Grondwettelijk Hof

Arrest nr. 48/2026
van 16 april 2026
Rolnummers : 8471 en 8472

In zake : de prejudiciële vragen betreffende de artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 « tot wijziging van sommige bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op het invoeren van een nieuwe geldelijke loopbaan voor het gerechtspersoneel en van een mandatensysteem voor de hoofdgriffiers en de hoofdsecretarissen », in samenhang gelezen met de artikelen 370, 372 en 372*ter* van het Gerechtelijk Wetboek, gesteld door de Rechtbank van eerste aanleg Henegouwen, afdeling Charleroi.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters Pierre Nihoul en Joséphine Moerman, de rechters Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters, Sabine de Bethune, Emmanuelle Bribosia, Willem Verrijdt, Kattrin Jadin en Magali Plovie, en, overeenkomstig artikel 60*bis* van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, emeritus voorzitter Luc Lavrysen, bijgestaan door griffier Frank Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter Pierre Nihoul,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. *Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging*

Bij twee vonnissen van 23 april 2025, waarvan de expedities ter griffie van het Hof zijn ingekomen op 5 mei 2025, heeft de Rechtbank van eerste aanleg Henegouwen, afdeling Charleroi, de volgende prejudiciële vragen gesteld :

1. « Veroorzaken de artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 tot wijziging van sommige bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op het invoeren van een nieuwe geldelijke loopbaan voor het gerechtspersoneel en van een mandatensysteem voor de hoofdgriffiers en de hoofdsecretarissen, in samenhang gelezen met de artikelen 370, 372 en 372*ter* van het Gerechtelijk Wetboek, een in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet onverantwoord verschil in behandeling tussen de personeelsleden van niveau B die aan de regeling van de ‘ nieuwe oude loopbaan ’ zijn onderworpen en diegenen die aan de regeling van de ‘ nieuwe loopbaan ’ zijn onderworpen,

verschil dat tot gevolg zou hebben dat de eerstgenoemden bijgevolg gediscrimineerd zouden worden ten opzichte van de laatstgenoemden ? »;

2. « Schenden de artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 tot wijziging van sommige bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op het invoeren van een nieuwe geldelijke loopbaan voor het gerechtspersoneel en van een mandatensysteem voor de hoofdgriffiers en de hoofdsecretarissen, in samenhang gelezen met de artikelen 370, 372 en 372*ter* van het Gerechtelijk Wetboek, artikel 23, derde lid, 2°, van de Grondwet in zoverre zij de bezoldiging van de personeelsleden van niveau B die aan de regeling van de ' nieuwe oude loopbaan ' zijn onderworpen langzamer doen toenemen dan de bezoldiging van diegenen die aan de regeling van de ' nieuwe loopbaan ' zijn onderworpen ? ».

Die zaken, ingeschreven onder de nummers 8471 en 8472 van de rol van het Hof, werden samengevoegd.

Memories en memories van antwoord zijn ingediend door :

- Valérie Pillod, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Nathalie Fortemps en mr. Aymane Ralu, advocaten bij de balie te Brussel (in de zaak nr. 8471);

- Geoffrey Vanderveken, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Nathalie Fortemps en mr. Aymane Ralu (in de zaak nr. 8472);

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Bernard Renson, advocaat bij de balie te Brussel.

Bij beschikking van 11 februari 2026 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers Thierry Giet en Sabine de Bethune te hebben gehoord, beslist dat de zaken in staat van wijzen waren, dat geen terechtzitting zou worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek om te worden gehoord, zou hebben ingediend, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten na die termijn zouden worden gesloten en de zaken in beraad zouden worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, zijn de zaken in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

II. *De feiten en de rechtspleging in de bodemgeschillen*

De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege oefenen respectievelijk de ambten van griffier bij de Arbeidsrechtbank te Charleroi en van griffier bij de Franstalige Rechtbank van eerste aanleg te Brussel uit. Zij zijn in dienst getreden vóór de inwerkingtreding, op 1 juli 2014, van de wet van 10 april 2014 « tot wijziging van sommige bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op het invoeren van een nieuwe geldelijke loopbaan voor het gerechtspersoneel en van een mandatensysteem voor de hoofdgriffiers en de hoofdsecretarissen » (hierna : de wet van 10 april 2014). Daaruit volgt dat hun geldelijk statuut in principe onder de bij die wet ingevoerde « nieuwe oude loopbaan » valt.

De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege hebben hun wedden vergeleken met die van collega's die vanaf 1 juli 2014 zijn aangeworven, van wie het geldelijk statuut dus onder de bij die wet ingevoerde « nieuwe loopbaan » valt. Zij hebben vastgesteld dat de wedde van die collega's aanzienlijk hoger was, terwijl die laatstgenoemden minder anciënniteit hadden.

Zij hebben derhalve een vordering ingesteld voor de Rechtbank van eerste aanleg Henegouwen, afdeling Charleroi, opdat aan het Hof een prejudiciële vraag zou worden gesteld over de bestaanbaarheid van de artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 23, derde lid, 1°, ervan.

Het verwijzende rechtscollege stelt aan het Hof de twee hiervoor weergegeven prejudiciële vragen.

III. *In rechte*

- A -

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

A.1. De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege zijn van mening dat de artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 « tot wijziging van sommige bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op het invoeren van een nieuwe geldelijke loopbaan voor het gerechtspersoneel en van een mandatensysteem voor de hoofdgriffiers en de hoofdsecretarissen » (hierna : de wet van 10 april 2014), een verschil in behandeling creëren dat niet redelijk verantwoord is tussen, enerzijds, de personeelsleden van niveau B die vóór 1 juli 2014 in dienst zijn getreden, die statutair onder de « nieuwe oude loopbaan » vallen, en, anderzijds, de personeelsleden van niveau B die vanaf die datum in dienst zijn getreden, die statutair onder de « nieuwe loopbaan » vallen.

De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege, die beiden personeelsleden van niveau B zijn die onder de « nieuwe oude loopbaan » vallen, doen gelden dat zij pas in 2047 de maximale brutojaarwedde van 35 196 euro zullen bereiken, met een geldelijke anciënniteit van 41 jaar. Volgens hen is dat niet het geval voor de andere personeelsleden van niveau B die onder de regeling van de « nieuwe loopbaan » evolueren. Wanneer die laatstgenoemden zes vermeldingen « voldoet aan de verwachtingen » en/of « uitzonderlijk » zullen hebben gekregen en zes jaar schaalanciënniteit zullen hebben gecumuleerd, zullen zij, in dezelfde situatie als die van de eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege, de maximale brutojaarwedde van 35 196 euro kunnen krijgen vanaf de maand juli 2035, hetzij met een geldelijke anciënniteit van 29 tot 30 jaar. Daaruit volgt dat de personeelsleden van niveau B die onder de regeling van de « nieuwe oude loopbaan » evolueren een aanzienlijk tragere vooruitgang van de geldelijke loopbaan kennen dan de personeelsleden van hetzelfde niveau die onder de regeling van de « nieuwe loopbaan » vallen. De personeelsleden van niveau B die onder de « nieuwe oude loopbaan » vallen, genieten tijdens hun volledige loopbaan een lagere wedde. De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege voeren gecumuleerde nadelen over de hele loopbaan ten belope van 74 092 euro en 57 977 euro aan. Het weddeverschil heeft ook een weerslag op het bedrag van het rustpensioen van die personeelsleden.

A.2. De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege voeren aan dat de twee categorieën van personeelsleden van niveau B vergelijkbaar zijn ten aanzien van de wetsbepalingen die de vooruitgang van de geldelijke loopbaan regelen, aangezien zij houder moeten zijn van dezelfde diploma's om tot hun ambt toe te treden, zij dezelfde taken uitvoeren en de evolutie van hun geldelijke loopbaan afhangt van vergelijkbare criteria inzake evaluatie en anciënniteit. Het enige verschil houdt verband met het feit dat de eerste bonificatie van de personeelsleden van niveau B die onder de « nieuwe oude loopbaan » vallen na tweeënhalf jaar anciënniteit kan worden verkregen, terwijl de eerste bevordering in weddeschaal van de personeelsleden van hetzelfde niveau die onder de « nieuwe loopbaan » vallen drie jaar anciënniteit vereist indien zij drie vermeldingen « voldoet aan de verwachtingen » en/of « uitzonderlijk » hebben gekregen. Volgens de eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege blijkt uit de parlementaire voorbereiding dat zelfs na de hervorming van 2014 het de bedoeling van de wetgever blijft om een symmetrie te behouden tussen het geldelijk statuut van de personeelsleden van niveau B die vóór 1 juli 2014 in dienst zijn getreden en dat van de personeelsleden van hetzelfde niveau die vanaf die datum in dienst zijn getreden. De situaties van de betrokken personeelsleden van niveau B verschillen enkel door de

werking zelf van de in het geding zijnde wetsbepalingen. Op het moment van de aanneming van de wet van 10 april 2014 was er geen pertinent verschil tussen de situatie van de personeelsleden van niveau B die vóór 1 juli 2014 in dienst zijn getreden en die van diegenen die vanaf die datum in dienst zijn getreden.

A.3. De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege doen gelden dat geen enkele reden het vastgestelde verschil in behandeling kan verantwoorden. De parlementaire voorbereiding van de wet van 10 april 2014 vermeldt daaromtrent niets. Zij zijn van oordeel dat de nadelige gevolgen van de hervorming niet door de wetgever gewenst waren en dat zij voortvloeien uit de ontstentenis van cijfermatige prognoses van de uitwerking van die hervorming.

Het door de Belgische Staat vermelde doel in het kader van de voor het verwijzende rechtscollege hangende procedure, dat erin bestaat een parallellisme te bewaren tussen de loopbaan van het gerechtspersoneel en de loopbaan van het personeel van de federale administratie, en het verband te versterken tussen de evolutie van de geldelijke loopbaan en het evaluatieproces op basis van de inspanningen van de personeelsleden en hun vermogen om de gestelde doelstellingen te behalen, kan het in het geding zijnde verschil in behandeling niet verantwoorden. De Belgische Staat voerde ook aan dat het verschil in behandeling verantwoord zou zijn door de bekommernis om geen bijkomende kosten te genereren in vergelijking met het vroegere loopbaanbeleid. Volgens de eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege kan die doelstelling het verschil in behandeling ook niet verantwoorden, aangezien niet is aangetoond dat de gelijke behandeling van de twee categorieën van personeelsleden van niveau B noodzakelijkerwijs bijkomende kosten zou hebben veroorzaakt in vergelijking met de vorige situatie. Bovendien kon een maatregel worden genomen die minder afbreuk doet aan de rechten en belangen van de betrokken personeelsleden van niveau B, namelijk een gelijke behandeling.

A.4. De Ministerraad herinnert eraan dat de wijzigingen aan het statuut van het gerechtspersoneel bij de wet van 10 april 2014 in het verlengde liggen van de loopbaanhervorming van het personeel van het federaal openbaar ambt bij het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 « betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt » en dat zij zo het bestaande parallellisme tussen die personeelscategorieën handhaven. Hij legt een uittreksel voor van het verslag aan de Koning dat aan dat koninklijk besluit voorafgaat, waarin het verschil wordt uitgelegd tussen de « nieuwe oude loopbaan » en de « nieuwe loopbaan » voor de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. De Ministerraad voert aan dat de bij de wet van 10 april 2014 ingevoerde nieuwe regeling de evolutie van de geldelijke loopbaan nauw verbindt aan het evaluatieproces, en bijgevolg aan het in aanmerking nemen van de prestaties van de personeelsleden. De wet van 10 april 2014 heeft twee aparte loopbanen ingevoerd. De eerste is de « nieuwe loopbaan ». Zij is van toepassing op de personeelsleden die vanaf 1 juli 2014 zijn aangeworven en op diegenen die vóór die datum werden aangeworven wanneer zij naar een hoger niveau of een hogere klasse worden bevorderd of een wijziging van graad genieten, alsook op de contractuele personeelsleden die statutair worden vanaf die datum. De toegang tot een hogere weddeschaal gebeurt door bevorderingen in weddeschaal, op basis van de verkregen evaluaties. De tweede is de « nieuwe oude loopbaan », die ook wel « loopbaan via bonificaties » wordt genoemd. Zij is van toepassing op de personeelsleden die vóór 1 juli 2014 zijn aangeworven die noch van niveau, noch van klasse, noch van statuut veranderen. In die regeling gaan de betrokkenen niet over naar een hogere weddeschaal door bevorderingen in weddeschaal, maar kunnen zij bonificaties genieten, die op basis van de evaluaties worden toegekend.

A.5. Volgens de Ministerraad scheidt de wet van 10 april 2014 bijgevolg de twee loopbanen. De in de prejudiciële vraag beoogde categorieën van personen zijn dus verschillend. Het loutere feit dat twee categorieën van personeelsleden van de rechterlijke orde werden gecreëerd, is op zich niet in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

A.6. Het aangeklaagde verschil in behandeling berust op een objectief criterium van onderscheid, namelijk de datum van aanwerving van de personeelsleden, vóór of na 1 juli 2014. Het laat de invoering van een overgangsregeling toe voor de personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van de wet van 10 april 2014 zijn benoemd.

A.7. Het doel van de wetgever was om de personeelsleden van de rechterlijke orde en de personeelsleden van de federale administratie op gelijke voet te plaatsen en de data van inwerkingtreding van de respectieve hervormingen zo dicht mogelijk bij elkaar te brengen. Hij heeft ook de evolutie van de geldelijke loopbaan nauwer willen verbinden aan de evaluatie van de prestaties en het behalen van doelstellingen. Ten slotte heeft hij willen vermijden dat de hervorming bijkomende kosten veroorzaakt in vergelijking met de vorige geldelijke regeling, zodat de minima en de maxima van de schalen werden behouden en bepaalde premies werden behouden. Volgens de Ministerraad betreft het een legitieme en redelijke verantwoording.

De Ministerraad is ook van mening dat het Hof, met betrekking tot andere bepalingen van de wet van 10 april 2014, de niet-schending van de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet heeft bevestigd. Bij zijn arresten nrs. 140/2015 (ECLI:BE:GHCC:2015:ARR.140) en 164/2015 (ECLI:BE:GHCC:2015:ARR.164) heeft het Hof geoordeeld dat de wetgever de geldelijke loopbaan van het gerechtspersoneel kon wijzigen, zonder het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie te schenden, door zich te inspireren op de hervormingen voor de personeelsleden van de federale administratie, en dat de omstandigheid dat de personeelsleden van de rechterlijke orde niet zonder meer met die personeelsleden kunnen worden gelijkgesteld daar niets aan veranderde.

De Ministerraad merkt overigens op dat de afdeling wetgeving van de Raad van State geen opmerkingen heeft gemaakt over het in het geding zijnde verschil in behandeling (advies nr. 55.031/3 van 6 februari 2014, *Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3404/001, pp. 67 e.v.). Wat de hervorming van het federaal openbaar ambt betreft, heeft het Rekenhof op zijn beurt geoordeeld dat de overgangsregeling was ontworpen om de verworven rechten en de legitieme verwachtingen van de reeds in dienst zijnde personeelsleden te respecteren, die hun oude weddeschalen of, in voorkomend geval, voordeligere schalen behouden.

De Ministerraad voert aan dat geen enkele onevenredige aantasting kan worden vastgesteld, aangezien de twee loopbanen *in fine* tot hetzelfde maximale weddebedrag leiden en het verschil enkel verband houdt met de snelheid van de vooruitgang. Volgens hem is de argumentatie van de eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege puur hypothetisch en houdt zij geen rekening met de mogelijkheid voor de personeelsleden die vóór 1 juli 2014 in dienst zijn getreden om, in bepaalde hypotheses, tot de « nieuwe loopbaan » toe te treden : wanneer zij voorlopig in dezelfde of in een andere graad of in hetzelfde of een ander niveau worden benoemd, wanneer zij naar een hogere graad of een hoger niveau worden bevorderd en wanneer zij van graad veranderen binnen hetzelfde niveau. Daaruit volgt dat de « nieuwe oude loopbaan » enkel van toepassing is op de personeelsleden die vóór 1 juli 2014 in dienst zijn getreden en die niet van niveau, klasse of statuut veranderen.

Ten slotte doet hij gelden dat de regeling van de « nieuwe oude loopbaan » van nature een overgangskarakter heeft.

A.8. De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege voeren aan dat de voormelde arresten nrs. 140/2015 en 164/2015 andere bepalingen van de wet van 10 april 2014 betreffen die niet hetzelfde voorwerp hadden als de in het geding zijnde bepalingen.

De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege herinneren ook eraan dat uit het ontbreken van opmerkingen in het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State niet kan worden afgeleid dat een bepaling bestaanbaar zou zijn met de Grondwet. De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege voeren aan dat het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State nr. 53.749/2/V van 7 augustus 2013 te dezen uitdrukkelijk preciseerde dat, rekening houdend met de termijn, de complexiteit van de materie, de ontstentenis van een verslag aan de Koning en het grote aantal tegelijk ingediende dossiers, het niet mogelijk was na te gaan of alle bepalingen van het ontwerp in overeenstemming waren met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege doen ten slotte gelden dat de analyse van het Rekenhof en het verslag aan de Koning dat voorafgaat aan het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 « betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt » geen enkele verantwoording van het in het geding zijnde verschil in behandeling bevatten.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

A.9. De eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege leggen uit dat zij, door naar artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet te verwijzen, het belang van hun recht « op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning » wensten te beklemtonen, met name in het kader van een hypothetische analyse van het evenredige karakter van een aangevoerde verantwoording voor het in het geding zijnde verschil in behandeling.

A.10. De Ministerraad doet in hoofdorde gelden dat artikel 23 van de Grondwet de wetgever een *standstill*-verplichting oplegt die elke significante achteruitgang van het geboden beschermingsniveau, zonder redelijke verantwoording, verbiedt.

De prejudiciële vraag heeft evenwel geen betrekking op een achteruitgang van het beschermingsniveau, maar wel op het feit dat de regeling van de « nieuwe oude loopbaan » een tragere vooruitgang van de bezoldiging van

de personeelsleden van niveau B met zich meebrengt dan de « nieuwe loopbaan », zodat de tweede prejudiciële vraag aansluit bij de eerste.

In ondergeschikte orde voert de Ministerraad aan dat de in het geding zijnde bepalingen geen achteruitgang veroorzaken van het beschermingsniveau van het recht op een billijke beloning van de personeelsleden van niveau B die onder de « nieuwe oude loopbaan » vallen. Vóór de hervorming van 2014 gebeurde de vooruitgang in de loopbaan van het gerechtspersoneel op basis van de jaren anciënniteit en van het slagen voor een test verbonden aan een gevolgde gecertificeerde opleiding. In het nieuwe in 2014 ingevoerde systeem hangt de evolutie van de geldelijke loopbaan af van de prestaties en van het behalen van doelstellingen die voor het personeelslid zijn vastgelegd. De jaren anciënniteit spelen ook nog een rol. Er werd een nieuw evaluatiesysteem ingevoerd. De personeelsleden die vóór 1 juli 2014 in dienst zijn getreden, behouden hun oude weddeschalen, zodat hun bezoldigingssituatie niet minder goed is dan onder de vorige regeling.

Bovendien heeft de hervorming niet elke evolutiemogelijkheid van de geldelijke loopbaan voor de betrokken personeelsleden van niveau B geschrapt, aangezien zij bonificaties kunnen krijgen op basis van hun positieve evaluaties.

Zij kunnen bovendien in de « nieuwe loopbaan » worden opgenomen wanneer zij voorlopig worden benoemd in dezelfde of een andere graad of in hetzelfde of een ander niveau, wanneer zij naar een hogere graad of naar een hoger niveau worden bevorderd en wanneer zij van graad veranderen binnen hetzelfde niveau.

- B -

Ten aanzien van de in het geding zijnde bepalingen en de context ervan

B.1. De prejudiciële vragen hebben betrekking op de artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 « tot wijziging van sommige bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op het invoeren van een nieuwe geldelijke loopbaan voor het gerechtspersoneel en van een mandatensysteem voor de hoofdgriffiers en de hoofdsecretarissen » (hierna : de wet van 10 april 2014).

B.2. De wet van 10 april 2014 is op 1 juli 2014 in werking getreden (artikel 73).

Vóór de inwerkingtreding van die wet hing de vooruitgang in de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van de rechterlijke orde af van de dienstanciënniteit en van de bevorderingen door verhoging in weddenschaal, dat wil zeggen de toekenning aan het personeelslid van een hogere weddeschaal. Die bevordering was verbonden aan het slagen voor een gecertificeerde opleiding (zie de vroegere artikelen 276, § 2, en 279 van het Gerechtelijk Wetboek).

De wet van 10 april 2014 heeft de vooruitgang in de geldelijke loopbaan verbonden aan de evaluatie van de prestaties van het personeelslid. Zij heeft evenwel twee aparte regelingen voor

de geldelijke loopbaan ingevoerd. De « nieuwe loopbaan » is van toepassing op de personeelsleden die vanaf 1 juli 2014 zijn aangeworven en op diegenen die vóór die datum werden aangeworven maar die bevorderd zijn naar een hoger niveau of een hogere klasse of die een verandering van graad genieten, evenals op de contractuele personeelsleden die statutair worden vanaf die datum. De « nieuwe oude loopbaan » is van toepassing op de personeelsleden die vóór 1 juli 2014 in dienst zijn getreden en die noch van niveau, noch van klasse, noch van statuut veranderen.

B.3.1. De in het geding zijnde bepalingen zijn van toepassing op de personeelsleden van de rechterlijke orde bedoeld in artikel 47 van de wet van 10 april 2014, die onderworpen zijn aan de « nieuwe oude loopbaan ». Dat artikel voorziet erin dat de personeelsleden hun oude weddeschaal behouden waarin zij werden bezoldigd op het moment van de inwerkingtreding van de wet van 10 april 2014.

B.3.2. Op de datum waarop het verwijzende rechtscollege het vonnis heeft gewezen waarin het aan het Hof de hiervoor weergegeven prejudiciële vragen heeft gesteld, waren de pertinente bepalingen met betrekking tot de « nieuwe oude loopbaan » als volgt opgesteld.

Het in het geding zijnde artikel 50 van de wet van 10 april 2014 bepaalde :

« Het personeelslid dat onder de toepassing van artikel 47 valt, krijgt op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij twee en een half jaar geldelijke anciënniteit telt die verworven is sinds 1 juli 2014 een bonificatie die ‘ eerste schaalbonificatie ’ genoemd wordt.

Om het voordeel van het eerste lid te krijgen, moet het personeelslid drie keer de vermelding ‘ voldoet aan de verwachtingen ’ of de vermelding ‘ uitzonderlijk ’ hebben behaald. De vermelding behaald na de evaluatieperiode die onmiddellijk volgt op de toekenning van de vermelding ‘ onvoldoende ’ wordt echter niet in aanmerking genomen voor de beoordeling van deze voorwaarde ».

Het in het geding zijnde artikel 51 van dezelfde wet bepaalde :

« In afwijking van artikel 50 krijgt het personeelslid dat onder de toepassing van artikel 47 valt, de eerste schaalbonificatie na anderhalf jaar geldelijke anciënniteit die verworven is sinds 1 juli 2014 indien het twee keer de vermelding ‘ uitzonderlijk ’ heeft behaald en geen enkele keer de vermelding ‘ te verbeteren ’ noch de vermelding ‘ onvoldoende ’ ».

Het in het geding zijnde artikel 53, § 1, van dezelfde wet, bepaalde :

« Het in de artikelen 50 en 51 bedoelde personeelslid krijgt een bonificatie die ‘ schaalbonificatie ’ genoemd wordt op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het zes jaar geldelijke anciënniteit telt vanaf de maand waarin het een eerste schaalbonificatie of de voorgaande schaalbonificatie heeft gekregen.

Om het voordeel van dit artikel te krijgen moet het personeelslid zes keer de vermelding ‘ voldoet aan de verwachtingen ’ of de vermelding ‘ uitzonderlijk ’ hebben behaald sinds de maand waarin het een eerste schaalbonificatie of de voorgaande schaalbonificatie bekwam. De vermelding behaald na de evaluatieperiode die onmiddellijk volgt op de toekenning van de vermelding ‘ onvoldoende ’ wordt echter niet in aanmerking genomen ».

Artikel 54 van dezelfde wet bepaalde :

« In afwijking van artikel 53 krijgt het personeelslid een schaalbonificatie na vier jaar geldelijke anciënniteit indien het vier keer de vermelding ‘ uitzonderlijk ’ heeft behaald en geen enkele keer de vermelding ‘ te verbeteren ’ of de vermelding ‘ onvoldoende ’ sinds de maand waarin het een eerste schaalbonificatie of de voorgaande schaalbonificatie kreeg ».

Artikel 55, eerste lid, van dezelfde wet bepaalde :

« In afwijking van de artikelen 50, 51, 53 en 54 is de som van de wedde verschuldigd overeenkomstig de weddeschaal, berekend rekening houdend met artikel 56, van de eerste schaalbonificatie en van de verschillende schaalbonificaties beperkt tot het maximumbedrag van de hoogste schaal van de graad of de beschouwde klasse, zoals bepaald in de artikelen 370 en 372 van het Gerechtelijk Wetboek, of in bijlage III bij het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel ».

Het in het geding zijnde artikel 58 van dezelfde wet bepaalde :

« § 1. De bedragen van de eerste schaalbonificaties zijn deze die zijn bepaald in tabel 2 van bijlage 3 voor :

1° het personeelslid dat in de laatste weddeschaal van zijn graad of van zijn klasse is bezoldigd op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet;

2° het personeelslid dat geen premie voor competentieontwikkeling of competentietoelage geniet op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet, onverminderd artikel 43;

3° het personeelslid dat overeenkomstig artikel 44, § 2, een bevordering in weddeschaal naar de oude hogere weddeschaal krijgt bij het verstrijken van de geldigheidsduur van zijn gecertificeerde opleiding indien deze oude hogere weddeschaal de laatste weddeschaal van zijn graad of van zijn klasse was;

§ 2. De bedragen zijn bepaald in tabel 1 van bijlage 3 voor de andere personeelsleden.

§ 3. In afwijking van § 1, 1°, krijgt het personeelslid dat bezoldigd is in de oude weddeschaal A12 het in tabel 1 van bijlage 3 bepaalde bedrag indien het een premie voor competentieontwikkeling of een competentietoelage geniet op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet.

§ 4. In afwijking van § 1, 2°, krijgen de personeelsleden die op 3 februari 2013 geen jaar niveauanciënniteit hadden het in tabel 1 van bijlage 3 bepaalde bedrag.

Deze paragraaf is niet van toepassing op het personeelslid dat zich volgens de bepalingen van kracht op 3 februari 2013 onmiddellijk voor een gecertificeerde opleiding had kunnen inschrijven.

§ 5. In afwijking van § 1, 2° krijgt het personeelslid dat op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet bezoldigd is in de oude weddeschaal A41 of A42 en dat geslaagd is voor een gecertificeerde opleiding in zijn weddeschaal het in tabel 1 van bijlage 3 bepaalde bedrag ».

Het in het geding zijnde artikel 59 van dezelfde wet, bepaalde :

« De bedragen van de schaalbonificaties zijn deze die zijn bepaald in tabel 2 van bijlage 3 voor :

1° het personeelslid dat in de laatste of de voorlaatste weddeschaal van zijn graad of klasse is bezoldigd;

2° het personeelslid dat reeds één schaalbonificatie heeft genoten na de eerste schaalbonificatie, met uitzondering van de personeelsleden die op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet in de schaal A12 zijn bezoldigd.

De bedragen zijn bepaald in tabel 1 van bijlage 3 voor de andere personeelsleden ».

Wat de griffiers betreft, voorziet tabel 1 van bijlage 3 van de wet van 10 april 2014 in een verhoging van 2 000 euro bij de eerste en de volgende schaalbonificaties, terwijl tabel 2 in een verhoging voorziet van 500 euro bij de eerste schaalbonificatie en van 1 000 euro bij de volgende. Bovendien volgt uit artikel 56, eerste lid, 4°, van de wet van 10 april 2014 dat de weddeverhoging op basis van de dienstanciënniteit 256 euro per jaar anciënniteit bedraagt.

B.3.3. Wat de « nieuwe loopbaan » betreft, hebben de artikelen 23 en 24 van de wet van 10 april 2014 de artikelen 371 en 372 van het Gerechtelijk Wetboek vervangen.

Artikel 371 van het Gerechtelijk Wetboek, zoals vervangen bij artikel 23 van de wet van 10 april 2014, bepaalt dat « de graad van griffier en secretaris […] de weddeschalen NBJ1, NBJ2, NBJ3, NBJ4 en NBJ5 [omvat] ».

Artikel 372 van het Gerechtelijk Wetboek, zoals vervangen bij artikel 24 van de wet van 10 april 2014, legt de weddeschalen van de griffiers en de secretarissen vast. Daaruit volgt in essentie dat de overgang van weddeschaal NBJ1 naar schaal NBJ2 een weddeverhoging van 3 000 euro met zich meebrengt. De overgang naar de hogere schalen brengt een verhoging van 2 500 euro met zich mee. Binnen elke weddeschaal bedraagt de weddeverhoging op basis van de dienstanciënniteit, in principe, 256 euro per jaar anciënniteit.

Bovendien hebben de artikelen 26 en 27 van de wet van 10 april 2014 de artikelen 372*bis* en 372*ter* in het Gerechtelijk Wetboek ingevoegd.

Artikel 372*bis* van het Gerechtelijk Wetboek, zoals ingevoegd bij artikel 26 van de wet van 10 april 2014 en gewijzigd bij artikel 260 van de wet van 6 juli 2017 « houdende vereenvoudiging, harmonisering, informatisering en modernisering van bepalingen van [burgerlijk] recht en van burgerlijk procesrecht alsook van het notariaat, en houdende diverse bepalingen inzake justitie » (hierna : de wet van 6 juli 2017), bepaalde :

« Het personeelslid wordt van de eerste naar de tweede weddeschaal van zijn graad of van zijn klasse bevorderd op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de twee volgende voorwaarden vervult :

1° ten minste drie jaar schaalanciënniteit tellen;

2° in zijn weddeschaal drie keer de vermelding ‘ uitzonderlijk ’ of de vermelding ‘ voldoet aan de verwachtingen ’ hebben behaald. De vermelding behaald na de evaluatieperiode die onmiddellijk volgt op de toekenning van de vermelding ‘ onvoldoende ’, wordt echter niet in aanmerking genomen voor de beoordeling van deze voorwaarde.

In afwijking van het eerste lid wordt het personeelslid van de eerste naar de tweede weddeschaal van zijn graad of van zijn klasse bevorderd op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de drie volgende voorwaarden vervult :

1° ten minste twee jaar schaalanciënniteit tellen;

2° in zijn weddeschaal twee keer de vermelding ‘ uitzonderlijk ’ hebben behaald;

3° de vermelding ‘ te verbeteren ’ noch de vermelding ‘ onvoldoende ’ in zijn weddeschaal hebben gekregen ».

Artikel 372*ter* van het Gerechtelijk Wetboek zoals ingevoegd bij artikel 27 van de wet van 10 april 2014 en gewijzigd bij artikel 261 van de wet van 6 juli 2017, bepaalde :

« In niveau B wordt het personeelslid bevorderd naar de hogere weddeschaal die niet de tweede weddeschaal van zijn graad is op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de twee volgende voorwaarden vervult :

1° ten minste zes jaar schaalanciënniteit tellen;

2° in zijn weddeschaal zes keer een van de volgende vermeldingen hebben behaald : ‘ uitzonderlijk ’ of ‘ voldoet aan de verwachtingen ’. De vermelding behaald na de evaluatieperiode die onmiddellijk volgt op de toekenning van de vermelding ‘ onvoldoende ’ wordt echter niet in aanmerking genomen voor de beoordeling van deze voorwaarde.

In afwijking van het eerste lid wordt het personeelslid bevorderd naar de hogere weddeschaal die niet de tweede weddeschaal van zijn graad is op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de drie volgende voorwaarden vervult :

1° ten minste vier jaar schaalanciënniteit tellen;

2° in zijn weddeschaal vier keer de vermelding ‘ uitzonderlijk ’ hebben behaald;

3° in zijn weddeschaal de vermelding ‘ te verbeteren ’ noch de vermelding ‘ onvoldoende ’ hebben behaald ».

B.4.1. De parlementaire voorbereiding van de wet van 10 april 2014 vermeldt :

« Via dit ontwerp wenst de regering een nieuwe geldelijke loopbaan voor het gerechtspersoneel, naar het voorbeeld van de geldelijke loopbaan voor de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, in te stellen en op die manier het door de wetten van 10 juni 2006 [tot herziening van de loopbanen en de bezoldiging van het personeel van de griffies en de parketsecretariaten] en 25 april 2007 [tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek inzonderheid met betrekking tot bepalingen inzake het gerechtspersoneel van het niveau A, de griffiers en de secretarissen en inzake de rechterlijke organisatie] tot stand gebrachte parallellisme te handhaven.

Het ontwerp van wet gaat op die manier over tot de kanteling van het loopbaanstelsel naar een nieuw stelsel waarin de evolutie van de geldelijke loopbaan nauw verbonden is aan het evaluatieproces, en er dus rekening wordt gehouden met de prestaties van de personeelsleden. De nieuwe loopbaan wijzigt fundamenteel de basisprincipes van het loopbaanbeleid. Tot nog toe maakten de personeelsleden vooruitgang in hun loopbaan op grond van een bepaald aantal gewerkte jaren en het slagen voor de test verbonden aan de gecertificeerde opleidingen die zij volgden. In het nieuwe systeem zullen medewerkers veeleer bezoldigd worden op grond van hun inzet en het behalen van opgelegde doelstellingen.

[…]

Concreet gezien bestaat dit ontwerp uit twee grote delen.

Het eerste deel bestaat uit de eigenlijke nieuwe loopbaan, die van toepassing wordt op de personeelsleden die worden aangeworven vanaf 1 juli 2014, op de personeelsleden die bevorderd worden naar het hogere niveau of de hogere klasse, op de personeelsleden die van graad veranderen en op de contractuelen die statutair worden.

Het tweede deel is wat men de ‘ nieuwe oude loopbaan ’ kan noemen, die van toepassing wordt op al wie voor 1 juli 2014 in dienst is en niet van niveau, klasse of statuut verandert.

De volgende principes zijn voor iedereen van toepassing.

De geldelijke evolutie hangt niet meer samen met het slagen voor een gecertificeerde opleiding en het verstrijken van de geldigheidsduur daarvan, maar met het evaluatieproces en dus met het rekening houden met de prestaties van de personeelsleden.

De impact van de anciënniteit wordt ingeperkt. De impact van de overgang naar de hogere schaal (of de bonificatie) wordt sterk vergroot. In de ‘ nieuwe oude loopbaan ’ vervangt de bonificatie de overgang naar de hogere schaal.

Dit ontwerp slaat niet op de administratieve loopbaan (bevordering door overgang naar het hogere niveau, bevordering naar de hogere klasse). Er is met andere woorden niets veranderd aan de voorwaarden om over te gaan naar een hoger niveau » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3404/001, pp. 4-5).

De parlementaire voorbereiding vermeldt ook dat « in vergelijking met het huidige loopbaanbeleid, […] de hele hervorming ten slotte geen bijkomende kosten [zou] moeten teweegbrengen. Het minimum van de laagste weddeschaal en het maximum van de hoogste weddeschaal blijven behouden. Alle personeelsleden blijven hun premie voor competentieontwikkeling ontvangen zolang die geldig is » (*ibid*., p. 9).

B.4.2. Wat de « nieuwe oude loopbaan » betreft, die moest worden toegepast « op al wie voor 1 juli 2014 in dienst is en niet van niveau, klasse of statuut verandert », vermeldt de parlementaire voorbereiding :

« Op 1 juli 2014 behoudt elk personeelslid de weddeschaal waarin het op 30 juni 2014 bezoldigd werd en gaat het dus niet over naar de nieuwe geldelijke loopbaan zoals beschreven

in punt B. hieronder. Wie slaagde voor een gecertificeerde opleiding behoudt eveneens de premie voor competentieontwikkeling tot het einde van de geldigheidsduur.

Wie op basis van het oude systeem een bevordering naar een hogere weddeschaal zou hebben gekregen, geniet op het einde van de geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding eveneens die bevordering in weddeschaal. […]

[…]

[…] [Het] personeelslid [gaat], in het nieuwe systeem, niet meer over naar een hogere weddeschaal. In plaats daarvan worden er bonificaties toegekend. De eerste bonificatie wordt toegekend na 3 evaluaties met de vermelding ‘ voldoet aan de verwachtingen ’ of na 2 opeenvolgende evaluaties met de vermelding ‘ uitzonderlijk ’, voor zover het personeelslid sinds 1 juli 2014 een geldelijke anciënniteit van 2 en een half jaar of anderhalf jaar heeft. Concreet betekent dat dat het de eerste bonificatie kan krijgen op 1 januari 2016 (bij 2 vermeldingen ‘ uitzonderlijk ’) of op 1 januari 2017 (bij 3 vermeldingen ‘ voldoet aan de verwachtingen ’). Door een vermelding ‘ te verbeteren ’ of ‘ onvoldoende ’ wordt de toekenning van de bonificatie vertraagd.

Het bedrag van de eerste bonificatie is gelijk aan het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling (behalve van A11). […]

[…]

De volgende bonificaties worden toegekend na :

[…]

• 6 evaluaties ‘ voldoet aan de verwachtingen ’ of 4 evaluaties ‘ uitzonderlijk ’ (voor niveau B).

Het bedrag van de bonificaties varieert naargelang het niveau, de graad of de klasse, de weddeschaal en het aantal bonificaties dat men al kreeg. In elk geval zal het totale bedrag van de wedde, na de toekenning van de bonificaties, beperkt worden tot de maximale wedde die is bepaald in de laatste weddeschaal van de graad of de klasse van de nieuwe loopbaan (zie punt B. hieronder).

Ook contractuele personeelsleden kunnen schaalbonificaties krijgen. Ze worden beperkt tot maximaal twee bonificaties.

Pas bij een nieuwe aanwerving, een bevordering of een verandering van graad komt het personeelslid in de nieuwe geldelijke loopbaan (zie punt B. hieronder), m.a.w. in de nieuwe weddeschalen, terecht » (*ibid.*, pp. 5-7).

B.4.3. De « nieuwe loopbaan » die betrekking heeft op de « personeelsleden die vanaf 1 juli 2014 worden aangeworven of bevorderd, of veranderen van graad », wordt als volgt beschreven :

« Een graad of een klasse telt 4 tot 6 schalen.

[…]

Voor de niveau B gebeurt de overgang van de eerste naar de tweede schaal na 3 vermeldingen ‘ voldoet aan de verwachtingen ’ (of 2 vermeldingen ‘ uitzonderlijk ’, voor zover het statutaire personeelslid 2 jaar schaalanciënniteit heeft). De overgang naar de andere schalen gebeurt na 6 vermeldingen ‘ voldoet aan de verwachtingen ’ en 6 jaar schaalanciënniteit of 4 vermeldingen ‘ uitzonderlijk ’ en 4 jaar schaalanciënniteit.

[…]

Voor alle niveaus zullen de vermeldingen ‘ te verbeteren ’ of ‘ onvoldoende ’ de overgang naar de hogere weddeschaal vertragen.

Ook een contractueel personeelslid kan onder dezelfde voorwaarden een overgang naar de hogere weddeschaal krijgen. De overgang naar de hogere schaal wordt echter beperkt tot de derde schaal.

Daarenboven herbegint een contractueel personeelslid die in dezelfde graad of dezelfde klasse stagiair wordt zijn geldelijke loopbaan niet meer opnieuw van nul, m.a.w. in de eerste weddeschaal. Hij verandert van statuut met behoud van zijn weddeschaal (bijvoorbeeld de tweede weddeschaal) en zijn schaalanciënniteit. Voor de contractuele personeelsleden die in dienst zijn op 30 juni 2014 en na 1 juli 2014 voorlopig benoemd worden, wordt een vergelijkbaar mechanisme ingevoerd.

Bij een bevordering naar het hogere niveau of naar de hogere klasse kan de overgang voortaan gebeuren in een andere weddeschaal dan de eerste weddeschaal van het hogere niveau (of van de hogere klasse), zodat de bevordering voor een belangrijke loonsverhoging zorgt.

De maatregel is ook van toepassing op het personeelslid dat al in dienst is op 30 juni 2014 en vanaf 1 juli 2014 bevorderd wordt. Dat houdt in dat geval concreet het volgende in :

- bij de bevordering naar niveau B een voordeel van minstens 750 EUR per jaar;

- bij de bevordering naar niveau A een voordeel van minstens 1 500 EUR per jaar;

- bij de bevordering naar de hogere klasse een voordeel van minstens 3 000 EUR per jaar.

Samenvattend kunnen we stellen dat in de nieuwe loopbaan de vereiste schaalanciënniteit en het vereiste aantal gunstige evaluatievermeldingen de grondslag zijn voor de overgang naar de hogere schaal. Je gaat vlugger over naar een andere schaal met een vermelding ‘ uitzonderlijk ’ dan met een vermelding ‘ voldoet aan de verwachtingen ’. De overgang verloopt vlugger tussen de eerste en de tweede schaal dan tussen de andere schalen. De vermeldingen ‘ te verbeteren ’ of ‘ onvoldoende ’ vertragen de bevordering naar de hogere weddeschaal. Ook de contractuele personeelsleden vallen onder de nieuwe geldelijke loopbaan met een beperking tot de derde weddeschaal » (*ibid.*, pp. 7-9).

B.4.4. Uit het voorgaande volgt dat, in het kader van de « nieuwe loopbaan », de toegang tot een hogere weddeschaal gebeurt door bevorderingen in weddeschaal, op basis van de verkregen evaluaties, terwijl, in het kader van de « nieuwe oude loopbaan », de betrokken personeelsleden geen toegang krijgen tot een hogere weddeschaal door bevorderingen in weddeschaal, maar wel bonificaties kunnen genieten, die worden toegekend op basis van de evaluaties.

B.4.5. De pertinente bepalingen van de wet van 10 april 2014 en de artikelen 372*bis* en 372*ter* van het Gerechtelijk Wetboek werden gewijzigd of opgeheven bij de wet van 7 mei 2024 « houdende diverse bepalingen met betrekking tot het statuut van het gerechtspersoneel » (hierna : de wet van 7 mei 2024), die op 1 januari 2026 in werking is getreden.

Wat de « nieuwe oude loopbaan » betreft, werden de artikelen 50, tweede lid, 51, 53, § 1, tweede lid, en 54 van de wet van 10 april 2014 opgeheven (zie respectievelijk de artikelen 67, 68, 70 en 71 van de wet van 7 mei 2024). Daaruit volgt dat de mogelijkheid om sneller bonificaties te krijgen dankzij het krijgen van de vermelding « uitzonderlijk » is opgeheven en dat het verkrijgen van bonificaties enkel afhangt van de anciënniteit en niet meer van het krijgen van een vermelding « voldoet aan de verwachtingen » of « uitzonderlijk ».

Wat de « nieuwe loopbaan » betreft, werd artikel 372*bis* vervangen bij artikel 44 van de wet van 7 mei 2024 en werd artikel 372*ter* van het Gerechtelijk Wetboek opgeheven bij artikel 45 van dezelfde wet. Daaruit volgt dat de mogelijkheid om sneller een verhoging in weddeschaal te verkrijgen dankzij het krijgen van de vermelding « uitzonderlijk » is opgeheven en dat het verkrijgen van verhogingen in weddeschaal afhangt van de anciënniteit en van de ontstentenis van een evaluatie met de vermelding « onvoldoende ».

Uit het voorgaande volgt dat, in het kader van het bij de wet van 7 mei 2024 ingevoerde systeem, de vooruitgang in de geldelijke loopbaan van de personeelsleden die onder de « nieuwe oude loopbaan » vallen, verbonden is aan de tijd die in een functie is doorgebracht, terwijl die, voor de personeelsleden die onder de « nieuwe loopbaan » vallen, ook verbonden is aan de evaluatie van hun prestaties.

B.5. Uit de verwijzingsbeslissingen blijkt dat het verwijzende rechtscollege de artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 beoogt zoals zij waren geformuleerd vóór de inwerkingtreding van de wet van 7 mei 2024.

Aangezien de loopbaan van de eisende partijen voor het verwijzende rechtscollege van 1 juli 2014 tot 1 januari 2026 is geëvolueerd in het kader van de « nieuwe oude loopbaan », zoals die voortvloeide uit de toepassing van de wet van 10 april 2014 vóór de inwerkingtreding van de wet van 7 mei 2024, hangt de vergoeding van het nadeel dat zij voor het verwijzende rechtscollege aanvoeren af van de vraag of de in het geding zijnde bepalingen, zoals zij waren geformuleerd vóór de inwerkingtreding van de wet van 7 mei 2024, de in de prejudiciële vragen beoogde toetsingsnormen schenden.

Daaruit volgt dat het Hof de bestaanbaarheid onderzoekt van de aldus geformuleerde in het geding zijnde bepalingen met de toetsingsnormen. Het Hof spreekt zich niet uit over de grondwettigheid van het bij de wet van 7 mei 2024 ingevoerde systeem.

Ten aanzien van de prejudiciële vragen

B.6.1. De eerste prejudiciële vraag heeft betrekking op de bestaanbaarheid van de artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre zij een verschil in behandeling creëren tussen, enerzijds, de personeelsleden van niveau B die vóór 1 juli 2014 in dienst zijn getreden, die statutair onder de « nieuwe oude loopbaan » vallen, en, anderzijds, de personeelsleden van niveau B die vanaf die datum in dienst zijn getreden, die statutair onder de « nieuwe loopbaan » vallen.

De tweede prejudiciële vraag heeft betrekking op de bestaanbaarheid van de artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 met artikel 23 van de Grondwet, « in zoverre zij de bezoldiging van de personeelsleden van niveau B die aan de regeling van de ‘ nieuwe oude loopbaan ’ zijn onderworpen langzamer doen toenemen dan de bezoldiging van diegenen die aan de regeling van de ‘ nieuwe loopbaan ’ zijn onderworpen ».

B.6.2. Uit de bewoordingen van de prejudiciële vragen en uit de motivering van de verwijzingsbeslissingen blijkt dat het Hof met beide vragen in wezen wordt verzocht zich uit te

spreken over het verschil in behandeling dat de in het geding zijnde bepalingen zouden creëren tussen de personeelsleden van niveau B die onder de « nieuwe oude loopbaan » vallen en de personeelsleden van niveau B die onder de « nieuwe loopbaan » vallen, doordat de bezoldiging van de eerste categorie trager zou evolueren dan de bezoldiging van de laatstgenoemde categorie.

Het verwijzende rechtscollege zet evenwel niet uiteen, en uit de motieven van de verwijzingsbeslissingen kan niet worden afgeleid, in welk opzicht de in het geding zijnde bepalingen onbestaanbaar zouden zijn met artikel 23 van de Grondwet, in het bijzonder met het bij artikel 23, derde lid, 1°, gewaarborgde recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning.

Bijgevolg is de tweede prejudiciële vraag niet ontvankelijk.

B.7. De artikelen 10 en 11 van de Grondwet waarborgen het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is.

Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

B.8. Het staat in beginsel aan de wetgever om, wanneer hij beslist nieuwe regelgeving in te voeren, te beoordelen of het noodzakelijk of opportuun is die beleidswijziging vergezeld te doen gaan van overgangsmaatregelen. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie wordt slechts geschonden indien de overgangsregeling of de ontstentenis daarvan tot een verschil in behandeling leidt waarvoor geen redelijke verantwoording bestaat of indien aan het vertrouwensbeginsel op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan.

Dat beginsel is nauw verbonden met het rechtszekerheidsbeginsel, dat de wetgever verbiedt om zonder objectieve en redelijke verantwoording afbreuk te doen aan het belang van de rechtsonderhorigen om in staat te zijn de rechtsgevolgen van hun handelingen te voorzien.

B.9. Het verschil in behandeling berust op een objectief criterium, namelijk de datum van indiensttreding van de personeelsleden.

B.10. In sociaal-economische aangelegenheden beschikt de wetgever over een ruime beoordelingsvrijheid. Het Hof vermag de beleidskeuzes die de wetgever heeft gemaakt en de motieven die daaraan ten grondslag liggen slechts af te keuren indien zij niet redelijk verantwoord zijn.

B.11.1. Er kan worden aangenomen dat de wetgever, met de invoering van de overgangsregeling in hoofdstuk 5 van de wet van 10 april 2014, heeft getracht de verworven rechten te vrijwaren van de personeelsleden die in dienst waren op het ogenblik van de inwerkingtreding, op 1 juli 2014, van die wet. Het betreft een legitiem doel.

B.11.2. Die overgangsregeling waarborgt dat de voormelde personeelsleden de weddeschaal waarin zij op 30 juni 2014 bezoldigd werden, behouden (artikel 47). Voorts wordt gewaarborgd dat, enerzijds, de personeelsleden die op 1 juli 2014 een premie voor competentieontwikkeling of een competentietoelage genoten of die na die datum het genot ervan hebben gekregen omdat zij vóór 4 februari 2013 voor een gecertificeerde opleiding waren ingeschreven en na 1 juli 2014 voor die opleiding zijn geslaagd, die premie of toelage behouden tot het verstrijken van de geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding waaruit die premie voortvloeit, en, anderzijds, de personeelsleden die, volgens de bepalingen van kracht vóór de inwerkingtreding van de wet van 10 april 2014, op het einde van de geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding bevorderd zouden zijn geweest naar de oude, hogere weddeschaal, die bevordering in weddeschaal in de oude weddeschaal krijgen op het einde van die geldigheidsduur (artikelen 43 en 44). Hierdoor vrijwaart de overgangsregeling van de wet van 10 april 2014 de verworven rechten van de personeelsleden die in dienst waren op het ogenblik van de inwerkingtreding van die wet.

B.11.3. Het in B.9 vermelde criterium van onderscheid, dat is gebaseerd op de datum van indiensttreding van de personeelsleden, bereikt het door de wetgever beoogde doel en is derhalve pertinent.

B.12.1. Het blijkt tot slot niet dat de in het geding zijnde overgangsregeling onevenredige gevolgen heeft voor de personeelsleden van niveau B die vóór 1 juli 2014 in dienst zijn getreden.

Het maximumbedrag van de hoogste weddeschaal, zoals dat gold vóór de inwerkingtreding van de wet van 10 april 2014, is immers behouden gebleven en is overigens hetzelfde voor de personeelsleden van niveau B die onder de « nieuwe loopbaan » vallen (zie artikel 55 van de wet van 10 april 2014 en artikel 372 van het Gerechtelijk Wetboek).

Daarenboven wordt de « nieuwe loopbaan » van toepassing op de personeelsleden die vóór 1 juli 2014 in dienst zijn getreden indien zij na die datum bevorderd zijn naar een hoger niveau of een hogere klasse of een verandering van graad of statuut genieten. De in het geding zijnde overgangsregeling waarborgt overigens dat zij na die bevordering een weddeverhoging genieten en dat zij bij een verandering van graad in beginsel hun jaarwedde behouden (artikelen 65 tot 70 van de wet van 10 april 2014).

B.12.2. Overigens moet de wetgever gebruik kunnen maken van categorieën die, noodzakelijkerwijs, de verscheidenheid van toestanden slechts met een zekere graad van benadering omvatten. De vraag of het voor een personeelslid voordeliger is om onder de overgangsregeling dan wel onder de nieuwe regeling te vallen, is immers afhankelijk van een groot aantal variabelen.

B.13. De artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 zijn bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

De artikelen 50, 51, 53, § 1, 58 en 59, eerste lid, van de wet van 10 april 2014 « tot wijziging van sommige bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op het invoeren van een nieuwe geldelijke loopbaan voor het gerechtspersoneel en van een mandatensysteem voor de hoofdgriffiers en de hoofdsecretarissen » schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus gewezen in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 16 april 2026.

De griffier, De voorzitter,

Frank Meersschaut Pierre Nihoul