

RAAD VAN STATE, AFDELING BESTUURSRECHTSPRAAK

XIIe KAMER

A R R E S T

**nr. 223.022 van 27 maart 2013
in de zaak A. 200.230/XII-6598**

In zake:

1. Jurgen VAN DEN HOUTE
2. Pieter MAES
3. Pascal VAN DEN DRIES
4. Patrick VERBESELT
5. Erik THYS
6. Werner BROECKAERT
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaat Pascal Lahousse
kantoor houdend te 2800 Mechelen
Leopoldstraat 64
bij wie woonplaats wordt gekozen

tegen:

het BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
bijgestaan en vertegenwoordigd door
advocaten Arne Vandaele en Heleen Vandermeersch
kantoor houdend te 1050 Brussel
Louizalaan 99
bij wie woonplaats wordt gekozen

I. Voorwerp van het beroep

1. Het beroep, ingesteld op 18 mei 2011, strekt tot de nietigverklaring van het artikel 3 van het besluit van de Brusselse hoofdstedelijke regering van 17 februari 2011 tot wijziging van het besluit van de Brusselse hoofdstedelijke regering van 27 juni 2002 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (hierna: DBDMH).

II. Verloop van de rechtspleging

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

Auditeur Joke Goris heeft een verslag opgesteld.

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

De partijen zijn opgeroepen voor de terechtzitting, die heeft plaatsgevonden op 18 december 2012.

Staatsraad Johan Lust heeft verslag uitgebracht.

Advocaat Pascal Lahousse, die verschijnt voor de verzoekende partijen, en advocaat Heleen Vandermeersch, die loco advocaat Arne Vandaele verschijnt voor de verwerende partij, zijn gehoord.

Auditeur Joke Goris heeft een met dit arrest eensluidend advies gegeven.

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

III. Wettelijk kader

3. De DBDMH werd opgericht bij ordonnantie van 19 juli 1990, als een instelling van openbaar nut met rechtspersoonlijkheid. Overeenkomstig artikel 8 van deze ordonnantie bepaalt de Brusselse hoofdstedelijke regering de personeelsformatie van de DBDMH en stelt zij het administratief en geldelijk statuut van het personeel van de DBDMH vast.

Bij verordening van 4 maart 1999 bepaalt de Brusselse hoofdstedelijke regering dat de DBDMH een beroepsdienst is, die samengesteld is uit operationeel, administratief en technisch personeel. Bij besluit van 27 juni 2002 stelt zij het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de DBDMH vast.

De eerste drie verzoekers zijn korporaal (rang D2), de vierde tot en met zesde verzoekers zijn sergeant (rang C1). Niet wordt betwist dat hun eventuele bevordering tot sergeant (rang C1), respectievelijk adjudant (rang C2), er een zou zijn naar een graad die niet behoort 'tot dezelfde gecontingenteerde groep als deze waartoe de ambtenaar behoort', respectievelijk een graad die niet behoort 'tot een gecontingenteerde groep', zoals bedoeld in de beide hierna geciteerde versies van het artikel 61.

Vóór het bestreden besluit bepaalden de artikelen 61 en volgende van het voormelde besluit van 27 juni 2002 het volgende in verband met de bevorderingsprocedure:

“Art. 61. § 1. Voor iedere bevordering brengt de directieraad een met redenen omkleed advies uit.

§ 2. Voor de bevordering naar een graad behorend tot dezelfde gecontingenteerde groep als deze die de ambtenaar bekleedt heeft dit advies betrekking op de controle van de bevorderingsvoorwaarden.

§ 3. Voor de bevordering naar een graad die niet behoort tot een gecontingenteerde groep of niet tot dezelfde gecontingenteerde groep als deze waartoe de ambtenaar behoort, spreekt de directieraad zich in zijn advies uit over iedere sollicitant die voldoet aan de vereisten om de te begeven betrekking te bekleden.

Hij neemt hierbij in overweging :

1° de beschrijving van de functie en de vereiste kwalificatie van de kandidaat;

2° de aanspraken en ervaringen die de sollicitant doet gelden voor een bevordering in de vacante betrekking;

3° het evaluatiedossier van de kandidaten.

Art. 62. De directieraad formuleert een voorstel van benoeming. De kandidaten worden geklasseerd in de volgorde waarin zij voor de benoeming in aanmerking komen.

Bij gelijkheid van de kandidaturen, geeft hij de voorkeur aan de kandidaat met achtereenvolgens :

1° de grootste graadanciënniteit;

2° de grootste dienstanciënniteit;

3° de hoogste leeftijd.

Art. 63. Van het voorstel wordt kennis gegeven per dienstnota aan de ambtenaren die zich kandidaat hebben gesteld voor de te begeven betrekking of, in het geval van een bevordering binnen eenzelfde gecontingenteerde groep aan de ambtenaren die de bevorderingsvoorwaarden vervullen.

De betrokkenen bevestigen de ontvangst van de dienstnota. Indien de betrokken ambtenaar tijdelijk van de dienst afwezig is, om welke reden ook, wordt de dienstnota bij aangetekend schrijven naar zijn woonplaats gezonden.

De ambtenaar die zich benadeeld acht, kan binnen 14 kalenderdagen na de kennisgeving bezwaar indienen bij de voorzitter van de directieraad.

Deze termijn gaat in ofwel de dag waarop de ambtenaar zijn visum aangebracht heeft op de dienstnota, ofwel de dag waarop het aangetekend schrijven met de dienstnota door de post werd aangeboden op de woonplaats van de ambtenaar.

De ambtenaar wordt op zijn verzoek door de directieraad gehoord. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 64. De benoemende overheid volgt het voorstel van definitieve volgorde indien het éénparig werd uitgebracht.

Indien het voorstel van de directieraad niet eenparig wordt uitgebracht en de benoemende overheid niet instemt met de door de directieraad voorgestelde volgorde, moet zij haar beslissing omstandig met redenen omkleden.”

De thans bestreden bepaling – artikel 3 van het besluit van 17 februari 2011 van de Brusselse hoofdstedelijke regering – vervangt het aangehaalde artikel 61 door:

“Art. 61. § 1 Dit artikel is van toepassing op de bevorderingen van ambtenaren van niveau C en D.

§ 2. Voor ieder voorstel tot bevordering, brengt de directieraad een met redenen omkleed advies uit.

§ 3. Voor de bevordering naar een graad die niet behoort tot dezelfde gecontingenteerde groep als deze waartoe de ambtenaar behoort, heeft dit advies betrekking op de naleving van de bevorderingsvoorwaarden, bedoeld in artikel 58 en bepaald in § 4, door de kandidatuur.

Voor de bevordering naar een graad die niet behoort tot een gecontingenteerde groep, heeft dit advies betrekking op de naleving van de bevorderingsvoorwaarden, bedoeld in artikel 60 en bepaald in § 4, door de kandidatuur.

§ 4. Voor de in § 3 bedoelde bevorderingen neemt het advies van de directieraad, eenmaal de bevorderingsvoorwaarden gecontroleerd, vóór ieder ander beoordelingselement de niveauanciënniteit van de ambtenaar binnen het operationele kader van de DBDMH en, bij gelijke niveauanciënniteit, de ambtsanciënniteit van de ambtenaar binnen het

operationele kader van de DBDMH in overweging. Bij gelijke niveau- en dienstanciënniteit binnen het operationele kader van de DBDMH, geeft de directieraad in zijn advies de voorkeur aan de kandidatuur van de oudste ambtenaar.

Het feit dat een ambtenaar binnen het operationele kader van de BDBMH werd aangeworven op basis van een arbeidscontract heeft geen invloed op de berekening van de anciënniteit, die op dezelfde wijze wordt berekend als voor een ambtenaar die als statutair werd aangeworven.

De kandidaturen worden in de aldus verkregen volgorde door de directieraad geklasseerd.

§ 5. Met toepassing van §§ 2, 3 en 4, formuleert de directieraad een voorstel van benoeming en legt dit voor aan de benoemende overheid.

§ 6. De ambtenaar tegen wie een andere tuchtstraf dan de terechtwijzing of de inhouding van wedde werd uitgesproken, mag niet bevorderd worden vooraleer de tuchtstraf is doorgehaald in zijn individueel dossier.”

Artikel 14 van het besluit van 17 februari 2011 heft het geciteerde artikel 62 van het besluit van 27 juni 2002 op. Die bepaling wordt niet bestreden.

IV. Onderzoek van de middelen

A. Eerste middel

Standpunt van verzoekers

4. Verzoekers putten een eerste middel uit de “schending van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel, artikelen 10, 11 en 33 van de Grondwet, schending van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, meer bepaald de artikelen 3 en 5 en de rechtsplicht tot vergelijking van de titels en verdiensten”.

Naar de mening van verzoekers heeft het bestreden artikel 3 de rechtsplicht tot vergelijking van de titels en verdiensten verlaten en zijn de voordracht en bevordering “thans uitsluitend gebaseerd op de bekomen anciënniteit en bij gelijke anciënniteit zal de oudste ambtenaar in leeftijd voorrang krijgen”. Hierdoor wordt de beroepsbekwaamheid volledig over het

hoofd gezien en is er geen enkele garantie dat de meest bekwame ambtenaar wordt bevorderd, zodat de verzoekers, met een geringe leeftijd en anciënniteit, “nooit enige werkelijke kans zullen hebben op enige bevordering, ook al blinken ze uit in hun beroepsbekwaamheid en vervullen zij hun beroepsplichten tot in de perfectie”.

5. Dat de beweegreden voor de bestreden bepaling te zoeken zou zijn in “het verder ‘objectiveren’ van de procedure” is volgens de memorie van wederantwoord een drogreden “vermits het voorgaande systeem door middel van vergelijking van titels en verdiensten op een objectieve basis kon geschieden, waaromtrent geen betwisting werd gevoerd”.

Verzoekers noemen het voorts “niet correct” dat het anciënniteitscriterium slechts in een tweede fase zal spelen om reden dat in eerste instantie zal worden nagegaan of de betrokken kandidaten voldoen aan de opgelegde bevorderingsvoorwaarden: “Op het niveau van de objectieve bevorderingsvoorwaarden kan er geen onderscheid gemaakt worden tussen de kandidaten onderling, vermits eenieder hieraan moet voldoen.” Het anciënniteitscriterium wordt dus het decisief criterium om een rangschikking van de kandidaten op te stellen. Dat is onwettig, menen verzoekers, die tevens betwisten “dat degene die de hoogste anciënniteit heeft of de hoogste leeftijd ook de meest relevante ervaring heeft opgedaan en aldus de goede werking van de dienst [kan] vrijwaren”.

Ten slotte wijzen verzoekers er op dat de kandidaten voor bevordering veelal eenzelfde anciënniteit hebben, wat nog een reden is om de anciënniteit niet als een decisief criterium te hanteren.

6. In de laatste memorie benadrukken verzoekers dat het gebruiken van de leeftijd als criterium steeds verboden is. Zij verwijzen naar de analoge problematiek “van de toenmalige CAO’s [...] die loonschalen vaststelde[n] op basis van de leeftijd”, evenals naar het arrest Mangold van het Hof van Justitie van 22 november 2005, in de zaak C-144/04, “waarbij immers werd geoordeeld dat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd moet worden beschouwd als een algemeen beginsel van Gemeenschapsrecht”.

Beoordeling

7. Terecht leiden verzoekers uit de artikelen 10, 11 en 33 van de Grondwet de verplichting voor de overheid af om, bij de bevorderingen die door de bestreden bepaling worden geregeld, de meest bekwame kandidaat voor te dragen en te kiezen en om daarbij de titels en verdiensten van de kandidaten te toetsen aan objectieve en pertinente criteria.

De verwijzing naar de artikelen 3 en 5 van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie’, dan weer, doet niet ter zake. Met die wet beoogde de Belgische wetgever de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 van de Raad van de Europese Unie ‘tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep’ om te zetten in nationale wetgeving. Zoals in het auditorsverslag nader wordt toegelicht, en door verzoekers in de laatste memorie noch ter terechtzitting wordt betwist, is de wet te dezen niet van toepassing. Inzake de bestrijding van discriminatie wat het personeel van de DBDMH betreft, is alleen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd om de voormelde richtlijn om te zetten.

8. In hun middel doen verzoekers in essentie gelden dat de regeling waarin het bestreden artikel 3 van besluit van 17 februari 2011 van de Brusselse hoofdstedelijke regering voorziet, de beroepsbekwaamheid “volledig” over het hoofd ziet en de erin bedoelde voordracht of bevordering “uitsluitend”, minstens op decisieve wijze, op de anciënniteit doet steunen.

9. Deze voorstelling van de zaken doet blijken van een versimpeling die geen recht doet aan hun concrete toedracht.

Het eerste wat de directieraad, die geroepen is een voorstel van benoeming aan de benoemende overheid voor te leggen, moet doen, is de naleving van de bevorderingsvoorwaarden nagaan.

Wat de bevordering betreft naar een graad die niet behoort tot dezelfde gecontingenteerde groep als deze waartoe de ambtenaar behoort, gaat het om de controle van de bevorderingsvoorwaarden bedoeld in artikel 58:

“De betrekkingen van sergeant staan open voor de titularissen van de graad van brandweerman, eerste brandweerman of korporaal die aan de volgende voorwaarden voldoen :

- 1° ten minste 6 jaar niveauanciënniteit tellen in één of meerdere van de hierboven vermelde graden;
- 2° houder zijn van het brevet van sergeant overeenkomstig het koninklijk besluit van 8 april 2003 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten;
- 3° voldoen aan de voorwaarden voor het bezit van een badge dringende geneeskundige hulp in toepassing van het koninklijk besluit van 13 februari 1998 betreffende de opleidings- en vervolmakingscentra voor hulpverleners-ambulanciers;
- 4° de evaluatievermelding gunstig hebben verkregen;
- 5° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.”

Wat de bevordering betreft naar een graad die niet behoort tot een gecontingenteerde groep, gaat het om de bevorderingsvoorwaarden bedoeld in artikel 60:

“De betrekkingen van adjudant staan open voor titularissen van de graad van sergeant-majoor en sergeant die voldoen aan volgende voorwaarden:

- 1° ten minste 3 jaar niveauanciënniteit hebben;
- 2° houder zijn van het brevet van adjudant overeenkomstig het koninklijk besluit van 8 april 2003 betreffende de opleiding van de leden van de openbare hulpdiensten;
- 3° voldoen aan de voorwaarden voor het bezit van een badge dringende geneeskundige hulp in toepassing van het koninklijk besluit van 13 februari 1998 betreffende de opleidings- en vervolmakingscentra voor hulpverleners-ambulanciers;
- 4° de evaluatievermelding gunstig hebben verkregen;
- 5° voldoen aan de tweejaarlijkse fysieke testen.”

Opdat dus de kandidaten überhaupt voor een bevordering tot sergeant of adjudant in aanmerking zouden komen, moeten zij reeds bewezen hebben dat zij, zoals het in de memorie van antwoord heet, “beschikken over de nodige adequate technische kennis en fysieke vaardigheden om de beoogde betrekking van sergeant, resp. adjudant uit te oefenen binnen de operationele diensten van de DBDMH”. Zo dienen zij bijvoorbeeld al houder te zijn van een

brevet van sergeant, respectievelijk adjudant, welke brevet aangeeft dat zij de voorgeschreven opleiding tot sergeant of adjudant hebben gevolgd én dat zij zulks met goed gevolg deden en er namelijk voor slaagden.

Het is met andere woorden pas nadat de directieraad er zich van vergewist heeft dat de kandidaat wel degelijk bekwaam is om de beoogde betrekking van sergeant, respectievelijk adjudant uit te oefenen, dat de directieraad ertoe overgaat zijn niveauanciënniteit en ambtsanciënniteit binnen het operationele kader van de DBDMH, of de leeftijd, te beoordelen.

Het getuigt bijgevolg van een te sterke, foutieve generalisering wanneer verzoekers doen gelden dat er geen onderscheid gemaakt kan worden tussen de kandidaten onderling “op het niveau van de objectieve bevorderingsvoorwaarden”.

Immers zijn te dezen de bevorderingsvoorwaarden uit zichzelf al van aard een selectie tussen de geïnteresseerden door te voeren: wie niet succesvol de specifieke opleidingen en testen doorliep die de geschiktheid voor de te begeven betrekking aantoonde, wordt *sowieso* door de directieraad niet verder voor de bevordering in aanmerking genomen.

10. Wat het belang aangaat dat vervolgens, in de tweede fase van de beoordeling door de directieraad, aan de anciënniteit wordt gehecht, wordt – in de nota van 17 februari 2011 die bij het ontwerpbesluit was gevoegd dat tot de bestreden bepaling heeft geleid – toegelicht dat het hanteren van het anciënniteitscriterium als hoofddoelstelling heeft: “het objectiveren van de bevorderingsprocedures van de ambtenaren van niveau C en D van de DBDMH”.

In dit verband wordt in de memorie van antwoord uiteengezet dat de vroegere regeling “een pervers effect” had:

“De dossiers van de bevorderingskandidaten werden in de praktijk door de kandidaten vaak aangevuld – buiten de wettelijk voorgeschreven bevorderingsvoorwaarden – met diverse attesten om hun andere aanspraken en ervaringen te staven, wat leidde tot een stormloop aan opleidingen van eender welke aard, ter aandikking van hun ‘aanspraken

en ervaringen' (sommige dossiers waren bijna 5 cm hoog). Deze methode kon, gelet ook op de specificiteit van de operationele brandweerdienst, niet langer objectief noch werkzaam worden genoemd, mede gelet op het feit dat ook meestal tientallen bevorderingen tot de betrekkingen van sergeant en adjudant gelijktijdig vacant worden verklaard, waardoor ook de aanspraken en ervaringen van tientallen kandidaten met elkaar moeten worden vergeleken.”

Deze verantwoording is niet zonder pertinentie.

Het blijkt door verzoekers niet te worden betwist dat, zoals in de memorie van antwoord wordt betoogd, “de praktijk binnen de DBDMH leert dat meestal tientallen betrekkingen van sergeant en/of adjudant tegelijk worden vacant verklaard”. Het laat zich dan begrijpen dat het bijzondere moeilijkheden stelt “om, bijvoorbeeld voor 50 of meer afzonderlijk te begeven betrekkingen als ‘sergeant’ of ‘adjudant’, de titels en de verdiensten van de diverse kandidaten te vergelijken op grond van minder ‘meetbare’ criteria, temeer alle kandidaten kwalitatief evenwaardig geschikt worden geacht voor de betrekking”.

11. Tevens houdt de gewraakte toepassing van het anciënniteits-criterium verband met overwegingen inzake de specificiteit van de operationele dienst van de DBDMH.

Verwerende partij doet ter zake geloofwaardig gelden wat volgt:

“Het in aanmerking nemen van de binnen het niveau of dienst opgebouwde anciënniteit is voor het lager- en middenkader van het operationeel personeel van de DBDMH namelijk de beste manier om de algemene en bijzondere beroepservaring van de diverse kandidaten op objectieve wijze te meten.

Dit volgt immers uit het bijzondere takenpakket van het operationeel personeel van de DBDMH. De door de jaren verworven anciënniteit van de diverse kandidaten correspondeert immers recht evenredig – minstens voor wat de betreffende graden van ‘sergeant’ en ‘adjudant’ van het operationeel personeel van de DBDMH betreft – met het opbouwen van belangrijke terreinervaring, die opnieuw zal moeten worden ingezet bij de uitoefening van de vacante functie bij dringende interventieoproepen wegens dringende medische hulpverlening of bij openbare brandbestrijding. Gebeurtenissen die een dringende interventie vereisen

van het brandweer[k]orps zijn immers door hun aard onvoorspelbaar. Dit betekent dat, om het hoofd te bieden aan de talrijke problemen die gepaard kunnen gaan bij specifieke interventies, het brandweer[k]orps moet vertrouwen op hun nuttige ervaring die zij hebben verworven op het werk, bij missies en interventies, vermits de terreinkennis niet op voorhand kan worden aangeleerd. Meer dan bij gewone (algemene administratieve) overheidsdiensten het geval is, bestaat er bij het operationele personeel van de DBDMH een duidelijk en rechtstreeks verband tussen de beroepsbekwaamheid en de beroepservaring, met name het aantal jaren anciënniteit dat werd opgebouwd ‘op het terrein’, binnen een bepaald niveau, dan wel – bij gelijke niveauanciënniteit – binnen de operationele dienst. De verworven anciënniteit weerspiegelt de verkregen relevante beroepservaring die dienstig is voor de vacante betrekking van sergeant resp. adjudant. Het honoreren van deze verworven terreinervaring bij evenwaardige competente kandidaten [...], vormt dan ook *in casu* de meest objectieve en pertinente bevorderingsprocedure om de meest beroepsbekwame kandidaten te bevorderen.

De thans bestreden bevorderingsprocedure van het operationeel personeel van de DBDMH van de niveaus C en D, geënt op de anciënniteit, heeft dan [...] *de facto* tot gevolg dat de kandidaat met de grootste beroepsbekwaamheid en -ervaring wordt bevorderd.”

12. Van discriminatie is er – ook blijkens het door verzoekers ingeroepen arrest Mangold van het Hof van Justitie – geen sprake in zoverre de verschillen in behandeling op grond van de leeftijd of de anciënniteit, objectief en redelijk worden verantwoord door een legitiem doel en in zoverre de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Als gezien, komt het anciënniteitscriterium te dezen slechts aan bod om te differentiëren tussen kandidaten voor bevordering in het lagere en middenkader van het operationeel personeel, kandidaten die in principe verondersteld mogen worden allen op evenwaardige wijze bekwaam en geschikt te zijn voor de te begeven betrekkingen. De keuze voor het criterium van de graad- en ambtsanciënniteit om de gegadigden verder van mekaar te onderscheiden is ingegeven door het doel de bevorderingsprocedure te objectiveren. Dat doel komt in de concrete omstandigheden van de zaak legitiem voor.

Naar het oordeel van de Raad van State is de anciënniteit te dien aanzien voldoende gerechtvaardigd en proportioneel. De toepassing ervan is door verwerende partij onderbouwd met een overtuigende verantwoording,

waartegen verzoekers geen verifieerbare gegevens inbrengen die doen betwijfelen dat in voorliggend geval het criterium geschikt is om het doel te bereiken.

13. In hun laatste memorie hebben verzoekers overigens nog louter aandacht voor de toepassing van het leeftijdscriterium, namelijk in het geval van gelijke niveau- en dienstanciënniteit binnen het operationele kader van de DBDMH.

Dit geval betreft volgens verwerende partij een uitzonderlijke, eerder theoretische situatie. In dergelijk uitzonderlijk geval is het dan, volgens haar, “aangewezen om [...] een objectief en transparant beoordelingscriterium vast te leggen”: “De voorkeur voor de oudste in leeftijd van twee evenwaardige kandidaten strookt met de sterk hiërarchische organisatiestructuur van het operationeel personeel van de DBDMH en komt [tegemoet] aan legitieme verwachtingen van de kandidaten waardoor de werking van de instelling wordt gewaarborgd”.

Verzoekers spreken niet tegen dat het leeftijdscriterium in de praktijk alleen maar exceptioneel aan de orde komt, zodat de toepassing ervan in de feiten slechts van een zeer marginale betekenis is. De gegeven verantwoording komt, alleszins in die omstandigheden, toereikend voor.

14. Het middel is ongegrond.

B. Tweede middel

15. Een tweede middel is afgeleid uit de “Schending van de artikelen 97 e.v. van het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering dd. 26.09.2002 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussel[s] Hoofdstedelijk Gewest”.

16. Zowel de verwerende partij als de auditeur, in haar verslag, wijzen er op dat de in het middel aangevoerde bepalingen te dezen, meer bepaald inzake de bevordering naar de betrekkingen van sergeant en adjudant, niet van toepassing zijn.

Het wordt door verzoekers met geen woord tegengesproken, laat staan weerlegd.

Ook de Raad van State ziet geen reden om er een andere zienswijze dan de verwerende partij en de auditeur op na te houden. Ook het tweede middel is ongegrond.

BESLISSING

1. De Raad van State verwerpt het beroep.

2. Verzoekers worden verwezen in de kosten van het beroep tot nietigverklaring, begroot op 1050 euro, elk voor een zesde.

Dit arrest is uitgesproken te Brussel, in openbare terechtzitting van 27 maart 2013, door de Raad van State, XIIe kamer, samengesteld uit:

Dierk Verbiest,	kamervoorzitter,
Johan Lust,	staatsraad,
Pierre Barra,	staatsraad,
bijgestaan door	
Bram Van Thillo,	griffier.

De griffier

De voorzitter

Bram Van Thillo

Dierk Verbiest