

## Avis officiels

*Secrétariat permanent de Recrutement du Personnel de l'Etat*

Constitution d'une réserve de recrutement de secrétaires d'administration (qualification générale), masculins et féminins, d'expression néerlandaise ou d'expression française. Résultats, p. 15795.

Constitution d'une réserve de recrutement de conseiller de sélection (méthodes quantitatives), masculins et féminins, d'expression néerlandaise ou d'expression française, pour le Secrétariat permanent de recrutement. Résultats, p. 15799.

*Ministères des Finances*

Administration de la trésorerie. Liste des institutions établies dans l'Union économique belgo-luxembourgeoise, agréées comme vendeurs de comptes de titres dématérialisés au nom d'investisseurs, p. 15799.

*Ministère de la Justice*

Ordre judiciaire, p. 15800. — Sommaire du *Journal officiel des Communautés européennes* du 11 juin 1991, n° L 146; du 12 juin 1991, n° L 147, et du 13 juin 1991, n° L 148, p. 15801.

## Officiële berichten

*Vast Secretariaat voor Werving van het Rijkspersoneel*

Samenstelling van een wervingsreserve van mannelijke en vrouwelijke nederlandstalige of franstalige bestuurssecretarissen (algemene kwalificatie). Uitslagen, bl. 15795.

Samenstelling van een wervingsreserve van mannelijke en vrouwelijke nederlandstalige of franstalige selectieadviseurs (kwantitatieve methoden), voor het Vast Wervingssecretariaat. Uitslagen, bl. 15799.

*Ministerie van Financiën*

Administratie der thesaurie. Lijst van de instellingen gevestigd in de Belgisch-Luxemburgse Economische Unie, erkend als instellingen voor het bijhouden van rekeningen voor gedematerialiseerde effecten op naam van de beleggers, bl. 15799.

*Ministerie van Justitie*

Rechterlijke Orde, bl. 15800. — Inhoud van het *Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen* van 11 juni 1991, nr. L 146; van 12 juni 1991, nr. L 147, en van 13 juni 1991, nr. L 148, bl. 15801.

## LOIS, DÉCRETS ET RÈGLEMENTS — WETTEN, DECRETEN EN VERORDENINGEN

## SERVICES DU PREMIER MINISTRE

F. 91 — 1785

19 AVRIL 1991. — Protocole n° 60 relatif aux négociations menées le lundi 11 mars et le mercredi 27 mars 1991 au sein du comité commun à l'ensemble des services publics, concernant la liste des principes généraux qui doivent être repris dans l'arrêté royal fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de la Fonction publique administrative

La délégation de l'autorité et les organisations syndicales représentatives ont marqué leur accord unanime en ce qui concerne :

La liste des principes généraux qui doivent être repris dans l'arrêté royal fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de la Fonction publique administrative, telle que proposée dans la note annexée au présent protocole et dans les conditions suivantes :

— Le texte du projet d'arrêté royal fera lui-même l'objet d'une nouvelle négociation.

— Il n'est pas porté atteinte à la législation sur les pensions.

— Bien que la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ne s'applique pas aux entreprises publiques autonomes, classées à l'article 1<sup>er</sup>, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant la réforme de certaines entreprises publiques économiques, il sera inséré une recommandation dans le protocole relatif au projet d'arrêté royal désignant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat, à l'attention des entreprises publiques lorsqu'elles deviendront autonomes.

— En ce qui concerne la définition et la publicité des quotas pour les évaluations les plus positives, l'Exposé des Motifs du projet d'arrêté royal contiendra le libellé suivant :

« Le système d'évaluation doit permettre de désigner les membres du personnel les plus compétents. »

— Le contenu de certains droits minimaux des agents sera intégré dans l'arrêté royal afin de les rendre communs :

la durée maximale du temps de travail;  
le nombre minimum de jours de congés annuels de vacances;  
la réglementation en matière de congé de maternité et de maladie ou infirmité;

## DIENSTEN VAN DE EERSTE MINISTER

N. 91 — 1785

19 APRIL 1991. — Protocol nr. 60 van de onderhandelingen die gevoerd werden in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten op maandag 11 maart en woensdag 27 maart 1991, over de lijst van de algemene principes op te nemen in het koninklijk besluit tot vaststelling van de algemene principes van het statuut

De leden van de overheidsafvaardiging en de vertegenwoordigers van de drie representatieve vakorganisaties hebben een eenparig akkoord bereikt betreffende :

De lijst van de algemene principes op te nemen in het koninklijk besluit tot vaststelling van de algemene principes van het statuut, zoals voorgesteld in de nota die als bijlage bij dit protocol is gevoegd en onder de volgende voorwaarden :

— De tekst van het ontwerp van koninklijk besluit zal zelf het voorwerp uitmaken van nieuwe onderhandelingen.

— Er wordt geen afbreuk gedaan aan de wetgeving inzake de pensioenen.

— Hoewel de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is op de autonome overheidsbedrijven, die gerangschikt zijn in artikel 1, § 4 van de wet van 21 maart 1991 tot hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, zal in het protocol over het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de overheidsambtenaren, een aanbeveling worden opgenomen ten behoeve van de overheidsbedrijven wanneer zij autonoom zullen worden.

— In de Memorie van Toelichting van het voormeld ontwerp van koninklijk besluit zal, voor wat betreft de vaststelling en openbaarheid van de quota voor de meest positieve waarderingen, worden opgenomen hetgeen volgt :

« Het evaluatiesysteem moet het mogelijk maken de meest bewakame personeelsleden aan te duiden. »

— De inhoud van bepaalde minimale rechten van de ambtenaren zal worden opgenomen in het koninklijk besluit ten einde ze gemeenschappelijk te maken :

de maximale duur van de arbeidstijd;  
het minimum aantal jaarlijkse vakantiedagen;  
de reglementering inzake bevallings- en ziekteverlof of verlof wegens gebrekkigheid;

le montant du salaire minimum mensuel garanti pour des prestations à temps plein ainsi que l'allocation de foyer ou de résidence; l'indexation des rémunérations; le pécule de vacances sensu stricto; la prime de fin d'année sensu stricto, à l'exclusion des modalités de paiement.

— Etant donné que la CGSP estime que sur le plan pécuniaire il est nécessaire de fixer pour chaque niveau une échelle maximum au lieu d'un montant maximum afin d'éviter la création de distorsions insoutenables entre les divers statuts pécuniaires des différentes autorités, la CGSP émet une réserve sur le point 10.4., troisième astérisque de la liste en ce qui concerne le montant maximum commun. Elle souhaite que l'autorité tienne compte de cette remarque lors de la rédaction de l'arrêté royal portant désignation des principes généraux du statut administratif et pécuniaire.

Bruxelles, le 19 avril 1991.

La délégation de l'autorité :

Le Président,

W. MARTENS,  
Premier Ministre

R. LANGENDRIES,  
Ministre de la Fonction publique,

L. TOBBACK,  
Ministre de l'Intérieur

J. MARAITE  
Ministre-Président de l'Exécutif de la Communauté germanophone

G. GEENS,  
Président de l'Exécutif flamand

Ch. PICQUE,  
Ministre-Président de l'Exécutif de la Région bruxelloise

L. VAN DEN BOSSCHE,  
Ministre communautaire de la Fonction publique, Exécutif flamand

J. CHABERT  
Ministre de la Fonction publique de la Région bruxelloise

V. FEAUX,  
Ministre-Président de l'Exécutif de la Communauté française

B. ANSELME,  
Ministre-Président de l'Exécutif de la Région wallonne,

Les organisations syndicales représentatives :  
Pour la Centrale générale des Services publics,

R. PITON

Pour la Fédération des Syndicats chrétiens des Services publics,

H. DECUYPER

Pour le Syndicat libre de la Fonction publique,

G. DE WITTE

LISTE DES PRINCIPES GENERAUX  
A RETENIR DANS L'ARRETE ROYAL FIXANT  
LES PRINCIPES GENERAUX DU STATUT

Préambule

L'arrêté royal des principes généraux du statut des agents de la Fonction publique doit s'inscrire dans une triple préoccupation :

garantir le respect de certaines règles fondamentales appelées à protéger les agents contre l'arbitraire du pouvoir;  
assurer le maintien du caractère national des pensions du secteur public;

garantir un certain nombre de droits minimaux tels que définis par le protocole du 12 octobre 1989.

het bedrag van het maandelijks gewaarborgd minimumloon voor voltijdse prestaties evenals de haard- en standplaatsstoelage; de indexering van de bezoldigingen; het vakantiegeld sensu stricto; de eindejaarspremie sensu stricto, met uitzondering van de betalingsmodaliteiten.

— Aangezien de ACOD van oordeel is dat het op het geldelijk vlak noodzakelijk is om voor ieder niveau een maximumschaal in plaats van een maximumbedrag vast te leggen om te vermijden dat er onder de verschillende geldelijke statuten van de verschillende overheden onduidelijke wanverhoudingen ontstaan, maakt de ACOD voorbehoud voor punt 10.4, derde sterretje van de lijst wat het gemeenschappelijk maximumbedrag betreft. Zij wenst dat de overheid met deze opmerking rekening zou houden bij de redactie van het koninklijk besluit tot vaststelling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut.

Brussel, 19 april 1991.

De afvaardiging van de overheid :

De Voorzitter,

W. MARTENS,  
Eerste Minister

R. LANGENDRIES,  
Minister van Openbaar Ambt

L. TOBBACK,  
Minister van Binnenlandse Zaken

J. MARAITE,  
Minister-Voorzitter van de Duitstalige Executieve

G. GEENS,  
Voorzitter van de Vlaamse Executieve

Ch. PIQUE,  
Minister-Voorzitter van de Brusselse Gewestexecutieve

L. VAN DEN BOSSCHE,  
Gemeenschapsminister  
van Binnenlandse Aangelegenheden en Openbaar Ambt

J. CHABERT,  
Minister van Openbaar Ambt Brusselse Gewestexecutieve

V. FEAUX,  
Minister-Voorzitter van de Franse Gemeenschapsexecutieve

B. ANSELME  
Voorzitter van de Waalse Gewestexecutieve

De vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties

Voor de Algemene Centrale van de Openbare Diensten,

R. PITON

Voor de Federation van de  
Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten,

H. DECUYPER

Voor het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt,

G. DE WITTE

LIJST VAN ALGEMENE PRINCIPES OP TE NEMEN  
IN HET KONINKLIJK BESLUIT TOT VASTSTELLING  
VAN DE ALGEMENE PRINCIPES VAN HET STATUUT

Inleiding

Het koninklijk besluit van de algemene principes van het persooneelsstatuut van het Openbaar Ambt moet gezien worden in het licht van een driedubbele bekommernis :

de inachtneming van sommige fundamentele regels waarborgen om de ambtenaren tegen de machtswillekeur te beschermen ;

het behoud van het nationaal karakter van de pensioenen van de overheidssector mogelijk maken;

een zeker aantal minimale rechten waarborgen zoals bepaald in het protocol van 12 oktober 1989.

Cette note s'attache exclusivement à recenser les principes qui répondent à la première préoccupation. Elle fait donc, à ce stade, l'hypothèse que les deux autres soucis sont rencontrés. Il y a lieu de préciser que le respect des droits minimaux sera honoré par une loi. Toutefois, la question de savoir si certains de ces droits devront être repris dans l'arrêté royal des principes généraux demeure ouverte et pourrait être soumise à l'avis du Conseil d'Etat.

Il y a lieu de souligner que le législateur spécial a consacré le principe de l'autonomie. L'arrêté royal des principes généraux n'a pas à rappeler ce principe ni de façon générale, ni de façon particulière selon les matières. L'Etat et les Exécutifs peuvent en toute autonomie fixer le statut de leur personnel pour autant que ces statuts respectent l'arrêté royal des principes généraux.

Il va de soi que ces statuts doivent également respecter les principes généraux du droit en particulier du droit du travail et que ceux-ci n'ont pas à être repris dans l'arrêté royal des principes généraux.

Par ailleurs, l'attention est attirée sur le fait que cette liste de principes vise non seulement la fonction publique administrative mais aussi les autres services publics qui dépendent des Communautés et des Régions. Pour ce qui concerne ces derniers, l'arrêté royal établira la liste de ceux qui seront exemptés de l'obligation du respect de certains principes généraux compte tenu de leurs propres contraintes de fonctionnement. Les modifications ultérieures éventuelles à cette liste s'opéreront éventuellement à la demande des Exécutifs concernés, par le Roi après avis des Exécutifs.

Cette liste d'organismes s'inspirera des exceptions prévues au niveau du pouvoir national, c'est-à-dire les organismes créés par les lois relatives à la planification économique et ceux dont l'activité est de type entrepreneurial.

Par ailleurs, les dispositions réglementaires utiles seront prises au niveau national pour que les organismes qui relèvent de ce pouvoir et actuellement régis par les principes généraux du statut du personnel de l'Etat se voient appliqués, aussi simultanément que possible, l'arrêté royal des principes généraux.

Enfin, il convient d'ajouter que les textes relatifs au fonctionnement et structures du S.P.R. seront adaptés à la nouvelle réalité institutionnelle.

#### Liste des principes

##### 1. Dispositions générales.

1.1. L'agent de la Fonction publique est dans une situation statutaire. Celle-ci est permanente. Il ne peut y être mis fin que dans les cas prévus par le présent arrêté. Toutefois, aux emplois de niveau 1 et à l'exception de ceux du rang le plus bas, la nomination à certaines fonctions peut être limitée dans le temps. Dans ce cas, à la fin de la période, si la nomination n'est pas prolongée, l'agent retrouve sa situation statutaire antérieure. Hormis cette caractéristique, les nominations à durée déterminée entraînent les mêmes droits pécuniaires que les nominations définitives.

1.2. Les gouverneurs de province échappent aux dispositions du présent arrêté, compte tenu de la nature de leurs fonctions.

1.3. Principes du statut unique : il ne peut y avoir que des agents statutaires sauf dans les trois cas définis par la loi du 20 février 1990. Fixation de la liste des tâches auxiliaires et spécifiques par chaque pouvoir, chacun en ce qui les concerne.

Maintien des dispositions transitoires de la loi qui visent à garantir l'insertion dans les cadres définitifs d'agents non définitifs et qui sont d'application pour le personnel des ministères des Exécutifs.

##### 2. Carrière.

2.1. Publicité du cadre fixant le nombre d'emplois et les caractéristiques qui les qualifient (notamment niveau, rang hiérarchique et grade fonctionnel).

2.2. Obligation de classer les emplois selon les critères du niveau et du rang avec :

une nomenclature commune des niveaux en relation avec les diplômes au moment du recrutement : {uniquement cinq niveaux, dont un niveau 2 + nouveau};

Deze nota wil uitsluitend de principes inventariseren die tegevoet komen aan de eerste bekommernis. Zij gaat in dit stadium uit van de hypothese dat aan de andere dubbele bekommernis is tegevoet gekomen. Het past te preciseren dat de eerbiediging van de minimale rechten zal ingeschreven worden in een wet. De kwestie om te weten of sommige van deze rechten zullen moeten opgenomen worden in het koninklijk besluit van de algemene principes, blijft evenwel open en zou voor advies voorgelegd kunnen worden aan de Raad van State.

Er mag worden onderstreept dat de bijzondere wetgever het principe van de autonomie bekrachtigd heeft. Het koninklijk besluit van de algemene principes dient dit principe niet in herinnering te brengen noch in 't algemeen noch in het bijzonder volgens de materies. De Staat en de Executieven kunnen in volledige autonomie het statuut van hun personeel bepalen voor zover deze statuten het koninklijk besluit van de algemene principes in acht nemen.

Het spreekt vanzelf dat deze statuten eveneens de algemene beginselen van het recht en in het bijzonder van het arbeidsrecht moeten in acht nemen en dat deze niet hoeven opgenomen te worden in het koninklijk besluit van de algemene principes.

Overigens dient de aandacht gevestigd te worden op het feit dat deze lijst van principes niet alleen het administratief Openbaar Ambt beoogt maar ook de andere overheidsdiensten die afhangen van de Gemeenschappen en de Gewesten. Wat deze laatsten betreft en gelet op hun eigen werkingsvoorwaarden zal het koninklijk besluit de lijst vaststellen van de diensten die vrijgesteld zijn van de verplichte naleving van sommige algemene principes. Eventuele latere wijzigingen aan deze lijst zullen doorgevoerd worden eventueel op verzoek van de betrokken Executieve door de Koning na advies van de Executieven.

Voor deze lijst van instellingen moet men uitgaan van de uitzonderingen bepaald op het vlak voor de nationale overheid, nl. met de instellingen die opgericht worden door de wetten met betrekking tot de economische planning en deze waarvan de activiteit van het ondernemingsstype is.

Overigens zal de nationale overheid de nodige reglementaire bepalingen nemen om op de van haar afhankende instellingen waarvoor thans de algemene regelen van het statuut van het rijkspersoneel gelden, het koninklijk besluit van de algemene principes zoveel mogelijk gelijktijdig toepasselijk te maken.

Tenslotte past het ook te vermelden dat de teksten met betrekking tot de werking en de structuren van het V.W.S. zullen aangepast worden aan de nieuwe institutionele werkelijkheid.

#### Lijst van de principes

##### 1. Algemene bepalingen.

1.1. De ambtenaar van het Openbaar Ambt bevindt zich in een statutaire toestand. Deze toestand is permanent. Er kan slechts een einde aan gemaakt worden in de door dit besluit voorziene gevallen. De benoeming tot sommige ambten kan evenwel in de tijd beperkt worden voor de betrekkingen van niveau 1 en met uitzondering van de betrekkingen van de laagste rang. Indien de benoeming niet verlengd wordt, zal de ambtenaar zich in dit geval op het einde van de periode in zijn vroegere statutaire toestand bevinden. Buiten deze bijzonderheid brengen de benoemingen van bepaalde duur dezelfde geldelijke rechten met zich mee als de definitieve benoemingen.

1.2. Wegens de aard van hun ambt, zijn de bepalingen van dit besluit niet van toepassing op de provinciegouverneurs.

1.3. Principes van het enig statuut : er kunnen slechts statutaire ambtenaren zijn behalve in de door de wet van 20 februari 1990 vastgestelde gevallen. Vaststelling van de lijst van bijkomende en specifieke opdrachten door elke uitvoerende macht, ieder wat hem of haar betreft.

Behoud van de overgangsbepalingen van de wet die tot doel hebben de inschakeling in de definitieve personeelsformaties te waarborgen van de niet vastbenoemde ambtenaren en die van toepassing zijn op het personeel van de ministeries van de Executieven.

##### 2. Loopbaan.

2.1. Openbaarheid van de personeelsformatie die het aantal betrekkingen vaststelt evenals de karakteristieken die ze kwalificeren (in het bijzonder niveau, hiërarchische rang en functionele graad).

2.2. Verplichting om de betrekkingen te rangschikken volgens niveau- en rangcriteria met :

een gemeenschappelijke nomenclatuur van niveaus in overeenstemming met de Diploma's op het ogenblik van de werving : per niveau (slechts 5 niveaus waarvan het nieuwe 2 +);

un nombre maximum de rangs fixé par le Roi avec l'accord des Exécutifs et après négociation intersectorielle dans le cadre des programmations sociales intersectorielles;

au sein de chaque rang, et pour les différents grades fonctionnels que chaque pouvoir détermine, une ou plusieurs échelles de traitement peuvent être créées par celui-ci aux conditions d'ancienneté ou d'aptitude que ce pouvoir fixe.

### 2.3. Modes d'organisation des carrières.

carrière hiérarchique obligatoire en rangs hiérarchiques si vacance d'emplois sauf exceptions prévues dans le statut (carrière plane);

carrière fonctionnelle facultative selon les échelles de traitements complémentaires fixées par grade fonctionnel au sein des rangs pour tenir compte des conditions d'aptitudes.

2.4. Publicité des procédures de promotion et des conditions exigées (déclaration préalable des vacances des emplois : délai minimum à fixer entre l'appel aux candidatures et le dépôt de celles-ci; procédure de comparaison des candidatures basé sur l'examen des évaluations, ancienneté minimale, position administrative requise, formation requise, motivation de la décision et droit d'être entendu).

2.5. Possibilité d'accès à un niveau supérieur par examen d'accès à un niveau supérieur du S.P.R. et publicité des conditions exigées (ancienneté minimale, position administrative exigée, formation requise).

### 2.6. Publicité des critères d'évaluation.

Evaluation :

concerne tous les agents;  
a pour objet de dresser leur profil en dégagant leurs points forts et leurs points faibles en vue de faciliter leur orientation vers les fonctions qui leur conviennent;

notifiée une fois tous les deux ans et un an après une nouvelle fonction indépendamment d'un processus de promotion;

réalisée au moins par deux supérieurs hiérarchiques de rangs différents dont le supérieur immédiat (pour les agents des deux rangs les plus élevés prévoir une procédure ad hoc);

après entretien;

possibilité pour l'agent de notifier ses remarques :

droit d'être entendu sur le fond auprès du conseil de direction avec droit d'assistance et recours sur la forme auprès d'une chambre paritairement constituée; ce droit d'être entendu et ce recours sont suspensifs;

définition et publicité des quotas pour les appréciations les plus positives;

publicité de la procédure de recours auprès de la chambre paritairement constituée.

2.7. Existence d'un conseil de direction — secret du vote sur toute décision individuelle concernant les agents — obligation de sa consultation pour les mesures d'exécution du statut — publicité d'un règlement intérieur prévoyant entre autres la composition, la fréquence des réunions, le quorum nécessaire et condition de majorité pour la validité des décisions.

2.8. Nomination en priorité des agents dont les appréciations sont les plus positives sur avis du conseil de direction ou de l'autorité déléguée.

2.9. Chaque autorité peut nommer à un emploi de son cadre un agent relevant d'un autre pouvoir aux conditions réglementaires qu'elle fixe. Publicité de ces conditions. L'autorité du service d'origine peut requérir le respect d'une période de préavis qui ne peut excéder trois mois. Des accords de coopération peuvent préciser les modalités du passage d'un agent d'un pouvoir à l'autre.

P.M. Ces accords de coopération, ainsi que tout accord de coopération ayant des conséquences sur le statut des agents, doivent faire l'objet de négociations syndicales.

3. Droits, devoirs et incompatibilités (ce chapitre s'applique aussi aux agents en stage).

### 3.1. Triple devoir dans l'exercice de la fonction

#### 3.1.1. loyauté vis-à-vis des autorités

respect des lois, règlements et directives;  
fournir tous conseils, avis, rapports de façon précise, complète et pratique;

een maximaantal rangen wordt met het akkoord van de Executieven door de Koning bepaald na intersectoriële onderhandeling in het kader van de intersectoriële sociale programmatie;

in elke rang, en voor de onderscheiden functionele graden die elke uitvoerende macht vaststelt, kunnen een of meerdere weddeschalen opgericht worden door de betrokken uitvoerende macht tegen de voorwaarden van anciënniteit en geschiktheid die zij vaststelt.

### 2.3. Organisatiewijzen van de loopbanen.

verplichte hiërarchische loopbaan in hiërarchische rangen indien vacatures van betrekkingen behalve de door het statuut voorziene uitzonderingen (vlakke loopbaan);

facultatieve functionele loopbaan volgens de aanvullende weddeschalen die per functionele graad vastgesteld worden in de rangenom rekening te houden met de geschiktheidsvoorwaarden.

2.4. Openbaarheid van de bevorderingsprocedures en van de vereiste voorwaarden (voorafgaandelijke verklaring van de vacatures van de betrekkingen; te bepalen minimumtermijn, tussen de oproep tot de gegadigden en het indienen van de sollicitaties; procedure van de vergelijking tussen de gegadigden op basis van het onderzoek der evaluaties, minimumanciënniteit, vereiste administratieve stand, vereiste vorming, motivering van de beslissing en recht om gehoord te worden).

2.5. Mogelijkheid van toegang tot een hoger niveau door een vergelijkend overgangsexamen van het V.W.S. en openbaarheid van de vereiste voorwaarden (minimumanciënniteit, vereiste administratieve stand, vereiste vorming).

### 2.6. Openbaarheid van de evaluatiecriteria.

Evaluatie :

betreft alle ambtenaren;

heeft als voorwerp hun profiel te maken dat hun sterke en hun zwakke eigenschappen naar voren brengt om hen gemakkelijker naar de gepaste ambten te oriënteren;

medegeëld minstens éénmaal om de twee jaar en één jaar na het opnemen van een nieuw ambt en onafhankelijk van een bevorderingsproces;

moet minstens door twee hiërarchische meerderen van verschillende rang waarvan de onmiddellijke hiërarchische meerdere, gebeuren (voor de ambtenaren van de twee hoogste rangen een procedure ad hoc voorzien);

na onderhoud;

mogelijkheid voor de ambtenaar om zijn opmerkingen bekend te maken ;

recht om gehoord te worden inzake inhoud bij de directieraad met recht op bijstand en beroep bij een paritair samengestelde raad wat de vorm betreft; dit recht om gehoord te worden en dit beroep zijn opschortend;

vaststelling en openbaarheid van de quota voor de meest positieve waarderingscijfers;

openbaarheid van de procedure van beroep bij een paritair samengestelde raad.

2.7. Bestaan van directieraden — geheimhouden van stemming over elke individuele beslissing inzake de ambtenaren — verplichting om de directieraad te raadplegen voor de uitvoeringsmaatregelen van het statuut — openbaarheid van het huishoudelijk reglement dat o.a. voorziet in de samenstelling, de frequentie van de vergaderingen, het vereiste quorum en de meerderheidsvereiste voor de geldigheid van de beslissingen.

2.8. Eerst de ambtenaren benoemen met de meest positieve waarderingscijfers op advies van de directieraad of de bevoegde overheid.

2.9. Elke overheid kan een ambtenaar die onder een andere overheid valt, in een betrekking van haar personeelsformatie benoemen onder de reglementaire voorwaarden die zij stelt. Openbaarheid van deze voorwaarden. De overheid van de dienst van herkomst kan de inachtneming van een opzegperiode eisen, die geen drie maanden mag overschrijden. Samenwerkingsakkoorden kunnen de modaliteiten van de overgang van een ambtenaar van een uitvoerende macht naar een andere preciseren.

P.M. De samenwerkingsakkoorden, evenals elk samenwerkingsakkoord dat gevolgen heeft voor het ambtenarenstatuut, zijn het voorwerp van vakbondsonderhandelingen.

3. Rechten, plichten en onverenigbaarheden (dit hoofdstuk is eveneens van toepassing op de ambtenaren in stage).

### 3.1. Driedubbele plicht in de uitoefening van het ambt

#### 3.1.1. loyaliteit t.o.v. de overheid

eerbeid voor de wetten, reglementen en richtlijnen;  
op preciese, volledige en praktische wijze alle mogelijke raadgevingen, adviezen en verslagen leveren;

exécution avec diligence, conscience professionnelle; discrétion c'est-à-dire ne pas révéler des faits connus de par l'exercice de la fonction qui ont un caractère confidentiel de par leur nature ou de par la décision des autorités;

### 3.1.2. réceptivité vis-à-vis des usagers

bonne image;  
information;  
accueil;  
écoute;  
accompagnement;  
motivation des décisions sauf si disposition réglementaire expresse;

### secret professionnel;

### 3.1.3. formation continue.

3.2. En dehors de l'exercice de la fonction, ne pas ébranler la confiance du public.

3.3. Ne pas recevoir des avantages quelconques à raison de ses fonctions.

3.4. Publicité des conditions de cumul (tant avec des affaires privées qu'avec des fonctions publiques).

3.5. Les règles en matière d'incompatibilités et de congés pour l'exercice de mandats politiques électifs liés à l'exercice de ces mandats électifs, sont fixés par l'autorité nationale compétente après concertation avec les Exécutifs.

3.6. Droit à la communication (dans le respect de la loyauté).

3.7. Droit à l'information et à la formation continue pour tous les aspects utiles à l'exercice de son travail, à l'adéquation aux critères d'évaluation et à la promotion. Le droit à la formation n'est toutefois reconnu que pour autant que cette formation soit explicitement prévue dans les conditions de promotion.

3.8. Publicité d'un régime de mutation.

3.9. Droit d'accès à son dossier.

## 4. Recrutement.

4.1. L'ensemble du personnel statutaire est recruté par concours du S.P.R. Comme c'est actuellement le cas, le recrutement effectué par le Secrétariat permanent au recrutement ne s'étend pas aux catégories d'agents dont le recrutement à l'Etat est d'ores et déjà organisé de manière spécifique.

Publicité de la procédure de recrutement des agents statutaires qui ne sont pas recrutés par concours du S.P.R.

4.2. Publicité des emplois pouvant être occupés par recrutement.

4.3. Composition des jurys et modalités des concours fixés par le Secrétaire permanent au recrutement.

4.4. Programmes fixés par chaque autorité concernée après concertation avec le Secrétaire permanent au recrutement.

4.5. Conditions générales à respecter (nationalité, conduite, droits civils et politiques, lois sur la milice, moins de 50 ans, diplôme correspondant aux exigences d'aptitude de l'emploi sauf exceptions arrêtées par le Secrétaire permanent au recrutement, aptitudes physiques).

4.6. Conditions spécifiques peuvent être fixées après concertation avec le Secrétaire permanent au recrutement.

4.7. Possibilité de constitution de réserves de lauréats.

4.8. Par dérogation au point 4.5., les concours de recrutement organisés en vue de l'attribution d'emplois au niveau 3 sont ouverts aux agents du niveau 4 qui ne détiennent pas le diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

5. Stage (Pour mémoire, certains principes ne s'appliquent pas aux agents en stage).

5.1. Respect de l'ordre du classement (ce qui ne veut pas dire droit des agents de choisir leur service).

5.2. Existence d'un stage et publicité de sa durée, de ses modalités, de son programme et des critères d'évaluation.

5.3. Publicité d'une procédure de recours sur le fond et sur la forme pour l'agent en stage en cas d'évaluation négative. Composition paritaire de la Chambre de recours.

zorgvuldig en plichtbewust het beleid uitvoeren; discretie d.w.z. geen toten openbaren die gekend zijn door de uitoefening van het ambt en die van nature of door de beslissingen van de overheid van vertrouwelijke aard zijn;

### 3.1.2. ontvankelijkheid t.o.v. de gebruikers

goed imago;  
informatie;  
onthaal;  
luisterbereidheid;  
begeleiding;  
motivering van de beslissingen behalve bij uitdrukkelijke reglementaire bepaling;  
beroepsgeheim;  
3.1.3. voortgezette vorming.

3.2. Buiten de uitoefening van het ambt het vertrouwen van het publiek niet schokken.

3.3. Omwille van het ambt geen voordelen van allerlei aard ontvangen.

3.4. Openbaarheid van de voorwaarden tot cumulatie (met zowel privé-zaken als overheidsambten).

3.5. De regelen inzake onverenigbaarheden en verloven voor de uitoefening van bij verkiezing te begeven politieke mandaten die samengaan met de uitoefening van de bij verkiezing te begeven mandaten, worden bepaald door de bevoegde nationale overheid na overleg met de Executieven.

3.6. Spreekrecht (met inachtneming van de loyaliteit).

3.7. Recht op informatie en voortgezette vorming wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de taakvervulling, voor de conformiteit aan de evaluatiecriteria en voor de bevordering. Dit recht op vorming wordt evenwel slechts erkend voor zover deze vorming expliciet vereist wordt als bevorderingsvoorwaarde.

3.8. Openbaarheid van een overplaatsingsregeling.

3.9. Recht op inzage in zijn dossier.

## 4. Werving.

4.1. Al het statutair personeel wordt aangeworven door vergelijkend wervingsexamen van het V.W.S. Zoals nu het geval is, strekt de werving door het Vast Wervingssecretariaat zich niet uit tot alle categorieën van ambtenaren waarvan de werving bij de Staat reeds op bijzondere wijze wordt georganiseerd.

Openbaarheid van de wervingsprocedure van de statutaire ambtenaren die niet door vergelijkende examens van het V.W.S. worden aangeworven.

4.2. Openbaarheid van de betrekkingen die door werving kunnen bekleed worden.

4.3. Samenstelling van de jury's en modaliteiten van de vergelijkende wervingsexamens, vastgesteld door de Vaste Wervingssecretaris.

4.4. Door elk betrokken gezag vastgestelde programma's na overleg met de Vaste Wervingssecretaris.

4.5. Na te leven algemene voorwaarden (nationaliteit, gedrag, burgerlijke en politieke rechten, militiewetten, minder dan 50 jaar, diploma dat overeenkomt met de geschiktheitsvereisten van de betrekking, behalve uitzonderingen bepaald door de Vaste Wervingssecretaris, lichamelijke geschiktheden).

4.6. Specifieke voorwaarden kunnen vastgesteld worden na overleg met de Vaste Wervingssecretaris.

4.7. Mogelijkheid tot samenstelling van een reserve van geslaagden.

4.8. In afwijking van punt 4.5. worden de ambtenaren van niveau 4, die niet in het bezit zijn van het diploma van het lager secundair onderwijs, toegelaten tot de vergelijkende wervingsexamens, georganiseerd met het oog op de toekenning van betrekkingen in niveau 3.

5. Stage (Pro memorie, sommige principes zijn niet van toepassing op de stagiairs).

5.1. Inachtneming van de rangschikingsorde (wat niet wil zeggen dat de ambtenaren het recht hebben hun dienst te kiezen).

5.2. Bestaan van een stage en openbaarheid van haar duur, haar modaliteiten, haar programma en de evaluatiecriteria.

5.3. Openbaarheid van de beroepsprocedure wat de inhoud en de vorm betreft voor de stagiair in geval van negatieve evaluatie. Paritaire samenstelling van de Raad van beroep.

5.4. Vérification des aptitudes physiques par l'Office médico-social de l'Etat (car implication sur les pensions).

5.5. Lors de sa nomination, l'agent en stage prête serment sous les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

6. Régime disciplinaire (ce chapitre s'applique aussi aux agents en stage).

6.1. Publicité du délai de la prescription des faits qui peuvent donner lieu à une action disciplinaire, des peines disciplinaires, de leurs effets, en précisant le maximum de ces effets), des modalités de leur prononcé y compris de leurs délais des modalités et leur radiation.

6.2. Droit d'être entendu préalablement.

6.3. Droit de ne plus être poursuivi pour des faits déjà sanctionnés, sauf éléments nouveaux justifiant la réouverture du dossier. Lorsque plusieurs faits sont reprochés à l'agent, il n'est entamé qu'une seule procédure qui peut donner lieu au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

6.4. Distinction entre l'autorité qui poursuit et celle qui prononce la peine.

6.5. Droit à la défense.

6.6. Droit de recours à une Chambre présidée par un magistrat et composée pour moitié de représentants des organisations représentatives du personnel. Les actions pénales sont suspensives de la procédure et du prononcé disciplinaire.

6.7. Obligation de motivation de l'avis de la Chambre de recours.

6.8. Droit de récuser les assesseurs.

6.9. La peine prononcée ne peut être plus grave que celle demandée par l'autorité qui poursuit; motivation de tout prononcé qui s'écarte de la proposition; interdiction d'évoquer d'autres faits que ceux ayant motivé l'avis de la Chambre de recours.

7. Positions administratives.

7.1. Publicité des positions administratives, de leur calcul et de leurs conséquences en termes de droit à la rémunération, droit à l'ancienneté pécuniaire, droit à la promotion.

7.2. Les modifications aux situations qui placent les agents dans une position administrative d'absence physique du lieu normal du travail et qui donnent des droits ayant des conséquences favorables pour la pension de l'agent doivent être préalablement approuvées par le législateur national (à régler éventuellement par la législation sur les pensions plutôt que par l'arrêté royal des principes généraux). Les modalités du calcul de l'ancienneté administrative ainsi utile pour la pension sont fixées par le Roi.

7.3. L'exercice d'obligations fixées par le législateur national (et européen) (par exemple le service militaire) place les agents dans une position administrative dont les conséquences en terme de droit au traitement, ancienneté pécuniaire, ancienneté administrative et droit à la promotion sont fixées par le Roi après concertation avec les Exécutifs.

7.4. L'agent absent sans motif valable se trouve en non-activité sans traitement. Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement de traitement.

7.5. Existence d'une chambre de recours paritairement constituée pour connaître des recours introduits contre les refus d'accorder un congé.

8. Perte de la qualité d'agent.

8.1. On ne peut être démis de ses fonctions avant l'âge normal de la retraite sauf dispositions prévues par la législation sur les pensions, nomination irrégulière et non-réponse aux conditions générales de nomination (dans un délai de soixante jours après la nomination sauf fraude ou dol de l'agent), abandon du poste plus de dix jours, cessation des fonctions par application des lois civiles et pénales, invalidité dûment constatée par l'Office médico-social et peine disciplinaire de démission d'office ou assimilée.

8.2. Publicité d'une procédure et des conditions de réaffectation en cas de suppression de l'emploi.

8.3. L'agent en réaffectation conserve tous ses droits.

9. Cessation des fonctions.

9.1. En cas de démission volontaire, de mise à la retraite, inaptitude professionnelle.

5.4. Verificatie van de lichamelijke geschiktheden door de Sociaal-Medische Rijksdienst (want implicatie op de pensioenen).

5.5. Bij de benoeming legt de stagiair de eed af zoals bepaald door artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831.

6. Tuchtregeling (dit hoofdstuk is eveneens van toepassing op de ambtenaren in stage).

6.1. Openbaarheid van de termijn van de verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering, tuchtstraffen en hun gevolgen (met precisering van het maximum van deze gevolgen), modaliteiten van hun uitspraak, met inbegrip van hun termijnen, hun modaliteiten en hun doorhaling.

6.2. Recht vooraf gehoord te worden.

6.3. Recht om niet meer vervolgd te worden voor feiten, waarvoor men reeds werd gestraft, behalve ingeval van nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen. Wanneer meer dan één feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit evenwel slechts aanleiding geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf.

6.4. Onderscheid tussen de overheid die vervolgt en de overheid die de straf uitspreekt.

6.5. Recht op verdediging.

6.6. Recht op beroep bij een door een magistraat voorgezeten Raad, voor de helft samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties van het personeel. Strafvordering schorst de procedure en de tuchtuitspraak.

6.7. Motivering van de adviezen van de Raad van beroep.

6.8. Recht om de bijzitters te wraken.

6.9. De uitgesproken straf kan niet zwaarder zijn dan de straf die gevraagd wordt door de overheid die vervolgt; motivering van elke uitspraak die afwijkt van het voorstel; verbod andere feiten aan te halen dan die welke het advies van de Raad van beroep hebben gemotiveerd.

7. Administratieve standen.

7.1. Openbaarheid van de administratieve standen, van hun berekening en hun gevolgen in termen van recht op bezoldiging, recht op geldelijke anciënniteit en recht op bevordering.

7.2. De wijzigingen in de toestanden die de ambtenaren in een administratieve stand van fysieke afwezigheid van de normale plaats van tewerkstelling plaatsen met voor het pensioen van de ambtenaren gunstige gevolgen, moeten voorafgaandelijk goedgekeurd worden door de nationale wetgever (eventueel te regelen door de pensioenwetgeving eerder dan door het koninklijk besluit van de algemene principes). De modaliteiten van de berekening van de alzo nuttige administratieve anciënniteit voor het pensioen worden door de Koning bepaald.

7.3. De uitoefening van de verplichtingen bepaald door de nationale (en Europese) wetgever, zoals bijvoorbeeld de militaire dienstplicht, plaatst de ambtenaren in een administratieve stand waarvan de gevolgen in termen van recht op wedde, geldelijke anciënniteit, administratieve anciënniteit en recht op bevordering bepaald worden door de Koning na overleg met de Executieven.

7.4. De ambtenaar die zonder geldige reden afwezig is, bevindt zich in de stand van non-activiteit zonder wedde. In deze stand behoudt hij zijn aanspraak op vordering van een hogere wedde.

7.5. Het bestaan van een paritair samengestelde raad van beroep om kennis te nemen van de beroepen tegen de weigeringen om een verlof toe te kennen.

8. Verlies van de hoedanigheid van ambtenaar.

8.1. Men kan niet uit zijn ambt ontslagen worden vóór de normale leeftijd van de inruststelling behalve de bepalingen voorzien door de wetgeving op de pensioenen, onregelmatige benoeming en niet-beantwoording aan de algemene voorwaarden tot benoeming (binnen een termijn van zestig dagen na de benoeming behalve bij arglist of bedrog van de ambtenaar), meer dan tien dagen zijn post verlaten, ambtsneerlegging door toepassing van burgerlijke wetten en strafwetten, door de Sociaal-Medische Rijksdienst behoorlijk vastgestelde invaliditeit en tuchtstraf van ambtshalve of daarmee gelijkgesteld ontslag.

8.2. Indien de betrekking is aigeschaft, openbaarheid van een procedure en van de voorwaarden van wedertewerkstelling.

8.3. De ambtenaar in reffectatie behoudt al zijn rechten.

9. Definitieve ambtsneerlegging.

9.1. In het geval van vrijwillig ontslag, normale inruststelling, beroepsongeschiktheid.

9.2. Publicité de la procédure de déclaration d'inaptitude professionnelle, des critères d'évaluation, d'une période minimale d'évaluation négative. Procédure de recours et composition paritaire de la Chambre de recours.

#### 10. Pécuniaire.

10.1. Publicité d'un barème fixant les échelles de traitements des différents emplois et aptitudes.

10.2. Publicité des conditions de passage des échelons à l'intérieur d'une même échelle.

10.3. Durée maximale d'une échelle fixée à 31 ans de carrière. Les différents échelons à l'intérieur d'une échelle sont notamment liés à l'ancienneté de l'agent.

10.4. Par niveau, une échelle commune de traitements en-dessous de laquelle aucun pouvoir ne peut descendre.

Par niveau, un montant commun qu'aucun pouvoir ne peut dépasser, ce montant correspondant strictement à celui pris en considération pour le maximum des pensions.

Par niveau, l'échelle minimale commune et le montant maximum commun sont fixés par le Roi et après négociation intersectorielle.

Au sein de chaque niveau, chaque pouvoir fixe le barème par rang, grade fonctionnel, degré d'aptitude et ancienneté dans le respect des limites du barème commun (échelles minimales et montants maxima).

A noter que le plafond d'un niveau peut être supérieur au plancher du niveau supérieur.

10.5. Les agents contractuels bénéficient des droits minimaux pécuniaires des agents statutaires et reçoivent une rémunération égale au traitement octroyé à un agent statutaire pour une même fonction ou une fonction analogue.

#### 11. Dispositions transitoires.

La publication de l'arrêté royal ne créera pas un vide juridique. Le statut modifié en fonction des principes généraux restera pleinement d'application et ne sera transformé qu'au fur et à mesure des éventuelles modifications que lui apporteront les différents pouvoirs dans le cadre de leur autonomie et dans le respect des principes généraux.

Un chapitre contenant des dispositions transitoires assurera les délais de réalisation des innovations contenues dans l'arrêté par rapport à la situation existante et qui sont rendues obligatoires (par exemple le nouveau niveau 2+, le nouveau système d'évaluation).

Pour les autres modifications qu'il appartiendra aux différents pouvoirs de prendre en toute autonomie, elles feront l'objet des mesures transitoires que ces pouvoirs jugeront utiles.

9.2. Openbaarheid van de procedure van verklaring van beroepsongeschiktheid, van de evaluatiecriteria, van een minimum periode van negatieve evaluatie. Procedure van beroep en paritaire samenvatting van de Raad van beroep.

#### 10. Geldelijk gedeelte.

10.1. Openbaarheid van een barema dat de weddeschalen van de verschillende betrekkingen en geschiktheden vaststelt.

10.2. Openbaarheid van de voorwaarden van overgang naar de trappen binnen eenzelfde schaal.

10.3. Maximale duur van een schaal vastgesteld op 31 jaar loopbaan. De onderscheiden trappen binnen een schaal zijn met name gebonden aan de anciënniteit van de ambtenaar.

10.4. Per niveau, een gemeenschappelijke weddeschaal waaronder geen enkele uitvoerende macht mag gaan.

Per niveau, een gemeenschappelijk bedrag dat door geen enkele uitvoerende macht mag overschreden worden. Dit bedrag komt strikt overeen met het bedrag, dat in aanmerking genomen wordt voor het maximum van de pensioenen.

Per niveau worden de gemeenschappelijke minimumschaal en het gemeenschappelijk maximumbedrag vastgesteld door de Koning na intersectoriële onderhandelingen.

In elk niveau stelt elke uitvoerende macht het barema vast per rang, functionele graad, geschiktheidsgraad en anciënniteit met inachtneming van de beperkingen van het gemeenschappelijk barema, (minimale schalen en maximale bedragen).

Te noteren is wel dat het maximum van een niveau hoger kan zijn dan de minimumwedde van het hogere niveau.

10.5. De contractuelen genieten de geldelijke minimale rechten van de statutaire ambtenaren en ontvangen een bezoldiging die gelijk is aan de wedde die aan een statutair ambtenaar wordt toegekend voor eenzelfde ambt of een gelijksoortig ambt.

#### 11. Overgangsbepalingen.

De bekendmaking van het koninklijk besluit zal geen juridisch vacuüm teweegbrengen. Het in functie van de algemene principes aangepaste statuut zal helemaal van toepassing blijven en zal slechts omgevormd worden naar gelang van de eventuele wijzigingen die de onderscheiden uitvoerende machten zullen aanbrengen in het kader van hun autonomie en met inachtneming van de algemene principes.

Een hoofdstuk met overgangsbepalingen zal voorzien in de realisatietermijnen van de in het besluit bevatte verplichte vernieuwingen t.o.v. de bestaande toestand (bijvoorbeeld het nieuwe niveau 2+, het nieuwe evaluatiesysteem).

Wat de andere wijzigingen betreft, zullen de onderscheiden overheden in volle autonomie alle overgangsmatregelen moeten nemen die zijn nuttig achten.

### MINISTÈRE DES FINANCES

F. 91 — 1786

#### 21 JUNI 1991. — Arrêté royal fixant les modalités d'organisation de la trésorerie de la Communauté germanophone

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 18 juillet 1990 modifiant la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, notamment l'article 13;

Vu l'accord de l'Exécutif de la Communauté germanophone, donné le 17 octobre 1990;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1er, remplacé par la loi du 4 juillet 1988;

Vu l'urgence motivée par le fait qu'une gestion financière saine exige l'exécution immédiate des articles 2, § 1er, à savoir arrêter la situation des créances et des dettes au 31 décembre 1988; 11 et 14, à savoir établir une convention entre la Trésorerie nationale et la Communauté germanophone; et 2 § 3, 3, 5 § 2, 8 et 15, à savoir porter en compte les intérêts;

### MINISTERIE VAN FINANCIËN

N. 91 — 1786

#### 21 JUNI 1991. — Koninklijk besluit houdende bepaling van de modaliteiten van de organisatie van de thesaurie van de Duitstalige Gemeenschap

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 18 juli 1990 tot wijziging van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen van de Duitstalige Gemeenschap, inzonderheid op artikel 13;

Gelet op het akkoord van de Executieve van de Duitstalige Gemeenschap, gegeven op 17 oktober 1990;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, vervangen bij de wet van 4 juli 1989;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid gemotiveerd door het feit dat een gezond financieel beheer de onmiddellijke uitvoering vereist van de artikelen 2, § 1, met name het opmaken van de toestand van vorderingen en schulden op 31 december 1988; 11 en 14, met name het sluiten van een overeenkomst tussen de nationale Thesaurie en de Duitstalige Gemeenschap; en 2 § 3, 3, 5 § 2, 8 en 15, met name het in rekening brengen van de intresten;