

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1995-1996

6 NOVEMBER 1995

Wetsvoorstel betreffende de aanwerving, de bevordering en de beoordeling van griffiers, secretarissen en personeel van de rechterlijke orde

(Ingediend door de heren Erdman en Lallemand c.s.)

TOELICHTING

1. ALGEMENE TOELICHTING

Het statuut van de leden van de rechterlijke orde en van het personeel van griffies en parketten wordt geregeld in het Gerechtelijk Wetboek, meer bepaald in de artikelen 260 tot en met 287 (hoofdstukken VI t.e.m. X van titel VI, boek I, deel II, Gerechtelijk Wetboek).

Deze regeling is vrij summier en behelst voornamelijk de benoemingsvoorwaarden.

Wezenlijke aspecten van een goede personeelsorganisatie in openbare dienst, zoals de objectieve aanwerving, bevordering en beoordeling, worden echter niet geregeld.

Weliswaar zijn er in de loop der jaren een aantal gebruiken ontstaan en is men ook zonder geschreven statuut gebonden aan de beginselen van behoorlijk bestuur.

Maar om een goed en efficiënt beheer van de rechtbanken mogelijk te maken — waarin het personeel zeker niet de minste rol vervult — is vandaag een modern personeelsstatuut onontbeerlijk geworden.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1995-1996

6 NOVEMBRE 1995

Proposition de loi relative au recrutement, à la promotion et à l'évaluation des greffiers, secrétaires et membres du personnel de l'ordre judiciaire

(Déposée par MM. Erdman, Lallemand et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

1. INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le statut des membres de l'ordre judiciaire et du personnel des greffes et des parquets est réglé par les articles 260 à 287 du Code judiciaire (deuxième partie, livre I^{er}, titre VI, chapitres VI à X).

Cette réglementation est assez sommaire et concerne principalement les conditions de nomination.

Des aspects essentiels d'une bonne organisation du personnel de service public, tels que le recrutement, la promotion et l'évaluation dans des conditions d'objectivité, ne sont toutefois pas abordés.

Certes, un certain nombre d'usages se sont établis au fil des années et, même en l'absence de statut écrit, on est tenu de respecter les principes d'une bonne administration.

Cependant, pour permettre une gestion convenable et efficace des tribunaux, dans laquelle le personnel ne joue assurément pas le rôle le moins important, un statut du personnel est aujourd'hui devenu indispen-

Bovendien is het absoluut nodig dat een aantal waarborgen van gelijke behandeling van het personeel worden verzekerd.

Onderhavig voorstel grijpt terug naar twee voorstellen die tijdens de vorige zittingsperiode werden ingediend, namelijk het wetsvoorstel strekkende tot een grotere objectiviteit bij de aanwerving van bepaalde personeelscategorieën van de rechterlijke orde, ingediend door senator H. De Loor [Gedr. St. Senaat 706-1 (1992-1993)] en het wetsvoorstel betreffende bepaalde benoemingen in de rechterlijke orde, ingediend door senator F. Erdman [Gedr. St. Senaat 715-1 (1992-1993)].

2. OBJECTIEVE AANWERVING VAN HET PERSONEEL (art. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 en 10)

De benoeming van de personeelsleden van griffies en parketten, namelijk van de vertalers, opstellers, beambten en boden, gebeurt door de minister van Justitie, nadat hij advies heeft ingewonnen. De kandidaten voor het ambt van opsteller, beambte of vertaler moeten thans geslaagd zijn voor een door de Koning ingesteld «maturiteitsexamen». Om bode te worden moet men geslaagd zijn voor een «bekwaamheidsexamen» dat wordt ingericht door de procureur-generaal, de procureur des Konings of de arbeidsauditeur.

Dit examen wordt geregeld door het koninklijk besluit van 30 mei 1970 betreffende het statuut van de griffiers der rechterlijke orde, van het personeel der griffies van hoven en rechtbanken en van het personeel der parketten.

Deze benoemingsprocedures en -voorwaarden voor de rechterlijke orde zijn grotendeels gelijkend aan die welke gelden voor de gewone rijksambtenaar. Toch kan niet aan een wezenlijk verschilpunt voorbijgegaan worden; het statuut van 2 oktober 1937 voorziet erin dat men moet slagen voor een vergelijkend wervingsexamen om benoemd te kunnen worden tot rijksambtenaar. Om de grootste onpartijdigheid bij de aanwerving te waarborgen, worden de toelatingsexamens in beginsel afgelegd voor een onafhankelijk centraal organisme, het Vast Wervingssecretariaat. De vaste wervingssecretaris stelt de rangschikking van de kandidaten vast. Voor de aanleg van een wervingsreserve worden enkel vergelijkende examens georganiseerd.

Een dergelijk objectief systeem is zeker te verkiezen boven ieder ander systeem, dat twijfel laat bestaan bij het publiek omtrent het neutrale karakter van de benoeming, en dat vooral ook frustraties en onvrede wekt bij de kandidaten die wel geslaagd zijn voor het examen, doch die niet benoemd geraken.

sable. De plus, il est absolument nécessaire d'assurer l'égalité de traitement des membres du personnel par un certain nombre de garanties.

La présente proposition se réfère à deux propositions déposées au cours de la législature précédente, à savoir la proposition de loi visant à accroître l'objectivité dans le recrutement de certaines catégories du personnel de l'ordre judiciaire, déposée par le sénateur H. De Loor [doc. Sénat 706-1 (1992-1993)] et la proposition de loi concernant certaines nominations dans l'ordre judiciaire, déposée par le sénateur F. Erdman [doc. Sénat. 715-1 (1992-1993)].

2. RECRUTEMENT OBJECTIF DU PERSONNEL (art. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 et 10)

Les membres du personnel des greffes et des parquets, à savoir les traducteurs, les rédacteurs, les employés et les messagers, sont nommés par le ministre de la Justice, qui ne prend sa décision qu'après avoir réuni une série d'avis. Les candidats aux fonctions de rédacteur, d'employé ou de traducteur doivent avoir réussi l'«examen de maturité» organisé par le Roi. Pour pouvoir être nommé messager, il faut avoir réussi un «examen de capacité» organisé par le procureur général, le procureur du Roi ou l'auditeur du travail.

Les modalités de cet examen sont réglées par l'arrêté royal du 30 mai 1970 relatif au statut des greffiers de l'ordre judiciaire, du personnel des greffes des cours et tribunaux et du personnel des parquets.

Ces procédures et conditions de nomination applicables à l'ordre judiciaire sont fort semblables à celles auxquelles sont soumis les agents ordinaires de l'État. Il y a pourtant une différence importante et non négligeable: selon le statut porté par l'arrêté royal du 2 octobre 1937, les candidats-agents de l'État doivent réussir un concours de recrutement. Pour garantir la plus grande impartialité dans les recrutements, les candidats sont en principe appelés à passer un examen d'admission devant un organisme central indépendant, à savoir le Secrétariat permanent de recrutement du personnel de l'État. Le secrétaire permanent établit le classement des candidats. Les réserves de recrutement sont constituées exclusivement par la voie de concours.

Ce système objectif est, en tout cas, préférable à tout autre système qui entretient dans le public le doute de la neutralité des nominations et provoque frustration et mécontentement chez ceux des candidats qui ont réussi leur examen, mais n'ont pas été nommés.

Het antwoord op een parlementaire vraag(1), waarin de toenmalige minister van Justitie stelde dat de kandidaturen met de meeste zorg onderzocht worden naar recht en billijkheid, kan jammer genoeg geen soelaas bieden voor het gestelde probleem.

De minister antwoordde voorts dat bij benoeming de voorkeur gegeven wordt aan contractuelen, doch dat «laureaten die bij arbeidsovereenkomst wensen aangeworven te worden geen speciale initiatieven moeten nemen (...). De minister houdt zich het recht voor om contractuele personeelsleden aan te werven overeenkomstig artikel 185, tweede lid, van het Gerechtelijk Wetboek».

De aangehaalde rechtsonzekerheid, en de eruit voortvloeiende onvrede, zal dus in de geldende regeling steeds blijven bestaan.

Vandaar dat voorgesteld wordt om, volledig in overeenstemming met het wervingsstatuut van de gewone rijksambtenaren, de maturiteits- en bekwaamheidsproeven die moeten afgelegd worden om toegang te krijgen tot de bedoelde ambten, vergelijkend te maken. Dat wil zeggen dat alle deelnemers een objectieve kans krijgen om een goede uitslag te behalen, en dat, wanneer zij daarin geslaagd zijn, zij de zekerheid zullen hebben opgeroepen te worden voor een contractuele betrekking of voor een benoeming.

Het aanzien van de overheid kan hierbij alleen maar verbeteren. Willekeur, ook al is zij maar schijn, wordt door de bevolking niet langer aanvaard.

Tenslotte is het nodig dat ook voor de andere graden die de Koning krachtens artikel 185 van het Gerechtelijk Wetboek kan oprichten, een vergelijkend wervingsexamen wordt opgelegd aan de kandidaten.

Gezien de ruime ervaring die het Vast Wervingssecretariaat heeft met o.m. de werving van ambtenaren en diplomatiek personeel, is deze dienst het beste geschikt om deze examens te organiseren. Uiteraard blijft daarbij de actieve medewerking en deskundige inbreng van medewerkers van het departement en het gerecht onontbeerlijk.

3. OBJECTIEF ADVIES BIJ BENOEMING VAN GRIFFIERS EN SECRETARISSSEN

De klerken-griffiers, griffiers, griffiers-hoofd van dienst, griffiers-hoofd van de griffie, hoofdgriffiers, klerken-secretarissen, adjunct-secretarissen en de secretarissen worden benoemd door de Koning op voordracht van de Minister van Justitie, en op ge-

(1) Parlementaire vraag nr. 48 van senator De Loor d.d. 30 april 1992, *Vragen en Antwoorden*, 21 juli 1992, blz. 616.

La réponse qu'a fournie le ministre à une question parlementaire et dans laquelle il affirme que les candidatures sont examinées conformément au droit et avec équité(1), ne remédie malheureusement en rien au problème soulevé.

Le ministre y ajoutait que les agents contractuels sont nommés par priorité, mais que les lauréats qui souhaitent être engagés sous contrat ne doivent pas prendre d'initiative spéciale (...). Le ministre se réserve le choix des agents contractuels, conformément aux dispositions de l'article 185, § 2, du Code judiciaire.

L'insécurité juridique en question et le mécontentement qui s'ensuit ne seront jamais dissipés par la réglementation actuelle.

C'est pourquoi nous proposons que l'examen de maturité et celui de capacité qu'il faut passer pour avoir accès aux fonctions visées soit organisé sous la forme d'un concours, en conformité totale avec le statut des agents ordinaires de l'État et, notamment, des agents du département de la Justice lui-même. En procédant de la sorte, on offre à tous les participants la possibilité objective d'obtenir un bon résultat et, à ceux qui réussissent, la certitude d'être appelés à exercer une fonction dans les liens d'un contrat de travail ou d'obtenir leur nomination.

Cette procédure ne pourrait qu'améliorer l'image des pouvoirs publics. L'arbitraire, même s'il n'existe qu'en apparence, n'est plus accepté par la population.

Enfin, il est nécessaire que les candidats à d'autres grades que le Roi peut créer en application de l'article 185 du Code judiciaire soient également soumis à un concours.

Vu sa grande expérience en matière, notamment, de recrutement de fonctionnaires et de personnel diplomatique, le Secrétariat permanent de recrutement est le service le plus indiqué pour organiser ces examens, le concours actif et l'apport spécialisé de collaborateurs du département et de la magistrature restant, bien entendu, indispensables.

3. AVIS OBJECTIF POUR LA NOMINATION DES GREFFIERS ET DES SECRÉTAIRES

Les commis-greffiers, greffiers, greffiers-chefs de service, greffiers-chefs de greffe, greffiers en chef, commis-secretaires, secrétaires adjoints et secrétaires sont nommés par le Roi sur proposition du ministre de la Justice, et sur proposition conjointe des minis-

(1) Question parlementaire n° 48 du sénateur De Loor du 30 avril 1992, *Questions et Réponses*, 21 juillet 1992, p. 616.

zamenlijke voordracht van de Ministers bevoegd voor de Justitie en Tewerkstelling en Arbeid wat betreft de benoemingen in de arbeidsgerechten.

De wet bepaalt niet dat die voordrachten moeten vergezeld gaan van adviezen.

Afgezien van de toetredingsvoorwaarden (leeftijd, stand, getuigschrift), die specifiek zijn voor elke graad, zwijgt de wet over mogelijke evaluatiecriteria zoals anciënniteit, beroepsantecedenten, verdiensten, geschiktheid of andere, en laat aldus aan de Koning een zeer ruime beoordelingsbevoegdheid om een keuze te doen uit de kandidaten die aan de wettelijke toetredingsvereisten voldoen.

Evenwel is het een gevestigde traditie dat met het oog op de benoeming voor een gerechtelijk ambt de minister zich laat voorlichten en, bij de samenstelling van het dossier van de kandidaten meerdere adviezen worden gevraagd op initiatief van de gerechtelijke overheid.

Het individueel uitgebracht advies biedt in het beste geval een beoordeling van de kwalificaties, de verdiensten, de ervaring, de specifieke onderlegdheid, de persoonlijkheid, de karakteriële eigenschappen, de kwaliteiten van de kandidaat; dit alles in het perspectief van het beoogde ambt.

Andere rangopvolgende korpsoversten beperken zich er veelal toe zich aan te sluiten bij de adviezen van de rechtstreeks betrokken korpsoversten.

Door de afwezigheid van beoordelingscriteria kunnen in de huidige praktijk andere motieven, vreemd aan het belang van de dienst, een rol spelen.

Door het gehanteerd gebruik van de geheimhouding mist de toegepaste techniek onbetwistbaar doorzichtigheid. De betrokkene beschikt niet over een inzage-recht, laat staan enig middel van rechtsbescherming.

De adviesprocedure krijgt door het huidige voorstel een wettelijke omkadering in het Gerechtelijk Wetboek.

De Raad van State beklemtoonde in zijn rechtspraak dat de adviezen een ernstige grond horen te zijn voor de objectieve vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten. Zulks vereist een passend initiatief van de wetgever.

Met dezelfde bedoeling werd ook voor de benoeming van magistraten een tegensprekelijke adviesprocedure ingevoerd door de wet van 18 juli 1991 met betrekking tot de opleiding en de werving van magistraten.

Een bijkomende verantwoording vindt de voorgestelde wettelijke regeling inzake inzage-recht, hoorplicht en recht op verdediging in het «handvest van de gebruiker», goedgekeurd door de federale Regering op 14 december 1992, aangezien het bepaalt dat «de

tres ayant la Justice et l'Emploi et le Travail dans leurs attributions en ce qui concerne les nominations dans les juridictions du travail.

La loi ne dispose pas que ces propositions doivent être accompagnées d'avis.

Indépendamment des conditions d'accès (âge, état, diplôme), qui sont spécifiques à chaque grade, la loi ne dit mot de critères d'évaluation éventuels tels que l'ancienneté, les antécédents professionnels, les mérites, l'aptitude ou d'autres critères encore, laissant ainsi au Roi un très large pouvoir d'appréciation pour choisir parmi les candidats répondant aux conditions d'accès prévues par la loi.

C'est toutefois une tradition bien établie que, pour la nomination à une fonction judiciaire, le ministre se fasse éclairer et que, pour la constitution du dossier des candidats, plusieurs avis soient demandés à l'initiative de l'autorité judiciaire.

L'avis, donné individuellement, présente dans le meilleur cas une appréciation des qualifications, des mérites, de l'expérience, de la compétence spécifique, de la personnalité, du caractère et des qualités du candidat, le tout dans la perspective de l'emploi visé.

Les autres chefs de corps hiérarchiques se bornent la plupart du temps à entériner les avis des chefs de corps directement concernés.

En l'absence de critères d'évaluation, d'autres motifs, étrangers à l'intérêt du service, peuvent jouer un rôle dans la pratique actuelle.

La règle du secret fait que la technique appliquée manque incontestablement de transparence. L'intéressé n'a ni droit de consultation ni, *a fortiori*, moyen de protection juridique.

La présente proposition tend à doter la procédure d'avis d'un cadre légal dans le Code judiciaire lui-même.

Dans sa jurisprudence, le Conseil d'État a souligné que les avis devaient constituer une base sérieuse permettant de comparer objectivement les titres et les mérites des candidats. Cette condition requiert une initiative appropriée du législateur.

C'est dans le même but que l'on a instauré une procédure d'avis contradictoire pour la nomination des magistrats, par la loi du 18 juillet 1991 relative à la formation et au recrutement des magistrats.

La réglementation légale proposée ici concernant le droit de consultation, le droit d'être entendu et le droit à la défense trouve une justification supplémentaire dans la «charte de l'utilisateur», approuvée par le Gouvernement fédéral le 14 décembre 1992, puis-

hoorplicht en de rechten van verdediging strikt na te leven principes zijn, van toepassing op het personeel».

Het advies wordt een essentieel en verplicht onderdeel van de benoemingsprocedure, op straffe van nietigheid van het benoemingsbesluit.

De voordrachten tot benoeming gaan vergezeld van de nodige adviezen en er wordt voor elke kandidaat een adviesdossier aangelegd dat de minister van Justitie samenvoegt met het benoemingsbundel.

4. EEN OBJECTIEVE BEOORDELING

De jaarlijkse beoordeling van het personeelslid moet op objectieve gronden worden gevestigd.

De beoordelingsstaat, opgesteld door de korps-/dienstoverste, vergt een jaarlijkse evaluatie die bekendgemaakt wordt aan de betrokkene. De individuele beoordelingsstaat behoort alle nuttige gegevens te bevatten om derden-korpsoversten te informeren over de betrokken kandidaat. Wie onvoldoende rendeert in de eigen dienst kan bezwaarlijk met een gunstig advies voor promotie in een andere dienst worden aanbevolen.

Afwijkende adviezen uit hoofde van een opportu-niteitsafweging om een kandidaat voor een bepaalde betrekking al of niet geschikt te oordelen zullen moei-lijk verantwoord kunnen worden.

De beoordelingsstaat verschaft derhalve een aange-wezen verantwoordingsinstrument inzake advies-verlening t.a.v. de belanghebbende, de korpsoversten en de benoemende overheid. De invoering van de beoordelingsstaat en de koppeling ervan aan de adviesprocedure dienen bij wet te worden voorzien.

De toepassing van het inzagerecht, de hoorplicht en het recht van verdediging en verhaal vergen strikte procedureregels die niet alleen de vereiste waarbor-gen bieden, doch tevens een snelle en praktische afhandeling beogen. Het voorgestelde stramien houdt rekening met de eigenheden van dienst en van het statuut.

De beoordeling heeft tot doel een objectieve dienst-staat van elk personeelslid te leveren, die een beeld geeft van zijn bekwaamheid en inzet, maar dient even-zeer om bij de bevorderingen iedere vorm van wille-keur uit te sluiten.

De notities en de eindkwoteringen van de beoorde-lingsstaat moeten dan ook als maatstaf dienen voor het advies over de betrokkene ter gelegenheid van diens kandidatuur voor een bevordering.

Met dit voor ogen, past het met behulp van eenvou-dige criteria — waarvan de eenvoud en de klaarheid elk gevaar voor willekeur horen uit te sluiten — op de meest nauwkeurige wijze de respectieve verdiensten van elk personeelslid vast te stellen.

que celle-ci dispose que le droit d'être entendu et les droits de la défense sont des principes à respecter scrupuleusement, qui s'appliquent au personnel.

L'avis devient un élément essentiel et obligatoire de la procédure de nomination, à défaut duquel l'arrêt de nomination est frappé de nullité.

Les propositions de nomination sont accompa-gnées des avis nécessaires et il est constitué pour chaque candidat un dossier d'avis que le ministre de la Justice joint au dossier de nomination.

4. UNE ÉVALUATION OBJECTIVE

L'évaluation annuelle du membre du personnel doit reposer sur des bases objectives.

Le bulletin d'évaluation, établi par le chef de corps ou le chef de service, exige une évaluation annuelle qui est notifiée à l'intéressé. Le bulletin d'évaluation individuel doit contenir toutes les données utiles pour informer les chefs de corps tiers au sujet du candidat intéressé. Un agent dont le rendement est insuffisant dans son propre service peut difficilement faire l'objet d'un avis favorable pour une promotion dans un autre service.

Des avis divergents tendant, pour des raisons d'opportunité, à juger un candidat apte ou inapte à un emploi déterminé, seront difficiles à justifier.

Le bulletin d'évaluation constitue dès lors un in-strument justificatif approprié en matière d'avis, tant à l'égard de l'intéressé que des chefs de service et de l'autorité chargée de la nomination. L'instauration du bulletin d'évaluation et la liaison de celui-ci à la procédure d'avis doivent être prévues dans la loi.

L'application du droit de consultation, du droit d'être entendu et du droit à la défense et au recours exige des règles de procédures strictes, offrant toutes les garanties requises, tout en permettant un déroule-ment rapide et pratique du processus. Le schéma proposé tient compte des spécificités du service et du statut.

L'évaluation a pour but de fournir pour chaque membre du personnel un état de service objectif, reflé-tant ses capacités et son dévouement et permettant aussi d'exclure toute forme d'arbitraire lors des promotions.

Les notations et les mentions finales du bulletin d'évaluation doivent donc servir de critères pour l'avis donné sur l'intéressé lorsqu'il fait acte de candi-dature en vue d'une promotion.

À cet effet, il convient, à l'aide de critères simples — la simplicité et la clarté devant exclure tout risque d'arbitraire — d'établir de la manière la plus précise les mérites respectifs de chaque membre du personnel.

Het opstellen van een beoordelingssysteem is bijzonder delicaat. Het welslagen hangt af zowel van de hoedanigheden van de dienstoverste-beoordeler (hoofdgriffier of (hoofd)secretaris van het parket) als van de gebruikte techniek.

Het is moeilijk al de onontbeerlijke kwaliteiten te verenigen: objectiviteit, onpartijdigheid, rechtvaardigheid, zonder de eenvoud van de procedure uit het oog te verliezen.

Om een omstandig en vergelijkbaar beoordelingsbeeld te krijgen van alle personeelsleden past het eenvormigheid na te streven en een modelbeoordelingsstaat met gekijkte criteria bij koninklijk besluit vast te leggen.

5. DE BEROEPSPROCEDURE

Een verhaal is mogelijk tegen de adviezen bij bevordering en tegen de beoordelingen, bij een nieuw op te richten raad van beroep, die bij ieder hof van beroep samengesteld wordt uit twee magistraten en een hoofdgriffier of secretaris. De leden en hun plaatsvervangers worden aangewezen voor drie jaar.

Binnen veertig dagen na ontvangst van het beroep tegen een advies of tegen een beoordelingsstaat verstrekt de raad van beroep een definitief advies of een definitieve beoordeling, waarvan de betrokkene in kennis wordt gesteld.

6. TOELICHTING BIJ ARTIKEL 6

Artikel 287bis, § 1, van het Gerechtelijk Wetboek

De profielomschrijving gebeurt door de minister van Justitie, opdat vermeden wordt dat een vacature op maat van een bepaalde kandidaat zou worden geschreven. Weliswaar krijgt de dienstoverste of de magistraat-korpsoverste de mogelijkheid om een voorstel tot aanpassing te doen, rekening houdend met de specifieke noden van de dienst.

§ 2. Bij een benoeming tot hoofdgriffier of secretaris is er, op de plaats waar de betrekking is opengevalen, uiteraard geen dienstoverste die advies kan geven.

Het advies over de secretaris van het parket wordt uitgebracht door de toezichthoudende hiërarchische (korps)overste van het parket waar hij zijn ambt vervult.

Ingeval van afwezigheid of onbeschikbaarheid van de hoofdgriffier/secretaris wordt het advies uitgebracht hetzij door de aangewezen waarnemende hoofdgriffier/secretaris van het parket, hetzij door de toezichthoudende hiërarchische overste, daarin zo mogelijk bijgestaan door de ontslagnemende hoofdgriffier/secretaris of het diensthoofd van het betrokken personeelslid.

L'établissement d'une évaluation est particulièrement délicat. La réussite dépend tant des qualités du chef de service qui procède à l'évaluation (greffier en chef ou secrétaire (en chef) du parquet) que de la technique utilisée.

Il est difficile de réunir toutes les qualités indispensables: objectivité, impartialité et équité, sans perdre de vue la simplicité de la procédure.

Pour obtenir une évaluation complète et comparable de tous les membres du personnel, il faut tendre à l'uniformité et définir par arrêté royal un bulletin d'évaluation type, avec des critères consacrés.

5. LA PROCÉDURE DE RECOURS

Les avis donnés lors d'une promotion ainsi que les évaluations peuvent faire l'objet d'un recours auprès d'une chambre de recours à créer dans chaque cour d'appel et composée de deux magistrats et d'un greffier en chef ou d'un secrétaire. Les membres et leurs suppléants seront désignés pour trois ans.

Dans les quarante jours de la réception du recours formé contre un avis ou un bulletin d'évaluation, la chambre de recours rend un avis définitif ou une évaluation définitive, qui est notifiée à l'intéressé.

6. COMMENTAIRE DE L'ARTICLE 6

Article 287bis, § 1^{er}, du Code judiciaire

Le profil est défini par le ministre de la Justice, afin d'éviter qu'une place vacante ne soit taillée sur mesure pour un candidat déterminé. Bien entendu, le chef de service ou le magistrat chef de corps aura la possibilité de faire une proposition d'adaptation, compte tenu des besoins spécifiques du service.

§ 2. Pour la nomination d'un greffier en chef ou d'un secrétaire, il n'y a évidemment, là où la vacance est ouverte, aucun chef de service qui peut donner un avis.

L'avis concernant le secrétaire du parquet est donné par le chef (de corps) hiérarchique du parquet où il exerce ses fonctions.

En cas d'absence ou d'indisponibilité du greffier en chef ou du secrétaire, l'avis est donné soit par le greffier en chef ou le secrétaire du parquet désigné pour exercer les fonctions, soit par le supérieur hiérarchique de tutelle, assisté si possible par le greffier en chef ou le secrétaire démissionnaire ou par le chef de service du membre du personnel concerné.

§ 3. De bevoegde minister moet in zijn keuze van voordracht van een kandidaat voor benoeming in hoofdorde rekening houden met de uitgebrachte adviezen of met het na beroep definitief uitgebracht advies.

Artikel 287ter van het Gerechtelijk Wetboek

De beoordeling van de personeelsleden die, met behoud van hun aanspraken op bevordering, in beschikbaarheid zijn gesteld, of vrijstelling van dienst hebben bekomen voor het vervullen van een opdracht, of loopbaanonderbreking genieten, of geroepen zijn om hun militaire dienst te vervullen, of om welke andere reden ook tijdelijk hun ambt niet effectief waarnemen, wordt, ongeacht hun tijdelijke afwezigheid, zonder onderbreking aangevuld door de dienstoverste (en eventueel de magistraat-korpsoverste) van de laatste tewerkstellingsplaats, met dien verstande dat specifieke rubrieken in verband met recente dienstvervulling onbeantwoord zullen blijven.

De beoordelingsstaat wordt opgemaakt door de onmiddellijke dienstoverste van de rechtsmacht waar de belanghebbende is tewerkgesteld, dit is de hoofdgriffier of de secretaris. Hij maakt de nodige aantekeningen die naar zijn mening aan het personeelslid moeten worden toegekend en maakt daartoe gebruik van een modelbeoordelingsstaat zonder bepaalde rubrieken uit te sluiten (tenzij «afwezigheid», zie voorgaande lid). De beoordelingen worden tevens gesynthetiseerd in een van de volgende eindkwalificaties: «zeer goed», «goed», «voorbehoud», «onvoldoende», «slecht».

De ondertekening door de magistraat-korpsoverste is vereist om de evaluatie te laten gebeuren door twee hiërarchische meerderen.

De beoordelingsstaat over de hoofdgriffier of secretaris van het parket wordt opgemaakt door diens toezichthoudende hiërarchische overste, zijnde de procureur des Konings/arbeidsauditeur of de procureur-generaal/eerste advocaat-generaal.

Ingeval van afwezigheid of onbeschikbaarheid van de hoofdgriffier/secretaris zal de beoordelingsstaat worden opgemaakt, hetzij door de aangewezen waarnemende hoofdgriffier/secretaris van het parket, hetzij door de toezichthoudende hiërarchische overste. In het laatste geval zal de hiërarchische overste zich laten bijstaan door een diensthoofd van het betrokken personeelslid.

Wanneer het personeelslid niet de functie uitoefent die met zijn graad overeenstemt op het ogenblik van het opmaken van een beoordelingsstaat, zal bij de beoordeling rekening moeten worden gehouden met de vervulling van de hogere functies die het personeelslid op dat tijdstip waarneemt.

§ 3. Lorsqu'il choisit de proposer un candidat à une nomination, le ministre compétent doit tenir compte principalement des avis donnés ou de l'avis donné définitivement après recours.

Article 287ter du Code judiciaire

L'évaluation des membres du personnel qui, tout en conservant leurs titres à la promotion, sont mis en disponibilité ou dispensés du service pour l'accomplissement d'une mission, ou bénéficient d'une interruption de carrière, ou ont été appelés au service militaire ou n'exercent pas temporairement leurs fonctions de manière effective pour une autre raison quelconque, est complétée sans interruption, nonobstant leur absence temporaire, par le chef de service (et éventuellement par le magistrat chef de corps) du dernier lieu d'affectation, étant entendu que les rubriques spécifiques se rapportant à la manière récente de servir ne seront pas complétées.

Le bulletin d'évaluation est établi par le chef de service immédiat de la juridiction où l'intéressé est affecté, c'est-à-dire le greffier en chef ou le secrétaire. Il établit les notations nécessaires qui, à son avis, doivent être attribuées au membre du personnel, et il utilise à cet effet un bulletin d'évaluation type, sans exclure certaines rubriques (sauf pour l'«absence»: voir l'alinéa précédent). Les évaluations sont également synthétisées par l'une des mentions finales suivantes: «très bon», «bon», «réservé», «insuffisant», «mauvais».

La signature du magistrat chef de corps est requise pour faire procéder à l'évaluation par deux supérieurs hiérarchiques.

Le bulletin d'évaluation du greffier en chef ou du secrétaire du parquet est établi par leur supérieur hiérarchique de tutelle, c'est-à-dire le procureur du Roi/auditeur du travail ou le procureur général/premier avocat général.

En cas d'absence ou d'indisponibilité du greffier en chef ou du secrétaire, le bulletin d'évaluation sera établi soit par le greffier en chef ou le secrétaire du parquet désignés pour exercer les fonctions par intérim, soit par le supérieur hiérarchique de tutelle. Dans ce dernier cas, le supérieur hiérarchique se fera assister d'un chef de service du membre du personnel concerné.

Lorsque le membre du personnel n'exerce pas la fonction qui correspond à son grade au moment de l'établissement du bulletin d'évaluation, l'évaluation devra tenir compte de l'accomplissement des fonctions supérieures que le membre du personnel exerce à ce moment-là.

Artikel 287quater, § 1, van het Gerechtelijk Wetboek

Ingeval erkende organen voor de magistratuur, de griffiers en de secretarissen worden geïnstitutionaliseerd, kunnen de leden en de plaatsvervangende leden voor de raad van beroep, mede door die organen worden aangewezen.

Frederik ERDMAN.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 185 van het Gerechtelijk Wetboek wordt een nieuw tweede lid ingevoegd, luidende:

«Het examen, waarvan Hij het slagen als voorwaarde oplegt, moet vergelijkend zijn en wordt georganiseerd door het Vast Wervingssecretariaat.»

Art. 3

De eerste volzin van het 3^o van artikel 270, eerste lid, van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

«geslaagd zijn voor een vergelijkend maturiteits-examen ingericht door het Vast Wervingssecretariaat, en bestaande uit een mondeling en een schriftelijk gedeelte.»

Art. 4

De eerste volzin van het 3^o van artikel 271, eerste lid, van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

«geslaagd zijn voor een door het Vast Wervingssecretariaat ingericht vergelijkend maturiteitsexamen, bestaande uit een mondeling en een schriftelijk gedeelte.»

Art. 5

Artikel 272, eerste lid, 2^o, van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

2^o geslaagd zijn voor een bekwaamheidsexamen ingericht door het Vast Wervingssecretariaat.»

Article 287quater, § 1^{er}, du Code judiciaire

Si des organes reconnus sont institutionnalisés pour la magistrature, les greffiers et les secrétaires, ils pourront participer à la désignation des membres et des membres suppléants de la chambre de recours.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article premier

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Art. 2

Il est inséré à l'article 185 du Code judiciaire un deuxième alinéa nouveau, rédigé comme suit:

«L'examen, dont il impose la réussite comme condition, doit être un concours, organisé par le Secrétariat permanent de recrutement.»

Art. 3

La première phrase du 3^o de l'article 270, premier alinéa, du même Code est remplacée par la disposition suivante:

«avoir réussi un concours de maturité organisé par le Secrétariat permanent de recrutement et comportant une épreuve orale et une épreuve écrite.»

Art. 4

La première phrase du 3^o de l'article 271, premier alinéa, du même Code est remplacée par la disposition suivante:

«avoir réussi un concours de maturité organisé par le Secrétariat permanent de recrutement et comportant une épreuve orale et une épreuve écrite.»

Art. 5

À l'article 272, premier alinéa, du même Code, le 2^o est remplacé comme suit:

«2^o avoir réussi un examen de capacité organisé par le Secrétariat permanent de recrutement.»

Art. 6

In deel II, boek I, titel VI, hoofdstuk X, van het Gerechtelijk Wetboek worden de artikelen 287*bis*, 287*ter* en 287*quater* ingevoegd, luidende :

«*Art. 287bis.* — § 1. Voor de benoemingen bedoeld in de artikelen 260 en 273 tot en met 280, stelt de minister van Justitie een profielomschrijving op die beantwoordt aan de algemene en specifieke vereisten eigen aan het ambt. Op voorstel van de dienstoverste of de magistraat-korpsoverste van de griffie of het parket waar de betrekking is opengevallen, kan de profielomschrijving worden aangepast aan de vereisten eigen aan de dienst.

§ 2. Voor dezelfde benoemingen als bedoeld in § 1 wint de minister van Justitie het advies in over de voorgestelde kandidaat bij de dienstoverste en de magistraat-korpsoverste van de rechtsmacht waar de kandidaat was tewerkgesteld.

Over de voorgestelde kandidatuur voor het ambt van hoofdgriffier of secretaris wint de minister van Justitie ook het advies in bij de magistraat-korpsoverste van de rechtsmacht waar de betrekking is opengevallen.

§ 3. Het advies antwoordt op de profielomschrijving, en belicht de vorming, de ervaring en de kwaliteiten van de kandidaat in de optiek van diens geschiktheid voor het vacante ambt; het wordt gestaafd door de notities en de eindkwoteringen opgenomen in diens drie laatste beoordelingsstaten.

§ 4. De adviezen worden medegedeeld door de dienstoverste en de magistraat-korpsoverste, naar gelang van het geval aan de eerste voorzitter of aan de procureur-generaal, binnen de termijn van één maand na de ontvangst van het verzoek om advies.

De eerste voorzitter of de procureur-generaal geeft de kandidaat schriftelijk kennis van zijn recht om het adviesdossier gedurende 10 dagen in te zien.

De betrokken kandidaat beschikt over een bijkomende termijn van 10 dagen om zijn schriftelijke bemerkingen aan de eerste voorzitter of de procureur-generaal, naargelang van het geval, te laten geworden die ze aan het adviesdossier toevoegt.

Oordeelt de betrokken kandidaat dat ernstige redenen voorhanden zijn, dan kan hij bovendien verhaald instellen uiterlijk 10 dagen na het verstrijken van de inzagetermijn bij wijze van een schriftelijk bezwaarschrift gericht aan de raad van beroep; hiervan wordt een ontvangstbewijs afgeleverd.

§ 5. De adviezen bedoeld in de §§ 1 en 2 zijn vereist op straffe van nietigheid van het benoemingsbesluit.

Art. 6

Il est inséré dans la deuxième partie, livre I^{er}, titre VI, chapitre X, du Code judiciaire, des articles 287*bis*, 287*ter* et 287*quater*, rédigés comme suit :

«*Art. 287bis.* — § 1^{er}. Pour les nominations visées aux articles 260 et 273 à 280, le ministre de la Justice définit un profil répondant aux exigences générales et spécifiques de la fonction. Sur proposition du chef de service ou du magistrat chef de corps du greffe ou du parquet où la vacance est ouverte, le profil peut être adapté aux exigences propres au service.

§ 2. Pour les mêmes nominations que celles visées au § 1^{er}, le ministre prend l'avis du chef de service et du magistrat chef de corps de la juridiction à laquelle le candidat proposé était affecté.

Pour les candidatures aux fonctions de greffier en chef ou de secrétaire, le ministre de la Justice prend également l'avis du magistrat chef de corps de la juridiction où la vacance est ouverte.

§ 3. L'avis répond au profil défini et expose la formation, l'expérience et les qualités du candidat dans l'optique de son aptitude à exercer les fonctions vacantes; il s'appuie sur les notations et les mentions finales figurant dans les trois derniers bulletins d'évaluation du candidat.

§ 4. Les avis sont communiqués par le chef de service et le magistrat chef de corps, selon le cas, au premier président ou au procureur général, dans le mois qui suit la réception de la demande d'avis.

Le premier président ou le procureur général informe par écrit le candidat qu'il a le droit de consulter le dossier d'avis pendant dix jours.

Le candidat intéressé dispose d'un délai supplémentaire de dix jours pour adresser ses remarques écrites au premier président ou au procureur général, selon le cas, qui les joindra au dossier d'avis.

Si le candidat intéressé estime que des motifs sérieux le justifient, il peut en outre introduire une réclamation, au plus tard dix jours après l'expiration du délai de consultation, par requête écrite adressée à la chambre de recours; il lui en est donné récépissé.

§ 5. Les avis visés aux §§ 1^{er} et 2 sont requis à peine de nullité de l'arrêté de nomination.

Artikel 287ter. — § 1. Jaarlijks wordt een beoordelingsstaat opgemaakt van alle personeelsleden van de griffies en de parketten, zoals vermeld in de artikelen 260 en 270 tot en met 285.

In de beoordelingsstaat drukt de dienstoverste zijn opvatting uit omtrent de waarde en de houding van het personeelslid, met behulp van beschrijvende formules overeenkomstig de aangebrachte aanduidingen. De Koning bepaalt het model van deze beoordelingsstaat en de verplichte rubrieken.

Zodra de dienstoverste de beoordelingsstaat heeft geformuleerd legt hij deze voor aan de magistraat-korpsoverste van zijn rechtsmacht. De magistraat-korpsoverste viseert de beoordelingsstaat. De korpsoverste is gemachtigd een bijkomend of afwijkend advies toe te voegen indien hij meent dat de beoordeling geformuleerd door de dienstoverste onvolledig of onnauwkeurig is gebleven.

De beoordelingsstaat over de hoofdgriffier of secretaris van het parket wordt opgemaakt door diens toezichthoudende hiërarchische overste. De beoordelingsstaat van de hoofdgriffier wordt geïviseerd door de magistraat-korpsoverste van de rechtsmacht waar hij zijn ambt vervult.

§ 2. Na te zijn geïviseerd door de magistraat-korpsoverste wordt de beoordelingsstaat door de dienstoverste ter kennis gebracht van het betrokken personeelslid.

De betrokkene beschikt over een termijn van 10 dagen om een bezwaarschrift in te dienen bij de raad van beroep en te vragen gehoord te worden.

§ 3. De staten worden elk jaar in de loop van de maand september opgemaakt; zij worden uiterlijk op 15 oktober ter kennisgeving voorgelegd aan de belanghebbenden.

De beoordelingsstaat kan pas voor de eerste maal worden opgemaakt, na ten minste drie maand effectieve dienst in de griffie of het parket waar belanghebbende is tewerkgesteld.

De beoordeling slaat terug op de voorbije periode sinds de indiensttreding of de vorige beoordelingsstaat.

Ter gelegenheid van de overgang van een personeelslid naar een andere gerechtelijke dienst behoort het aan de vorige dienstchef om binnen de maand de jongste drie beoordelingsstaten van het gewezen personeelslid vertrouwelijk over te maken aan de nieuwe dienstoverste.

De dienstoverste en de magistraat-korpsoverste die, op het tijdstip waarop zij advies moeten uitbrengen over een kandidaat, het personeelslid tijdens de jongste drie maanden niet onder hun gezag hebben

Article 287ter. — § 1^{er}. Il est établi chaque année un état d'évaluation de tous les membres du personnel des greffes et des parquets, mentionnés aux articles 260 et 270 à 285.

Dans le bulletin d'évaluation, le chef de service exprime son opinion quant à la valeur et à l'attitude du membre du personnel, au moyen de formules descriptives, conformément aux indications apportées. Le Roi détermine le modèle dudit bulletin et les rubriques que celui-ci comporte obligatoirement.

Dès que le chef de service a formulé le bulletin d'évaluation, il le soumet au magistrat chef de corps de sa juridiction. Le magistrat chef de corps y appose son visa. Il est autorisé à ajouter un avis supplémentaire ou divergent s'il estime que l'évaluation formulée par le chef de service est incomplète ou imprécise.

Le bulletin d'évaluation relatif au greffier en chef ou au secrétaire du parquet est établi par le supérieur hiérarchique dont ils relèvent. Le bulletin d'évaluation du greffier en chef est visé par le magistrat chef de corps de la juridiction où il exerce ses fonctions.

§ 2. Après avoir été visé par le magistrat chef de corps, le bulletin d'évaluation est notifié par le chef de service au membre du personnel intéressé.

L'intéressé dispose d'un délai de dix jours pour introduire une réclamation auprès de la chambre de recours et demander à être entendu.

§ 3. Les bulletins d'évaluation sont établis chaque année dans le courant du mois de septembre; ils sont notifiés aux intéressés au plus tard le 15 octobre.

L'état d'évaluation ne peut être établi pour la première fois qu'après au moins trois mois de service effectif au greffe ou au parquet auquel l'intéressé est affecté.

L'évaluation porte sur la période révolue depuis l'entrée en service ou le bulletin d'évaluation précédent.

Lorsqu'un membre du personnel est transféré à un autre service judiciaire, il appartient au chef de service précédent de transmettre, confidentiellement et dans le mois, au nouveau chef de service, les trois derniers bulletins de son ancien membre du personnel.

Le chef de service et le magistrat chef de corps qui, au moment où ils doivent donner un avis sur un candidat, n'auront pas eu le membre du personnel sous leur autorité pendant les trois derniers mois,

gehad, zullen zich voor het opmaken van hun advies kunnen steunen op de laatste beoordelingsstaten, door de vorige dienstchef overgezonden.

De beoordelingsstaat wordt bijgehouden door de dienstchef in een vertrouwelijk dossier op naam van elk personeelslid afzonderlijk.

Ingeval van drie opeenvolgende beoordelingsstaten met eindkwotering «slecht» wordt zulks gerapporteerd aan de minister van Justitie. Hij neemt de nodige tuchtmaatregelen, desgevallend de afzetting.

Artikel 287quater. — § 1. In het rechtsgebied van ieder hof van beroep en ieder arbeidshof wordt een raad van beroep opgericht die kennis neemt van de beroepen ingesteld tegen de adviezen bij bevordering, en van de beroepen ingesteld tegen de beoordelingsstaten.

De raad van beroep is samengesteld uit:

1° een magistraat van de zetel, aangewezen door de eerste voorzitter van het hof van beroep of, in voorkomend geval, door de eerste voorzitter van het arbeidshof of door de voorzitter van het militair gerechtshof indien de benoeming of de beoordeling betrekking heeft op een ambt in een arbeidsgerecht of op een ambt in een militair gerecht;

2° een magistraat van het parket, aangewezen door de procureur-generaal of, in voorkomend geval, door de auditeur-generaal bij het militair gerechtshof;

3° een hoofdgriffier of een secretaris naargelang van het geval, aangewezen door de procureur-generaal of, in voorkomend geval, door de auditeur-generaal bij het militair gerechtshof.

De raad van beroep wordt voorgezeten door de magistraat met de hoogste rang.

De leden van de raad van beroep worden aangewezen voor de duur van drie jaar. Voor elk lid worden drie plaatsvervangers aangewezen.

Ingeval van onbeschikbaarheid van één of meer leden wordt de plaats van het afwezig lid ingenomen door de eerstvolgende daartoe aangewezen plaatsvervanger.

De raad van beroep kan slechts geldig beraadslagen indien alle leden, of hun plaatsvervangers, aanwezig zijn.

De Koning bepaalt de werkwijze van de raden van beroep.

§ 2. Na ontvangst van het bezwaarschrift tegen een advies bij bevordering vraagt de voorzitter van de raad van beroep aan de eerste voorzitter of de procureur-generaal om het adviesdossier onverwijld over te zenden.

pourront, pour établir leur avis, se baser sur les derniers bulletins d'évaluation transmis par le chef de service précédent.

Le bulletin d'évaluation est conservé par le chef de service dans un dossier confidentiel ouvert au nom de chaque membre du personnel.

Lorsque trois bulletins successifs ont été établis avec la mention finale «mauvais», un rapport est adressé au ministre de la Justice. Celui-ci prend les mesures disciplinaires voulues, parmi lesquelles, le cas échéant, la révocation.

Article 287 quater. — § 1^{er}. Il est établi dans le ressort de chaque cour d'appel et de chaque cour du travail une chambre de recours, qui est saisie des réclamations introduites contre les avis donnés lors des promotions ainsi que des réclamations introduites contre les bulletins d'évaluation.

La chambre de recours est composée :

1° d'un magistrat du siège, désigné par le premier président de la cour d'appel ou, le cas échéant, par le premier président de la cour du travail ou par le président de la cour militaire si la nomination ou l'évaluation concernent une fonction dans un tribunal du travail ou une fonction dans une juridiction militaire;

2° d'un magistrat du parquet désigné par le procureur général ou, le cas échéant, par l'auditeur général près de la cour militaire;

3° d'un greffier en chef ou d'un secrétaire, selon le cas, désigné par le procureur général ou, le cas échéant, par l'auditeur général près la cour militaire.

La chambre de recours est présidée par le magistrat ayant le rang le plus élevé.

Les membres de la chambre de recours sont désignés pour une durée de trois ans. Il est désigné trois suppléants pour chacun des membres.

En cas d'indisponibilité d'un ou de plusieurs membres, la place du membre absent est occupée par le suppléant suivant désigné à cet effet.

La chambre de recours ne peut délibérer valablement que si tous les membres, ou leurs suppléants, sont présents.

Le Roi fixe les modalités de fonctionnement des chambres de recours.

§ 2. Après réception de la réclamation contre un avis donné à l'occasion d'une promotion, le président de la chambre de recours demande au premier président ou au procureur général de lui transmettre sans délai le dossier d'avis.

De raad van beroep hoort de betrokkene en de adviesverleners, en onderzoekt het dossier en de motieven van de betrokkene. De appellant mag zich bij het verhoor laten bijstaan door een advocaat.

Het definitieve advies wordt door de voorzitter van de raad van beroep meegedeeld aan de procureur-generaal of, in voorkomend geval, aan de auditeur-generaal, die op zijn beurt kennis geeft aan de minister van Justitie, binnen een termijn van veertig dagen, te rekenen van de ontvangst van het bezwaarschrift bij de raad.

De raad van beroep stelt bij aangetekende brief de betrokken kandidaat ervan in kennis.

§ 3. Na ontvangst van het bezwaarschrift tegen een beoordelingsstaat vraagt de voorzitter van de raad van beroep aan de betrokken dienstoverste de beoordelingsstaat, eventueel met een bijkomende schriftelijke verantwoording van de onmiddellijke oversten, onverwijld over te zenden.

De raad van beroep hoort de betrokkene persoonlijk en desgewenst ook de opstellers van de betwiste beoordelingsstaat en onderzoekt het dossier en de motieven van de betrokkene. De appellant mag zich bij het verhoor laten bijstaan door een advocaat.

Het definitieve advies wordt door de voorzitter van de raad van beroep meegedeeld aan de procureur-generaal of, in voorkomend geval, aan de auditeur-generaal, die op zijn beurt de betrokken dienstoverste kennis geeft, binnen een termijn van veertig dagen, te rekenen van de ontvangst van het bezwaarschrift bij de raad.

De raad van beroep stelt bij aangetekende brief de betrokken kandidaat ervan in kennis. Dit advies is definitief en wordt gevoegd bij de betwiste beoordelingsstaat.»

Art. 7

Artikel 281, § 3, eerste lid, van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

«De in de §§ 1 en 2 bedoelde examens zijn vergelijkend en worden ingericht door het Vast Wervingssecretariaat.»

Art. 8

De eerste volzin van het 3^o van artikel 282, eerste lid, van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

«geslaagd zijn voor een door het Vast Wervingssecretariaat ingericht vergelijkend maturiteitsexamen, bestaande uit een mondeling en een schriftelijk gedeelte.»

La chambre de recours entend l'intéressé et les auteurs de l'avis et examine le dossier et les motifs de l'intéressé. L'appellant peut se faire assister d'un avocat lors de son audition.

L'avis définitif est transmis par le président de la chambre de recours au procureur général ou, le cas échéant, à l'auditeur général, lequel informe à son tour le ministre de la Justice dans un délai de quarante jours à compter de la réception de la réclamation par la chambre.

La chambre de recours le notifie par lettre recommandée au candidat intéressé.

§ 3. Après réception de la réclamation relative à un bulletin d'évaluation, le président de la chambre de recours invite le chef de service concerné à lui transmettre sans délai ledit bulletin, éventuellement accompagné d'une justification écrite supplémentaire émanant des chefs immédiats.

La chambre de recours entend l'intéressé en personne ainsi que, si elle le souhaite, les auteurs du bulletin d'évaluation contesté et elle examine le dossier et les motifs de l'intéressé. L'appellant peut se faire assister d'un avocat lors de son audition.

L'avis définitif est transmis par le président de la chambre de recours au procureur général ou, le cas échéant, à l'auditeur général, lequel informe à son tour le chef de service concerné, dans un délai de quarante jours à compter de la réception de la réclamation par la chambre.

La chambre de recours le notifie par lettre recommandée au candidat intéressé. Cet avis est définitif et est joint au bulletin d'évaluation contesté.»

Art. 7

L'article 281, § 3, premier alinéa, du même Code est remplacé par la disposition suivante:

«Les examens visés aux §§ 1^{er} et 2 sont des concours, organisés par le Secrétariat permanent de recrutement.»

Art. 8

La première phrase du 3^o de l'article 282, premier alinéa, du même Code est remplacée par la disposition suivante:

«avoir réussi un concours de maturité organisé par le Secrétariat permanent de recrutement et comportant une épreuve orale et une épreuve écrite.»

Art. 9

De eerste volzin van het 3^o van artikel 283, eerste lid, van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

«geslaagd zijn voor een door het Vast Wervingssecretariaat ingericht vergelijkend maturiteitsexamen, bestaande uit een mondeling en een schriftelijk gedeelte.»

Art. 10

Artikel 284, eerste lid, 2^o, van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

«2^o voor een vergelijkend bekwaamheidsexamen geslaagd zijn, dat wordt ingericht door het Vast Wervingssecretariaat.»

Frederik ERDMAN.
Roger LALLEMAND.
Hugo COVELIERS.
Andrée DELCOURT-PÊTRE.
Eddy BOUTMANS.

Art. 9

La première phrase du 3^o de l'article 283, premier alinéa, du même Code est remplacée par la disposition suivante:

«avoir réussi un concours de maturité organisé par le Secrétariat permanent de recrutement et comportant une épreuve orale et une épreuve écrite.»

Art. 10

L'article 284, premier alinéa, 2^o, du même Code est remplacé par la disposition suivante:

«2^o avoir réussi un concours de capacité organisé par le Secrétariat permanent de recrutement.»