KONINKRIJK BELGIË

ADVIES 50.257/1 TOT 50.264/1
VAN 29 SEPTEMBER 2011

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

DE RAAD VAN STATE, afdeling Wetgeving, eerste kamer, op 7 september 2011 door de Minister van Werk verzocht haar, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over

1° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant (PSC 102.06)' (50.257/1);

2° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen ressorteren (PC 314)' (50.258/1);

3° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk ressorteren (PSC 149.02)' (50.259/1);

4° een ontwerp van koninklijk besluit 'tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf ressorteren (PC 113)' (50.260/1);

5° een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten ressorteren (PC 317)’ (50.261/1);

6° een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel ressorteren (PSC 149.04)’ (50.262/1);

7° een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren (PC 112)’ (50.263/1);

8° een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken ressorteren (PC 132)’ (50.264/1),

heeft het volgende advies gegeven:

Rekening houdend met het tijdstip waarop dit advies gegeven wordt, vestigt de Raad van State de aandacht op het feit dat, wegens het ontslag van de regering, de bevoegdheid van deze laatste beperkt is tot het afhandelen van de lopende zaken. Dit advies wordt evenwel gegeven zonder dat wordt nagegaan of deze ontwerpen in die beperkte bevoegdheid kunnen worden ingepast, aangezien de afdeling Wetgeving geen kennis heeft van het geheel van de feitelijke gegevens welke de regering in aanmerking kan nemen als zij te oordelen heeft of het vaststellen of het wijzigen van een verordening noodzakelijk is.

*

* *

STREKKING VAN DE ONTWERPEN

50.257/1

1. Ontwerp 50.257/1 strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant (PSC 102.06) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 29 september 1999 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomite´ voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Limburg, wordt opgeheven.

50.258/1

1. Ontwerp 50.258/1 strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor

zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 5 maart 2008 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314), wordt opgeheven.

50.259/1

1. Ontwerp 50.259/1 strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk (PSC 149.02) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 juli 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk, wordt opgeheven.

50.260/1

1. Ontwerp 50.260/1 strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf (PC 113) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. In geval van ontslag met het oog op brugpensioen gelden kortere opzegtermijnen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

2. De huidige regelingen, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 2006 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het faience- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurproducten en het ceramisch aardewerk ressorteren (PSC 113.01), het koninklijk besluit van 22 maart 2006 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de ondernemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels ressorteren (PSC 113.02) en het koninklijk besluit van 29 maart 2006 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor vuurvaste producten ressorteren (PSC 113.03), worden opgeheven.

50.261/1

1. Ontwerp 50.261/1 strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten (PC 317) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 19 november 2007 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten (PC 317), wordt opgeheven.

50.262/1

1. Ontwerp 50.262/1 strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (PSC 149.04) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 juli 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, wordt opgeheven.

50.263/1

1. Ontwerp 50.263/1 strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf (PC 112) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 juli 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren, wordt opgeheven.

50.264/1

1. Ontwerp 50.264/1 strekt ertoe aan de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken (PC 132) bepaalde voordelen toe te kennen op het vlak van de verlenging van de opzegtermijnen, voor zover het ontslag uitgaat van de werkgever, de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd en het ontslag niet wordt gegeven met het oog op brugpensioen. De duur van de opzegtermijn staat in verhouding tot de hoegrootheid van de in de onderneming verworven anciënniteit.

2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 17 december 2007 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken (PC 132), wordt opgeheven.

RECHTSGROND

1. Uit het eerste lid van de aanhef van de ontwerpen dient te worden afgeleid dat de stellers ervan voor de ontworpen regelingen rechtsgrond beogen te vinden in artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat luidt:

> "Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan".

2. Artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978 heeft artikel 19 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, in die wet ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954, overgenomen. Dat artikel 19 werd door de verslaggever van de bevoegde kamercommissie verduidelijkt als volgt:

> "Uw commissie heeft, inderdaad, willen rekening houden met speciale toestanden die zich kunnen voordoen, ofwel voor speciale categorieën van arbeiders (wij denken bijvoorbeeld aan gekwalificeerde arbeiders, die eventueel een langere opzeggingstermijn zouden kunnen verkrijgen of aan de arbeiders in bepaalde bedrijven werkzaam, bijvoorbeeld het bouwbedrijf, en voor wie eventueel een kortere opzeggingstermijn kan worden voorzien), ofwel voor speciale toestanden die hun oorzaak vinden in sociale en economische redenen (tijdelijke werkloosheid, in voege brengen van een beurtsysteem, enz.)" [1].

3. Op de vraag of de ontwerpen betrekking hebben op een bijzondere categorie van werknemers of op opzeggingen om sociale of economische redenen, zoals bedoeld in artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, antwoordt één van de gemachtigden:

> "Le fondement légal du projet d'arrêté royal réside effectivement dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui précise que « Sur proposition de la commission paritaire (...), le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux ».
>
> D'une part, le projet d'arrêté royal catégorise les ouvriers concernés selon l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.
>
> En effet, l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, a toujours été appréhendé, en ce compris par les partenaires sociaux (qui jouissent d'une grande

[1] *Hand.*, Kamer, 28 oktober 1953, 18.

autonomie en cette matière), comme étant la base légale permettant d'octroyer des délais de préavis plus longs en fonction, précisément, de l'ancienneté du travailleur.

En outre, les délais de préavis légaux des employés, ainsi que ceux des ouvriers du secteur privé (hors préavis spécifiques) et du secteur public se différencient également sur la base du critère de l'ancienneté (Voy. art. 59, al. 2 et 3, 65/2 (en vigueur à partir du 1er janvier 2012), 82, § 2, et 86/2 (en vigueur à partir du 1er janvier 2012) de la loi du 3 juillet 1978, précitée). A cet égard, les articles 65/2 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978, en vigueur à partir du 1er janvier 2012, ont été insérés par la loi du 12 avril [2011] modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel. Ces nouvelles dispositions prévoient, comme celles qui les ont précédées, que les délais de préavis à octroyer augmentent en fonction de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'entreprise. Force est de constater que l'avis n° 49.323/1 du 3 mars 2011 donné par la section de législation du Conseil d'Etat n'a pas jugé bon de critiquer cette manière de procéder.

Il convient également de noter que les travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1954 modifiant l'article 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, dont le texte a été repris dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, considèrent que les « travailleurs qualifiés » constituent une « catégorie spéciale de travailleurs » (Ann. Chambre, 28 octobre 1953, p. 18). Or, il est raisonnable de penser que l'amélioration des qualifications du travailleur est, à tout le moins pour partie, fonction de l'évolution de son ancienneté dans l'entreprise.

D'autre part, le critère de la qualification du travailleur, déterminé à titre illustratif par les travaux préparatoires, n'est en rien exclusif d'autres catégories. A cet égard, il y a lieu de considérer la portée sectorielle de l'arrêté royal en projet, laquelle induit nécessairement la prise en compte de conditions particulières et propres au secteur d'activités, notamment d'ordre socio-économique. En ce sens, il paraît logique de considérer que les ouvriers relevant du champ d'application de la commission paritaire … constituent effectivement une « catégorie spéciale de travailleurs » par rapport aux ouvriers relevant d'autres (sous) commissions paritaires, visés ou non par un arrêté royal pris sur la base de l'article 61.

J'ajoute enfin que l'arrêté royal en projet, en prévoyant une augmentation des délais de préavis à accorder aux ouvriers en cas de licenciement, s'inscrit dans une perspective visant à rapprocher les statuts ouvriers et employés.

Il convient également de rappeler la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011), selon laquelle le législateur doit achever l'harmonisation des statuts pour le 8 juillet 2013 au plus tard. Il s'ensuit que l'arrêté royal en projet n'aura qu'une durée de vie relativement limitée."

4. Er kan worden aan getwijfeld of de in de voorliggende ontwerpen bedoelde categorieën van werknemers kunnen worden begrepen als een "bijzondere categorie" in de zin van voornoemd artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, nu het bijzonder karakter van die

categorieën van werknemers telkens slechts verband lijkt te houden met de verworven anciënniteit en in geen geval kan worden betrokken op de aard van de uitgeoefende arbeid of van de onderneming, welke aspecten nochtans, zoals uit de parlementaire voorbereiding kan worden afgeleid, uitdrukkelijk als doorslaggevend voor de toepassing van voornoemd artikel 61, § 1, werden aangemerkt. Wat dat betreft is het door de gemachtigde aangevoerde argument dat de ontwerpen slechts betrekking hebben op de werknemers die onder het betrokken paritair (sub)comité ressorteren, die reeds daardoor - gelet op de socio-economische kenmerken van die sector - een bijzondere categorie van werknemers zouden vormen, evenmin overtuigend, nu niet wordt aangetoond dat de socio-economische kenmerken van die sector de specifieke opzegtermijnen rechtvaardigen.

Uit de door de gemachtigde verstrekte toelichting kan bovendien worden afgeleid dat aan de ontwerpen mede de algemene bedoeling voorligt om te komen tot een geleidelijke harmonisatie van de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden, rekening houdende met de rechtspraak terzake van het Grondwettelijk Hof.[2]

De Raad van State, afdeling Wetgeving, dient dan ook een voorbehoud te maken nopens het voorhanden zijn van een voldoende rechtsgrond voor de ontworpen regelingen in voornoemd artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978. Naar het oordeel van de afdeling Wetgeving wordt de in die bepaling aan de Koning verleende machtiging met de voorliggende ontwerpen immers aangewend voor andere doeleinden dan die waarvoor ze door de wetgever zijn verleend. Een dergelijke handelwijze staat gelijk met een oneigenlijk gebruik van die machtiging, waarvoor geen rechtsgrond voorhanden kan worden geacht in voornoemd artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978. De door de gemachtigde aangegeven doeleinden dienen integendeel te worden verwezenlijkt door het wijzigen van de wet van 3 juli 1978 zelf, inzonderheid die bepalingen ervan die betrekking hebben op de opzegtermijnen voor arbeiders.

5.1. In subsidiaire orde dient nog in herinnering te worden gebracht wat de Raad van State, afdeling Wetgeving, in advies 49.323/1,[3] specifiek met betrekking tot de overeenstemming van de opzegtermijnen voor werklieden met het Europees Sociaal Handvest, heeft opgemerkt:

“Artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest luidt:

[2] Zie o.m. Grondwettelijk Hof, nr. 125/2011, 7 juli 2011.

[3] Adv. RvS 49.323/1, 3 maart 2011, over het voorontwerp dat later de wet van 12 april 2011 is geworden “houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord”, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, 53-1322/01, 56-57.

"Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op een billijke beloning te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

(...)

4. het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn bij beëindiging van hun dienstbetrekking te erkennen" [4].

De vraag rijst in hoeverre de ontworpen regeling op het vlak van de opzeggingstermijnen van in het bijzonder de arbeiders in overeenstemming kan worden geacht met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest. Met betrekking tot de thans van kracht zijnde wettelijke regeling wordt in het rapport met conclusies over België van het Europees Comité voor sociale rechten van december 2010 het volgende gesteld:

"Nevertheless, the Committee notes that some categories of employees are left without adequate protection, as the maximum statutory notice period provided by the Employment Contracts Act is not in conformity with the Article 4, § 4 of the Revised Charter. Namely, 28 days' notice is insufficient for workers with three or more years' service (Conclusions XIV, Malta) and 56 days for workers with ten years' service and more (Conclusions XIV-2, Italy) » [5].

De opzeggingstermijn voor werklieden die tien jaar hebben gewerkt, bedraagt in de ontworpen regeling 64 dagen. De opzeggingstermijn voor werklieden die minder dan tien jaar hebben gewerkt, bedraagt in de ontworpen regeling 48 dagen. De vraag rijst of deze termijnen in overeenstemming kunnen worden geacht met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest. Vermits overeenkomstig het ontworpen artikel 65/3 van de wet van 3 juli 1978 afgeweken kan worden van de wettelijke opzeggingstermijnen, en de afwijkende opzeggingstermijnen korter kunnen zijn dan de wettelijke opzeggingstermijnen, zal er dienen voor gewaakt te worden dat ook de afwijkende opzeggingstermijnen in overeenstemming zijn met artikel 4, 4, van het Europees Sociaal Handvest."

5.2. Daaraan kan worden toegevoegd dat, wat betreft de bij koninklijk besluit bepaalde afwijkende opzegtermijnen, het Europees Comité voor sociale rechten in zijn conclusies van december 2010 nog het volgende stelde:

---

[4] *(Voetnoot 11 van het advies).* Europees Sociaal Handvest (herzien); zie de wet van 15 maart 2002 houdende instemming met het herziene Europees Sociaal Handvest en met de Bijlage, gedaan te Straatsburg op 3 mei 1996, *B.S.* 10 mei 2004.

[5] *(Voetnoot 12 van het advies).* European social charter (revised), European Committee for social rights, Conclusions 2010 (Belgium) http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Belgium2010_en.pdf, p. 10.

> “During the previous supervision cycle (Conclusions 2007) the Committee noted that the crown’s powers authorised it to increase or reduce the notice periods referred to in paragraph 2 above. It asked firstly whether there were any limits to the crown’s powers in this regard and secondly what had happened in practice. In reply, the report states that the crown amends notice periods on the basis of proposals by the joint committee or the National Labour Council, both of which are made up of equal numbers of representatives of employers’ and employees’ organisations. Furthermore, royal decrees amending notice periods take account of the interests of certain special categories of worker and companies’ social and economic circumstances. It should be noted that there are many more royal decrees increasing notice periods than reducing them. For example, the royal decree of 11 February 1993 establishes an additional notice period of 3 months for each period of five years’ service by employees covered by the joint committee of major retailers. In all, the report lists 45 royal decrees setting the same or longer notice periods than those established by Collective Labour Agreement No. 75.
>
> The report also mentions about a dozen decrees which set shorter notice periods than Agreement No. 75 and decrees motivated by conditions unique to certain sectors such as the open-cast gravel and sand quarrying, hotel and diamond mining industries. In these cases, the relevant social partners are accorded considerable latitude in the negotiation of notice periods. The Committee reserves its position on this issue and asks for clarifications concerning, for example, notice of termination of employment in the hotel industry.”

5.3. Wat de ontwerpen 50.257/1 en 50.264/1 betreft, dient te worden vastgesteld dat de opzegtermijn voor arbeiders die tien jaar hebben gewerkt 56 dagen bedraagt. Zoals hiervoor in herinnering is gebracht, is die termijn door het Europees Comité voor sociale rechten, in zijn conclusies voor België van december 2010, als te kort beschouwd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerking

Met uitzondering van de ontwerpen 50.257/1 en 50.264/1, die in werking treden op 1 januari 2012, treden alle ontworpen besluiten in werking op de dag waarop ze worden bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Tenzij bijzondere redenen voorhanden zijn om af te wijken van de normale regels van inwerkingtreding van besluiten (de tiende dag volgend op de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad), dient voor laatstgenoemde ontwerpen te worden afgezien van deze

bijzondere regeling van inwerkingtreding en dient uit die ontwerpen de betrokken inwerkingtredingsbepaling te worden weggelaten. Vraag is bovendien of voor die ontwerpen, naar het voorbeeld van de ontwerpen 50.257/1 en 50.264/1, niet best ook in een vaste datum van inwerkingtreding wordt voorzien.

De kamer was samengesteld uit

de Heren	M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
	J. BAERT, W. VAN VAERENBERGH,	staatsraden,
	M. TISON , L. DENYS,	assessoren van de afdeling Wetgeving,
Mevrouw	A. BECKERS,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door Mevrouw N. VAN LEUVEN, auditeur.

DE GRIFFIER DE VOORZITTER

A. BECKERS M. VAN DAMME

ROYAUME BELGIQUE

AVIS 50.257/1 A 50.264/1
DU 29 SEPTEMBRE 2011

DE LA SECTION DE LEGISLATION
DU CONSEIL D'ÉTAT

LE CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par la Ministre de l'Emploi, le 7 septembre 2011, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur:

1° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortisant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et de Brabant flamand (S.C.P. 102.06)' (50.257/1);

2° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (C.P. 314)' (50.258/1);

3° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02)' (50.259/1);

4° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie céramique (C.P. 113)' (50.260/1);

5° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance (C.P. 317)' (50.261/1);

6° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04)' (50.262/1);

7° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage (C.P. 112)' (50.263/1);

8° un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (C.P. 132)' (50.264/1),

a donné l'avis suivant:

Compte tenu du moment où le présent avis est donné, le Conseil d'État attire l'attention sur le fait qu'en raison de la démission du gouvernement, la compétence de celui-ci se trouve limitée à l'expédition des affaires courantes. Le présent avis est toutefois donné sans qu'il soit examiné si les projets relèvent bien de la compétence ainsi limitée, la section de législation n'ayant pas connaissance de l'ensemble des éléments de fait que le gouvernement peut prendre en considération lorsqu'il doit apprécier la nécessité d'arrêter ou de modifier des dispositions réglementaires.

*
* *

PORTÉE DES PROJETS

50.257/1

1. Le projet 50.257/1 a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et de Brabant flamand (S.C.P 102.06) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

2. Le régime actuel contenu dans l'arrêté royal du 29 septembre 1999 fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale et de Limbourg, est abrogé.

50.258/1

1. Le projet 50.258/1 a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (C.P. 314) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le

congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

2. Le régime actuel contenu dans l'arrêté royal du 5 mars 2008 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (C.P. 314), est abrogé.

50.259/1

1. Le projet 50.259/1 a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

2. Le régime actuel contenu dans l'arrêté royal du 10 juillet 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, est abrogé.

50.260/1

1. Le projet 50.260/1 a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie céramique (C.P. 113) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. Dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis sont plus courts. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

2. Les régimes actuels contenus dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques (S.C.P. 113.01), l'arrêté royal du 22 mars 2006 fixant les délais de préavis pour les entreprises

ressortissant à la Sous-commission paritaire des entreprises des carreaux céramiques de revêtement et de pavement (S.C.P. 113.02) et l'arrêté royal du 29 mars 2006 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire des produits réfractaires (S.C.P. 113.03), sont abrogés.

50.261/1

1. Le projet 50.261/1 a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance (C.P. 317) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

2. Le régime actuel contenu dans l'arrêté royal du 19 novembre 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance (C.P. 317), est abrogé.

50.262/1

1. Le projet 50.262/1 a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

2. Le régime actuel contenu dans l'arrêté royal du 10 juillet 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, est abrogé.

50.263/1

1. Le projet 50.263/1 a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage (C.P. 112) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

2. Le régime actuel contenu dans l'arrêté royal du 10 juillet 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage, est abrogé.

50.264/1

1. Le projet 50.264/1 a pour objet d'octroyer aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (C.P. 132) certains avantages en matière de prolongation des délais de préavis, pour autant que le congé soit donné par l'employeur, que le contrat de travail ait été conclu pour une durée indéterminée et que le congé ne soit pas donné en vue de la prépension. La durée du délai de préavis est proportionnelle à l'importance de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

2. Le régime actuel contenu dans l'arrêté royal du 17 décembre 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (C.P. 132), est abrogé.

FONDEMENT JURIDIQUE

1. Il se déduit du premier alinéa du préambule des projets que leurs auteurs entendent trouver un fondement juridique aux régimes en projet dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui s'énonce comme suit:

> « Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux ».

2. L'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 a reproduit l'article 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, y inséré par la loi du 4 mars 1954. Le rapporteur de la commission compétente de la Chambre a commenté cet article 19 comme suit :

> « Uw commissie heeft, inderdaad, willen rekening houden met speciale toestanden die zich kunnen voordoen, ofwel voor speciale categorieën van arbeiders (wij denken bijvoorbeeld aan gekwalificeerde arbeiders, die eventueel een langere opzeggingstermijn zouden kunnen verkrijgen of aan de arbeiders in bepaalde bedrijven werkzaam, bijvoorbeeld het bouwbedrijf, en voor wie eventueel een kortere opzeggingstermijn kan worden voorzien), ofwel voor speciale toestanden die hun oorzaak vinden in sociale en economische redenen (tijdelijke werkloosheid, in voege brengen van een beurtsysteem, enz.) » [1].

3. Interrogé sur la question de savoir si les projets concernent une catégorie spéciale de travailleurs ou des préavis pour motifs économiques ou sociaux visés à l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, l'un des délégués a répondu ce qui suit :

> « Le fondement légal du projet d'arrêté royal réside effectivement dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui précise que 'Sur proposition de la commission paritaire (...), le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux'.
>
> D'une part, le projet d'arrêté royal catégorise les ouvriers concernés selon l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.
>
> En effet, l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, a toujours été appréhendé, en ce compris par les partenaires sociaux (qui jouissent d'une grande autonomie en cette matière), comme étant la base légale permettant d'octroyer des délais de préavis plus longs en fonction, précisément, de l'ancienneté du travailleur.
>
> En outre, les délais de préavis légaux des employés, ainsi que ceux des ouvriers du secteur privé (hors préavis spécifiques) et du secteur public se différencient également sur la base du critère de l'ancienneté (Voy. art. 59, al. 2 et 3, 65/2 (en vigueur à partir du 1er janvier 2012), 82, § 2, et 86/2 (en vigueur à partir du 1er janvier 2012) de la loi du 3 juillet 1978, précitée). A cet égard, les articles 65/2 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978, en vigueur à partir du 1er janvier 2012, ont été insérés par la loi du 12 avril [2011] modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel. Ces nouvelles dispositions prévoient, comme celles qui les ont précédées, que les délais de préavis à octroyer augmentent en fonction de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'entreprise. Force est de constater que l'avis n° 49.323/1

[1] *Ann.*, Chambre, 28 octobre 1953, p. 18.

du 3 mars 2011 donné par la section de législation du Conseil d'Etat n'a pas jugé bon de critiquer cette manière de procéder.

Il convient également de noter que les travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1954 modifiant l'article 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, dont le texte a été repris dans l'article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, considèrent que les 'travailleurs qualifiés' constituent une 'catégorie spéciale de travailleurs' (Ann. Chambre, 28 octobre 1953, p. 18). Or, il est raisonnable de penser que l'amélioration des qualifications du travailleur est, à tout le moins pour partie, fonction de l'évolution de son ancienneté dans l'entreprise.

D'autre part, le critère de la qualification du travailleur, déterminé à titre illustratif par les travaux préparatoires, n'est en rien exclusif d'autres catégories. A cet égard, il y a lieu de considérer la portée sectorielle de l'arrêté royal en projet, laquelle induit nécessairement la prise en compte de conditions particulières et propres au secteur d'activités, notamment d'ordre socio-économique. En ce sens, il paraît logique de considérer que les ouvriers relevant du champ d'application de la commission paritaire … constituent effectivement une 'catégorie spéciale de travailleurs' par rapport aux ouvriers relevant d'autres (sous) commissions paritaires, visés ou non par un arrêté royal pris sur la base de l'article 61.

J'ajoute enfin que l'arrêté royal en projet, en prévoyant une augmentation des délais de préavis à accorder aux ouvriers en cas de licenciement, s'inscrit dans une perspective visant à rapprocher les statuts ouvriers et employés.

Il convient également de rappeler la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011), selon laquelle le législateur doit achever l'harmonisation des statuts pour le 8 juillet 2013 au plus tard. Il s'ensuit que l'arrêté royal en projet n'aura qu'une durée de vie relativement limitée ».

4. On peut douter du fait que les catégories de travailleurs visées dans les projets à l'examen puissent être regardées comme une "catégorie spéciale" au sens de l'article 61, § 1er, précité de la loi du 3 juillet 1978, dès lors que le caractère spécial de ces catégories de travailleurs semble être chaque fois uniquement lié à l'ancienneté acquise et en aucun cas à la nature du travail effectué ou à celle de l'entreprise, alors qu'il se déduit cependant des travaux préparatoires que ces aspects sont expressément considérés comme déterminants pour l'application de l'article 61, § 1er, précité. À cet égard, l'argument qu'invoque le délégué en vertu duquel les projets ne concernent que les travailleurs ressortissant à la (sous-)commission paritaire concernée, ce qui suffirait - vu les caractéristiques socioéconomiques du secteur - pour qu'ils constituent une catégorie spéciale, n'est pas davantage convaincant puisqu'il n'est pas établi que les caractéristiques socioéconomiques de ce secteur justifient des délais de préavis particuliers.

Il peut en outre se déduire des explications fournies par le délégué que l'intention générale des projets est également de parvenir à une harmonisation progressive des délais de

préavis pour ouvriers et employés, compte tenu de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle en la matière. [2]

Le Conseil d'État, section de législation, doit par conséquent faire une réserve à propos de l'adéquation du fondement juridique que l'article 61, § 1er, précité, de la loi du 3 juillet 1978 procure aux projets. La section de législation est d'avis que les projets à l'examen utilisent l'habilitation que cette disposition donne au Roi à d'autres fins que celles pour lesquelles le législateur l'a accordée. Une telle manière de procéder pourrait être analysée comme faisant un usage impropre de cette habilitation, pour lequel l'article 61, § 1er, précité de la loi du 3 juillet 1978 ne procure pas de fondement juridique. Il convient par contre de concrétiser les objectifs désignés par le délégué en modifiant la loi du 3 juillet 1978 elle-même, et plus particulièrement les dispositions de celle-ci qui concernent les délais de préavis pour les ouvriers.

5.1. À titre subsidiaire, on rappellera encore qu'en ce qui concerne spécifiquement la conformité des délais de préavis des ouvriers avec la Charte sociale européenne, le Conseil d'État, section de législation, a observé ce qui suit dans son avis 49.323/1 [3] :

« L'article 4, 4, de la Charte sociale européenne dispose :

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties contractantes s'engagent :
(...)

4. à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi"[4].

Reste à savoir dans quelle mesure, en ce qui concerne les délais de préavis, en particulier ceux des ouvriers, le régime en projet peut être considéré comme conforme à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne. Concernant le régime actuellement en vigueur, les conclusions du rapport au sujet de la Belgique du Comité européen des droits sociaux de décembre 2010 mentionne ce qui suit:

---

[2] Voir notamment Cour constitutionnelle, n° 125/2011, 7 juillet 2011.

[3] Avis C.E. 49.323/1, 3 mars 2011, sur un avant-projet qui est devenu la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, *Doc. parl.*, Chambre, 2010-2011, 53-1322/01, pp. 56-57.

[4] *(Note 11 de l'avis).* Charte sociale européenne (revisée); voir la loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996, *M.B.* 10 mai 2004.

"Néanmoins, le Comité considère que certaines catégories de travailleurs ne sont pas couverts de manière adéquate compte tenu du fait que le socle minimal garanti par la loi relative aux contrats de travail n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte révisée. Il s'agit notamment d'un préavis de 28 jours qui n'est pas raisonnable pour le travailleur qui a trois ans et plus d'ancienneté (Conclusions XIV, Malte) et 56 jours pour le travailleur qui a dix and (lire : ans) et plus d'ancienneté (Conclusions XIV-2 Italie) "[5].

Pour les ouvriers qui ont travaillé dix ans, le régime en projet prévoit un délai de préavis de 64 jours. Pour les ouvriers qui ont travaillé moins de dix ans, il prévoit un préavis de 48 jours. La question est de savoir si on peut considérer que ces délais sont conformes à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne. Sachant que l'article 65/3 en projet de la loi du 3 juillet 1978 permet de déroger aux délais de préavis légaux et que les délais de préavis dérogatoires peuvent être plus courts que les délais de préavis légaux, il faudra veiller à ce que les délais de préavis dérogatoires soient également conformes à l'article 4, 4, de la Charte sociale européenne ».

5.2. En ce qui concerne les délais de préavis dérogatoires fixés par arrêté royal, on peut ajouter que le Comité européen des droits sociaux a encore affirmé ce qui suit dans ses conclusions de décembre 2010 :

« Lors du cycle de contrôle précédent (Conclusions 2007) le Comité a noté que, dans le cadre de son pouvoir réglementaire, le Roi peut modifier, à la hausse ou à la baisse, les délais précités au paragraphe 2. Il a alors demandé si, d'une part, il existait des limites au pouvoir du Roi en la matière et, d'autre part, quelle était la pratique suivie dans ce sens. En réponse, le rapport indique que le Roi procède à une modification des délais de préavis sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, tous les deux composés de manière égale des représentants d'organisations d'employeurs et d'organisations représentatives de travailleurs. De plus, les arrêtés royaux portant modification au (lire : aux) délais de préavis tiennent compte des intérêts de certaines catégories spéciales de travailleurs ainsi que des raisons économiques et sociales de l'entreprise. Il est à noter que les arrêtés royaux fixant des délais de préavis à la hausse sont plus nombreux que ceux fixant la baisse des délais de préavis. Ainsi, par exemple, l'arrêté royal du 11 février 1993 fixe un délai de préavis de 3 mois par période commencée de 5 ans d'ancienneté concernant les salariés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des grands magasins. En tout, le rapport indique 45 arrêtés royaux qui prévoient des délais de préavis équivalents ou supérieurs à ceux fixés par la Convention collective de travail n° 75.

[5] *(Note 12 de l'avis).* Charte sociale européenne (révisée) , Comité européen des Droits sociaux, Conclusions 2010 (Belgique). http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Belgium2010_fr.pdf, p. 10.

Par ailleurs, le rapport indique une dizaine d'arrêtés qui fixent des délais de préavis inférieurs à ceux prévus par la Convention collective de travail n° 75 et ceux motivés par des spécificités propres à certains secteurs tels que l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert, l'industrie hôtelière et l'industrie du diamant. Dans ces cas, les partenaires sociaux en la matière jouissent d'une grande autonomie dans la négociation des délais de préavis. Le Comité réserve sa position sur ce point et demande des précisions concernant les délais de préavis pratiqués, par exemple, dans le secteur de l'hôtellerie ».

5.3. En ce qui concerne les projets 50.257/1 et 50.264/1, force est de constater que le délai de préavis pour les travailleurs qui ont travaillé dix ans est de 56 jours. Ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, ce délai est considéré comme étant trop court par le Comité européen des droits sociaux dans ses conclusions pour la Belgique de décembre 2010.

EXAMEN DU TEXTE

Observation générale

À l'exception des projets 50.257/1 et 50.264/1, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2012, tous les arrêtés en projet entrent en vigueur le jour de leur publication au *Moniteur belge*.

Sauf motif particulier justifiant de déroger aux règles habituelles d'entrée en vigueur des arrêtés (le dixième jour qui suit celui de la publication au *Moniteur belge*), il s'impose de renoncer, pour les derniers projets visés, à ces règles particulières d'entrée en vigueur et d'y omettre la disposition d'entrée en vigueur concernée. La question se pose en outre de savoir s'il n'est pas préférable de prévoir également une date d'entrée en vigueur fixe pour ces projets, à l'instar des projets 50.257/1 et 50.264/1.

La chambre était composée de

Messieurs	M. VAN DAMME,	président de chambre,
	J. BAERT, W. VAN VAERENBERGH,	conseillers d'État,
	M. TISON, L. DENYS,	assesseurs de la section de législation,
Madame	A. BECKERS,	greffier.

Le rapport a été présenté par Mme N. VAN LEUVEN, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. W. VAN VAERENBERGH.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

A. BECKERS M. VAN DAMME