 3

15. In het ontworpen artikel 7, eerste lid, wordt bepaald dat een
“functie wordt herwogen:

1° indien ze vacant wordt verklaard en niet onder de toepassing valt van artikel 25, eerste lid, van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 (...);

2° indien haar beschrijving grondig herzien wordt”.

De vraag rijst of de beide voorwaarden die aldus worden gesteld tegelijkertijd gelden dan wel of slechts aan één daarvan moet worden voldaan.

Hoe dan ook bieden de woorden “grondig herzien” niet voldoende rechtszekerheid voor de adressaten van de regel. Die regel behoort derhalve te worden geobjectiveerd door criteria te hanteren die voor rechtszekerheid zorgen wat betreft de draagwijdte van het woord “grondig” of, in voorkomend geval, door daarover meer uitleg te verstrekken in het verslag aan de Koning.

Artikel 5

16. Het spreekt vanzelf dat de keuze voor een gespecialiseerd bureau gemaakt zal worden met inachtneming van de toepasselijke wetgeving inzake overheidsopdrachten.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor het vervolg van het ontwerp.

Artikel 6

17. De steller van het ontwerp behoort te verduidelijken wie belast is met de organisatie van de computergestuurde assessmentproef en van de integriteitsproef. Is dat SELOR, onder de verantwoordelijkheid van de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning, of wordt die verantwoordelijkheid toevertrouwd aan het extern selectiebureau¹⁷?

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor het vervolg van het ontwerp.

¹⁷ Uit het ontworpen artikel 7, § 2, tweede lid, blijkt *a contrario* dat deze laatste mogelijkheid helemaal niet vaststaat.

Artikel 12

18. De aandacht van de steller van het ontwerp wordt gevestigd op het feit dat de toevoeging van de woorden “, voor elke evaluatie, tenzij anders aangegeven,” in artikel 16bis, eerste lid, van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, niet tot gevolg mag hebben dat de houder van een managementfunctie geëvalueerd wordt op grond van criteria die nog niet zouden zijn vastgesteld vóór de aanvang van de periode waarop die evaluatie betrekking heeft¹⁸.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor het vervolg van het ontwerp.

19. Er moet worden verduidelijkt wat bedoeld wordt met “het instrument van de FOD Beleid en Ondersteuning” dat gebruikt zal worden door de overheid belast met de evaluatie in het kader van “de analyse methode 360°-terugkoppeling”.

In dat verband moeten in het verslag aan de Koning preciseringen worden opgenomen.

20. Overigens rijst de vraag waarom de “terugkoppeling” ingevoegd wordt onder punt 4°, terwijl het betrekking lijkt te hebben op de punten 1° tot 5° van de bepaling die gewijzigd wordt.

De bepaling behoort opnieuw onderzocht te worden.

Artikel 31

21. Artikel 6, § 6, van de wet van 4 februari 2000 ‘houdende oprichting van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen’ luidt als volgt:

“Vóór zijn indiensttreding verklaart ieder in vast dienstverband of contractueel aangeworven personeelslid van het agentschap welke belangen het heeft in om het even welke instelling of onderneming die onder de bevoegdheid van het agentschap valt, en verbindt het zich ertoe het agentschap in te lichten zodra enige wijziging in die aangegeven belangen plaatsvindt.”

In de ontworpen bepaling wordt gesteld dat de belangen van de verwanten van de mandaathouder die met hem samenwonen eveneens moeten worden gemeld. In artikel 31 mag, zoals dat hier gebeurt, de strekking van artikel 6, § 6, van de wet, niet zonder voorafgaande wetswijziging worden uitgebreid.

¹⁸ Zie naar analogie, RvS (8^e kamer) 20 november 2015, nr. 232.988, Coeurnelle.

Artikel 39

22. Het staat niet aan de Koning om te anticiperen op een beslissing tot afschaffing van het agentschap, aangezien alleen de wetgever een dergelijke beslissing kan nemen.

De bepaling moet worden weggelaten.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor het vervolg van het ontwerp.

Artikel 40

23. De formulering van het verbod verschilt van hetgeen elders bepaald wordt met betrekking tot het “eigenaar” zijn “van een privé-bedrijf”. De vraag rijst of dat onderscheid bedoeld is en indien dat zo is, welke gevolgen daaraan verbonden zijn en of deze gerechtvaardigd zijn.

De bepaling moet worden herzien.

Dezelfde opmerking geldt voor artikel 155.

Artikel 41

24. Artikel 41 lijkt het gevolg te zijn van een vergissing en moet worden weggelaten.

Artikel 42

25. De aandacht van de steller van het ontwerp wordt gevestigd op het feit dat zoals artikel 42 thans gesteld is, het niet voorziet in de betaling van een beëindigingsvergoeding aan de houder van een managementfunctie, wiens mandaat verstrijkt na een evaluatie die geleid heeft tot de vermelding “onvoldoende”. Indien dat effectief met de bedoeling van de steller overeenstemt, dient het verschil in behandeling dat aldus wordt bewerkstelligd tussen dit dispositief en het dispositief dat bij voorbeeld van toepassing is krachtens artikel 21 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, verantwoord te worden.

26. Er moet bovendien worden verduidelijkt hoe de ontworpen paragraaf 2 van artikel 22 van het koninklijk besluit van 6 december 2001 met het gebruik van het woord “ook” aansluiten op de ontworpen paragraaf 1 van datzelfde artikel.

27. Ten slotte, in zoverre bij artikel 42 artikel 22 van het besluit van 6 december 2001 gewijzigd wordt, dient dat artikel 42 te komen vóór artikel 39 van het ontwerp dat een artikel 22*bis* invoegt in datzelfde besluit.

Artikel 59

28. In het ontworpen artikel 20*bis*, § 2, derde lid, van het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten’ dient het volgende te worden geschreven:

“Dit attest van vrijstelling kan eveneens verkregen worden door de houder van een staffunctie wiens mandaat van rechtswege werd beëindigd omdat de federale overheidsdienst of de programmatorische federale overheidsdienst opgehouden heeft te bestaan, onder de voorwaarde dat de houder van de staffunctie de vermelding ‘goed’ heeft behaald tijdens de laatste twee evaluaties”.

Artikel 60

29. In het ontworpen artikel 21*ter* moet het woord “managementfunctie” worden vervangen door het woord “staffunctie”.

Artikel 67

30. Artikel 67 overlapt met artikel 66. Het moet bijgevolg worden weggelaten.

Artikel 85

31. Er dient te worden verduidelijkt hoe het ontworpen artikel 17, § 3*bis*, van het koninklijk besluit van 30 november 2003 ‘betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties alsook de aanduiding en de uitoefening van staffuncties en directiefuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid’ aansluit op de huidige paragrafen 2 en 3 van die bepaling, die niet gewijzigd worden. De opbouw van het dispositief, zoals die voortvloeit uit het ontwerp, blijkt immers een gebrek aan samenhang te vertonen.

Bovendien moet in de Franse tekst de vermelding van artikel 11*bis* van het koninklijk besluit van 30 november 2003 worden vervangen door een verwijzing naar artikel 12.

Artikel 98

32. Er dient te worden verwezen naar artikel 24, eerste lid, van het koninklijk besluit van 30 november 2003 dat bij het ontwerp gewijzigd wordt, en niet naar artikel 25, eerste lid, van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001.

Artikel 105

33. Het ontworpen artikel 15, § 1, derde lid, moet worden herzien teneinde rekening te houden met het feit dat er binnen het Instituut geen functie van voorzitter van het directiecomité bestaat.

Dezelfde opmerking geldt voor artikel 107.

Artikel 108

34. Artikel 108 wijzigt artikel 22 van het koninklijk besluit van 18 november 2005 ‘betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen’. In paragraaf 4 dienen niet alleen het woord “tussentijdse”, maar ook de woorden “en de eindevaluatie” te worden weggelaten.

35. Bovendien moet, in plaats van een nieuwe paragraaf 4bis in te voegen in het ontworpen artikel 22, de inhoud van die paragraaf overgenomen worden in paragraaf 5 ter vervanging van de huidige inhoud van die paragraaf.

De redactie van de Nederlandse tekst van die ontworpen paragraaf 4bis is overigens vatbaar voor verbetering.

36. Voorts moeten de nieuwe paragrafen 5 en 6 onderling van plaats worden gewisseld.

Artikel 112

37. De aandacht van de steller van het ontwerp wordt erop gevestigd dat niet voorzien is in reffectatie van vroegere houders van een managementfunctie binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, waar de managementfunctie normaal gezien is uitgeoefend. Voor de andere mandaathouders waarvan sprake in het ontwerp, is dat anders.¹⁹

Artikelen 115 en 116

38. De ontworpen bepalingen zullen in de plaats komen van de artikelen 27 en 28. Er is dan ook geen reden om deze artikelen op te heffen.

¹⁹ Zie bijvoorbeeld artikel 153 van het ontwerp.

Artikel 125

39. In advies 41.364/3, dat is gegeven op 17 oktober 2006 over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 16 november 2006 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut’,²⁰ heeft de afdeling Wetgeving de volgende opmerking gemaakt:

“Artikel 16, § 1, voorziet in een aantal absolute onverenigbaarheden met de uitoefening van een management- of staffunctie.

Die bepaling is evenwel niet verenigbaar met artikel 4, § 4, van de voornoemde wet van 1 april 1971, naar luid waarvan elk statutair of contractueel personeelslid van de Regie de belangen dient aan te geven die het heeft in een instelling of onderneming die zakelijke banden met de Regie heeft en zich ertoe verbindt de Regie van alle wijzigingen met betrekking tot de aangegeven belangen op de hoogte te brengen.

Wat betreft de Regie der Gebouwen dient dan ook in een met artikel 4, § 4, van de voornoemde wet van 1 april 1971 overeenstemmende regeling te worden voorzien”.

Die opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 125.

40. In dezelfde lijn dient te worden opgemerkt dat artikel 8, § 3, eerste lid, van de wet van 20 juli 2006 ‘betreffende de oprichting en de werking van het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten’ het volgende stelt:

“Voor zijn indiensttreding verklaart ieder statutair of contractueel personeelslid van het Agentschap welke belangen het heeft in om het even welke instelling of onderneming die onder de bevoegdheid van het Agentschap valt, en verbindt het zich ertoe het Agentschap in te lichten zodra enige wijziging in die aangegeven belangen plaatsvindt.”

Artikel 125 bepaalt dat de belangen van de verwanten van de mandaathouder die met hem samenwonen, ook moeten worden gemeld. In artikel 125 mag, zoals dat hier gebeurt, de strekking van artikel 8, § 3, eerste lid, van de wet van 20 juli 2006, niet zonder voorafgaande wetswijziging worden uitgebreid.

Artikel 127

41. Bij het ontworpen punt 6 rijst de vraag of er bewust voor gekozen is om de ontworpen bepaling, waar het gaat om het voorstel van toekomstvisie, alleen van toepassing te maken op de managementfuncties.

²⁰ <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/41364.pdf>, nr. 10.

Artikel 135

42. In het ontworpen artikel 27*ter* van het besluit van 16 november 2006 wordt dezelfde regel vastgelegd als de regel waarin het ontworpen artikel 16, § 3, van hetzelfde besluit (artikel 125 van het ontwerp) voorziet.

Een soortgelijke opmerking geldt voor de artikelen 137 en 138.

Die anomalieën moeten worden rechtgezet.

Artikelen 137, 138 en 139

43. In het ontworpen artikel 29*bis*, laatste lid, moet worden verwezen naar artikel 23, § 9, en niet naar “artikel 18, laatste lid”.

Dezelfde opmerking geldt voor artikel 139.

Bovendien vervangen de artikelen 137, 2° en 138 van het ontwerp beide artikelen 29*bis*, laatste lid, van het koninklijk besluit van 16 november 2006 door bepalingen met een verschillende inhoud. Die anomalie moet worden rechtgezet.

Artikel 152

44. Artikel 38, § 2, van het koninklijk besluit van 13 april 2008 ‘betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management-, staf- en leidinggevende functies in de federale wetenschappelijke instellingen’ dient te worden opgeheven, aangezien de inhoud ervan voortaan is opgenomen in artikel 38, § 1, 1°.

Artikel 158

45. De management- en staffuncties waarop deze bepaling van toepassing is, moeten op zijn minst in het verslag aan de Koning worden gepreciseerd.

Die opmerking geldt eveneens voor de artikelen 159 tot 163.

Artikelen 160 en 161

46. Terwijl in het ontwerp wordt vooropgesteld dat een mandaat maar éénmaal kan worden vernieuwd,²¹ heeft de overgangsbepaling van artikel 160 tot gevolg dat “[de] houder van een management- of staffunctie die in dienst is op [de] datum van inwerkingtreding van dit besluit, voor zover een eindvermelding ‘goed’ werd toegekend,” in aanmerking komt voor twee mandaatvernieuwingen.

²¹ Zie inzonderheid de artikelen 18, 23, 112, 133 en 147 van het ontwerp.

Zoals de afdeling Wetgeving al eerder heeft benadrukt met betrekking tot de rechtsregels inzake de mandaten bij het openbaar ambt.

“S’il peut en effet être envisagé, lorsqu’un régime juridique est appelé à en remplacer un autre, notamment dans l’organisation de l’administration, qu’il soit prévu des règles organisant le passage de l’un à l’autre, pareilles dispositions transitoires doivent en principe avoir pour objet non pas de permettre le maintien de situations acquises mais d’assurer l’installation progressive du nouveau, à tout le moins sur ses aspects essentiels.

Il ne pourrait en aller autrement que si le maintien du dispositif ancien, éventuellement adapté, aboutit à un résultat équivalent à celui qui tend à être atteint sur la base du régime nouveau”.²²

De steller van het ontwerp moet de in artikel 160 vervatte overgangsbepaling kunnen rechtvaardigen in het licht van die vereisten en van het grondwettelijke beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt dat aan die vereisten ten grondslag ligt.

47. Een soortgelijke opmerking moet worden gemaakt over artikel 161, tweede lid. Wat dat tweede lid betreft, wordt eveneens verwezen naar algemene opmerking 11 over artikel 18.

Artikel 162

48. Het begrip “belangen” moet nader worden omschreven.

Artikel 165

49. Uit artikel 165 blijkt dat het besluit onmiddellijk in werking treedt de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Tenzij er een specifieke reden bestaat om af te wijken van de gangbare termijn van inwerkingtreding, vastgesteld bij artikel 6, eerste lid, van de wet van 31 mei 1961 ‘betreffende het gebruik der talen in wetgevingszaken, het opmaken, bekendmaken en inwerkingtreden van wetten en verordeningen’, moet in principe worden afgezien van de onmiddellijke inwerkingtreding, teneinde elkeen een redelijke termijn te geven om kennis te nemen van de nieuwe regels.²³

²² Zie advies 51.606/2/V, gegeven op 16 juli 2012 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Waalse Regering van 20 september 2012 ‘tot hervorming van de mandatenregeling voor de ambtenaren-generaal van de diensten van de Regering en van sommige instellingen van openbaar nut die onder het Waalse Gewest ressorteren’, opmerking bij artikel 11, punt 2, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/51606.pdf>; zie in dezelfde zin advies 51.619/2/V, *op. cit.*, opmerking bij artikel 56, punt 2.

²³ *Beginnelsen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, www.raadvst-consetat.be, tab “Wetgevingstechniek”, aanbeveling 151.

SLOTOPMERKINGEN

50. De Franse tekst bevat heel wat vertaalfouten. Hij moet worden herzien.

51. De nummering van de hoofdstukken moet ook worden herzien. Het ontwerp bevat bijvoorbeeld geen hoofdstuk III.

52. De steller van de tekst moet erop toezien dat het ontwerp aandachtig wordt herlezen, aangezien die zowel qua spelling als qua zinsbouw tekort schiet. Dat geldt inzonderheid voor de Franse tekst.

Daarvan worden hierna, op niet-exhaustieve wijze, een aantal voorbeelden gegeven:

- In artikel 7 schrijve men in de Nederlandse tekst van de inleidende zin van het tweede lid van het ontworpen artikel 8, § 1: “uit vijf leden die geen lid zijn van het federaal overheidspersoneel” in plaats van “uit vijf leden extern aan de federale overheid”. Deze opmerking geldt voor het hele ontwerp;

- In de Franse tekst van het ontworpen artikel 16*bis*, 2° (artikel 12 van het ontwerp), moet “être réalisé” worden geschreven in plaats van “être réalise”. Dezelfde opmerking geldt voor artikel 127, 2°, van het ontwerp; een soortgelijke opmerking geldt voor het vervolg van het ontwerp;

- In artikel 14, 5°, van het ontwerp moeten de woorden “paragraaf 7*quator*” worden vervangen door de woorden “paragraaf 7*quater*”. Dezelfde opmerking geldt voor artikel 55, 5°, en voor artikel 129, 5°;

- In de Nederlandse tekst van artikel 17 van het ontwerp schrijve men “wanneer hieraan geen einde is gesteld binnen drie maanden na de vaststelling van een onverenigbaarheid”. Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor de andere bepalingen van het ontwerp die een gelijkaardige strekking hebben;

- In de Franse versie van artikel 18 dient, in het ontworpen artikel 20*bis*, § 2, eerste lid, het woord “du” tussen de woorden “au” en “directeur général” te worden geschrapt. Een gelijkaardige verbetering moet ook worden aangebracht in artikel 59 van het ontwerp;

- In de Franse tekst van artikel 19 moet, in het laatste lid van het ontworpen artikel 21*ter*, “mandat”, en niet “mandate” worden geschreven;

- In artikel 24 moet, in het laatste lid van het ontworpen artikel 2, § 2, 4., veeleer “binnen het agentschap” dan “binnen een agentschap” worden geschreven;

- In artikel 28 moet in de Franse tekst van het ontworpen artikel 7, § 1, *in fine*, “La composition de la commission de sélection est communiquée aux membres du gouvernement” worden geschreven. Dezelfde opmerking geldt ook voor de andere bepalingen van het ontwerp die een gelijkaardige strekking hebben;

- De Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 14*bis*, § 2, tweede lid (artikel 51 van het ontwerp) behoort als volgt te worden gesteld: “De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de functie binnen de federale overheidsdienst of binnen de programmatorische overheidsdienst wordt door de voorzitter onderzocht na advies van het Bureau voor ambtelijke ethiek en deontologie”;

- In artikel 59 moet in de Franse tekst van het ontworpen artikel 20*bis*, § 3, derde lid, “*intérêt*” in het enkelvoud in plaats van in het meervoud worden geschreven;

- In artikel 69 moet in de Franse tekst van het ontworpen artikel 8, § 1, tweede lid, het woord “*externes*” in het meervoud worden geschreven;

- In artikel 82 moet het voorlaatste lid van het ontworpen artikel 16*bis*, § 2, als volgt worden gesteld:

“Indien er tijdens de uitoefening van het mandaat een onverenigbaarheid rijst, brengt de houder van een managementfunctie binnen dertig dagen de bevoegde minister, indien het gaat om de functie van voorzitter van het directiecomité, of de voorzitter, indien het gaat om een andere managementfunctie of een staffunctie op de hoogte van de onverenigbaarheid”;

Die opmerking geldt ook voor de andere bepalingen van het ontwerp die een gelijkaardige strekking hebben;

- In artikel 103 moet in de Franse tekst van het derde lid van het ontworpen artikel 8, § 1, “*l’alinéa 2*” en niet “*l’alinéa 2^{er}*” worden geschreven;

- In de Nederlandse tekst van artikel 137 moeten de woorden “wordt van rechtswege afgesloten” worden vervangen door de woorden “van rechtswege wordt afgesloten”;

- In artikel 152 dient in de Franse tekst van het ontworpen artikel 38, § 1, 1°, het volgende te worden geschreven:

“Le mandat de directeur opérationnel peut être prolongé pour un maximum de six mois jusqu’à ce que débute le mandat du directeur opérationnel désigné pour lui succéder”;

- In artikel 153 moet de inleidende zin van het ontworpen artikel 38*bis*, § 1 als volgt worden gesteld:

“Na het beëindigen van een tweede mandaat in dezelfde functie met een eindevaluatie ‘goed’ wordt, op aanvraag van de betrokkene en na diens schriftelijke toestemming, gedurende maximaal één jaar in outplacement voorzien.”;

- In hetzelfde artikel 153 moeten in de Franse tekst van het ontworpen artikel 38*bis*, § 2, derde lid, de woorden “d’établissement scientifiques fédérale” worden vervangen door de woorden “de l’établissement scientifique fédéral”.

LE GREFFIER – DE GRIFFIER

LE PRÉSIDENT – DE VOORZITTER

Anne-Catherine VAN GEERSDAELE

Martine BAGUET