



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 71.456/1
van 10 juni 2022

avis 71.456/1
du 10 juin 2022

over

sur

een wetsvoorstel 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, voor wat betreft de vervanging van 21 juli als wettelijke feestdag door de feestdagen van de gemeenschappen' (*Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1466/001)

une proposition de loi 'modifiant l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, en ce qui concerne le remplacement du 21 juillet en tant que jour férié légal par les jours fériés des communautés' (*Doc. parl.*, Chambre, 2019-2020, n° 55-1466/001)

Op 4 mei 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Voorzitster van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel ‘tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, voor wat betreft de vervanging van 21 juli als wettelijke feestdag door de feestdagen van de gemeenschappen’ (*Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1466/001).

Het voorstel is door de eerste kamer onderzocht op 2 juni 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Inge VOS, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 10 juni 2022.

*

Le 4 mai 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Présidente de la Chambre des représentants à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi ‘modifiant l’arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d’exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, en ce qui concerne le remplacement du 21 juillet en tant que jour férié légal par les jours fériés des communautés’ (*Doc. parl.*, Chambre, 2019-2020, n° 55-1466/001).

La proposition a été examinée par la première chambre le 2 juin 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge VOS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l’avis a été vérifiée sous le contrôle de Inge VOS, conseiller d'État.

L’avis, dont le texte suit, a été donné le 10 juin 2022.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET WETSVOORSTEL

2. Het om advies voorgelegde wetsvoorstel strekt tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 1974 ‘tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen’ en beoogt 21 juli als wettelijke feestdag te vervangen door de feestdagen van de gemeenschappen.

Daartoe wordt artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 in zijn geheel vervangen. De voorgestelde bepaling vermeldt, anders dan in de actueel geldende versie het geval is, niet langer “21 juli” als feestdag. In de plaats daarvan worden de volgende punten aan de opsomming toegevoegd:

- “6° 11 juli voor de werknemers met een Nederlandstalige arbeidsovereenkomst en de ambtenaren behorende tot de Nederlandse taalrol”;
- “8° 27 september voor de werknemers met een Franstalige arbeidsovereenkomst en de ambtenaren behorende tot de Franse taalrol”;
- “11° 15 november voor de werknemers met een Duitstalige arbeidsovereenkomst en de ambtenaren behorende tot de Duitse taalrol”.

BEVOEGDHEID

3. Naast hetgeen hierna wordt opgemerkt met betrekking tot de toepassing van de voorgestelde regeling op ambtenaren en de inachtneming van de respectieve rol van de federale wetgevende macht en van de federale uitvoerende macht bij het vaststellen van de regels inzake het federaal openbaar ambt, moet zij in elk geval bevoegdheidsconform worden gelezen en kan zij bijgevolg geen betrekking hebben op ambtenaren en werknemers van wie de rechtspositie wordt geregeld door de deelstaten.²

¹ Aangezien het gaat om een wetsvoorstel wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

² Zie onder meer artikel 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming der instellingen’ en artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKINGEN

4. Het om advies voorgelegde wetsvoorstel geldt niet alleen ten aanzien van werknemers, maar ook ten aanzien van ambtenaren,³ in welk geval de feestdag afhangt van de taalrol waartoe zij behoren. De vaststelling van het statuut van de ambtenaren die bedoeld worden in artikel 107, tweede lid, van de Grondwet, en dus ook van de feestdagen waarop zij recht hebben, komt in beginsel echter toe aan de Koning en niet aan de wetgever.

Volgens de vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof⁴ en de Raad van State⁵, voorziet artikel 107, tweede lid, van de Grondwet, *juncto* artikel 37 van dezelfde wet, immers in een bevoegdheidsverdelende regel, waarbij de bevoegdheid om de regels inzake het federaal openbaar ambt goed te keuren, verdeeld wordt tussen de federale wetgevende macht en de federale uitvoerende macht. Daarbij liggen de genoemde bepalingen ten grondslag aan een zelfstandige verordeningbevoegdheid van de Koning op grond waarvan Hij het statuut van de personen bedoeld in artikel 107, tweede lid, van de Grondwet vaststelt. Die zelfstandige verordeningbevoegdheid brengt het principiële verbod met zich mee op elke inmenging van de wetgever in dezelfde aangelegenheid.

De exclusieve bevoegdheid van de Koning om het statuut vast te stellen van de ambtenaren bedoeld in artikel 107, tweede lid, van de Grondwet kent weliswaar uitzonderingen, zoals overigens wordt vermeld in de tekst zelf van die bepaling. Dat is met name het geval wanneer de Grondwet zelf uitdrukkelijk vereist dat de wetgever optreedt op bepaalde punten of ten aanzien van een of andere bijzondere categorie van ambtenaren. Voorts is het optreden van de wetgever bij wijze van uitzondering toegestaan wanneer de regeling betrekking heeft op kwesties die verband houden met de grondrechten, met inbegrip van de rechten van de personeelsleden bedoeld in artikel 107, tweede lid, van de Grondwet of in artikel 87 van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen die, waar het gaat om de ambtenaren van de gemeenschappen en de gewesten, de tegenhanger daarvan vormt. Het optreden van de wetgever kan ook worden aanvaard wanneer er uitzonderlijke omstandigheden voorhanden zijn die dat optreden verantwoorden.⁶

Te dezen blijkt niet dat één van voormelde uitzonderingen toepassing kan vinden.

³ Luidens artikel 1, tweede lid, 1°, van de wet van 4 januari 1974 worden voor de toepassing van deze wet met werknemers gelijkgesteld: “de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 42 van voormelde wet”.

Artikel 1, derde lid van dezelfde wet bepaalt voorts dat de wet niet van toepassing is op de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

⁴ GwH 10 juli 2002, nr. 129/2002, B.6.2 tot B.6.4; GwH 2 oktober 2002, nr. 138/2002, B.5.3; GwH 2 juni 2004, nr. 99/2004, B.6.2, GwH 15 juli 2021, nr. 107/2021, B.6.2.

⁵ RvS 31 mei 1994, nr. 47.689, Leclercq; RvS 16 september 2002, nr. 110.257, Debrulle.

⁶ Adv.RvS 64.133/AV van 5 oktober 2018 over een voorontwerp van wet ‘tot wijziging van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken’, opm. 8 en 9.

Ook het gegeven dat artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 ‘betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen’ bepaalt dat de ambtenaar onder meer “met verlof [is] op de feestdagen, die zijn opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974” en de Koning er aldus voor gekozen heeft om in die bepaling de techniek van de verwijzing te hanteren, doet geen afbreuk aan zijn zo-even in herinnering gebrachte principiële bevoegdheid. Voor zover er voor de ambtenaren bedoeld in artikel 107, tweede lid, van de Grondwet in een bijzondere regeling moet worden voorzien om te bepalen op welke dag zij met verlof zijn, moet zulks door de Koning en niet door de wetgever gebeuren.

Het voorliggende wetsvoorstel moet op dit punt dan ook worden herzien om de personen bedoeld in artikel 107, tweede lid, van de Grondwet, uit te sluiten van de werkingssfeer ervan.

5.1. Wat de werknemers betreft, voorziet het om advies voorgelegde wetsvoorstel in 11 juli als feestdag voor de werknemers met een Nederlandstalige arbeidsovereenkomst, in 27 september als feestdag voor de werknemers met een Franstalige arbeidsovereenkomst en in 15 november als feestdag voor de werknemers met een Duitstalige arbeidsovereenkomst.

Bij een letterlijke lezing van deze bepalingen wordt aldus niet in een feestdag voorzien voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst enkel in een andere taal is gesteld en wordt in meerdere feestdagen voorzien voor werknemers met een arbeidsovereenkomst die in meer dan één van de drie landstalen zou zijn gesteld.

5.2. Daarbij valt vooreerst op te merken dat een arbeidsovereenkomst niet altijd uitsluitend in één van de vermelde talen zal zijn opgesteld.

Bij wijze van voorbeeld kan worden gewezen op het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 19 juli 1973 ‘tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de voor de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen’, op grond waarvan de te gebruiken taal voor onder meer de arbeidsovereenkomsten weliswaar het Nederlands is, maar dat tevens bepaalt dat, onder bepaalde voorwaarden, voor individuele arbeidsovereenkomsten “bijkomend een rechtsgeldige versie [kan] worden opgemaakt in een van volgende door alle betrokken partijen begrepen talen: 1° een officiële taal van de Europese Unie; 2° een officiële taal van een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte maar die geen lid zijn van de Europese Unie.”⁷

⁷ Art. 5, § 2, van het decreet van 19 juli 1973.

Met deze bepaling heeft de Vlaamse decreetgever willen tegemoetkomen aan rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.⁸

Het is bijgevolg niet uitgesloten dat een arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld, zowel in het Nederlands als het Frans is opgesteld.

5.3. Zo ook kan een arbeidsovereenkomst in geen van de drie landstalen zijn opgesteld.

Op de plaatsen waar noch het zo-even vermelde decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 19 juli 1973, noch het decreet van de Franse Gemeenschap van 30 juni 1982 ‘relatif à la protection de la liberté de l’emploi des langues et de l’usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel, ainsi que d’actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements’ toepassing vinden, geldt artikel 52 van de wetten ‘op het gebruik van de talen in bestuurszaken’ gecoördineerd op 18 juli 1966.⁹

Artikel 1, § 1, 6°, van die gecoördineerde wetten luidt als volgt:

“Deze gecoördineerde wetten zijn toepasselijk: (...)

6° binnen de bij artikel 52 bepaalde perken, op de handelingen en bescheiden uitgaande van de private nijverheids-, handels- of financiebedrijven.”

Artikel 52 van die gecoördineerde wetten luidt als volgt:

“§ 1. Voor de akten en bescheiden, die voorgeschreven zijn bij de wetten en reglementen en voor die welke bestemd zijn voor hun personeel, gebruiken de private nijverheids-, handels- of financiebedrijven de taal van het gebied waar hun exploitatiezetel of onderscheiden exploitatiezetels gevestigd zijn.

In Brussel-Hoofdstad stellen de bedrijven die bescheiden in het Nederlands wanneer zij bestemd zijn voor het nederlandssprekend personeel en in het Frans wanneer zij bestemd zijn voor het franssprekend personeel.

§ 2. Onverminderd de hun bij § 1 opgelegde verplichtingen, mogen dezelfde bedrijven bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren bestemd voor het personeel een vertaling voegen in een of meer talen, zo de samenstelling van dat personeel zulks rechtvaardigt.”

⁸ Zie *Parl.St.* VI.Parl. 2013-14, nr. 2340/1, p. 3-4 en p. 6-7 met verwijzing naar HvJ 16 april 2013, C-202/11, *Las*, ECLI:EU:C:2013:239. In dit arrest oordeelde het Hof dat artikel 45 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat deze bepaling in de weg staat aan een regeling van een gefedereerde eenheid van een lidstaat die elke werkgever die zijn exploitatiezetel op het grondgebied van deze eenheid heeft, de verplichting oplegt om arbeidsovereenkomsten met een grensoverschrijdend karakter uitsluitend op te stellen in de officiële taal van deze gefedereerde eenheid, op straffe van door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomsten.

⁹ Zie dienaangaande o.m. M. NATUS, “Het taalgebruik in de sociale betrekkingen en de private bedrijven”, in E. VANDENBOSSCHE (ed.), *Handboek Belgische taalwetten*, Brugge, die Keure, 2022, (359) 361-365.

De toepassing van die bepaling is bijgevolg beperkt tot “private nijverheids-, handels- of financiebedrijven” en strekt zich niet uit tot andere werkgevers.¹⁰⁻¹¹ Het lijkt aldus niet uitgesloten dat bepaalde werkgevers niet gebonden zijn door de taalvoorschriften vervat in het geciteerde artikel 52 bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst.

5.4. Het niet toekennen van een feestdag aan bepaalde werknemers, evenals het toekennen van meerdere feestdagen aan sommige werknemers dient te worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

Indien het niet toekennen van een feestdag aan bepaalde werknemers, evenals het toekennen van meerdere feestdagen aan sommige werknemers niet strookt met de bedoeling van de stellers van het voorstel, dient de voorgestelde regeling aan een bijkomend onderzoek worden onderworpen en worden aangepast teneinde rekening te houden met het feit dat een arbeidsovereenkomst mogelijk niet (uitsluitend) in één van de drie vermelde talen is opgesteld.

6. Het om advies voorgelegde wetsvoorstel strekt tot wijziging van een koninklijk besluit, waardoor het te vervangen artikel van formeel wettelijk aard zal zijn en in de toekomst niet meer door de Koning kan worden gewijzigd. Indien dat niet de bedoeling is, moet een bepaling worden toegevoegd die de Koning daar alsnog toe machtigt. In het andere geval rijst de vraag waarom de wetgever die regeling niet integreert in de wet van 4 januari 1974 ‘betreffende de feestdagen’, waaraan het koninklijk besluit van 18 april 1974 uitvoering geeft.

7. Het om advies voorgelegde wetsvoorstel bevat geen bepaling die de inwerkingtreding regelt. Het verdient aanbeveling om te voorzien in een uitdrukkelijke inwerkingtredebepaling, waardoor de wijzigingen bijvoorbeeld vanaf 1 januari van het volgende kalenderjaar uitwerking kennen. Op die manier wordt gewaarborgd dat de voorgestelde regeling voor alle werknemers hetzelfde effect heeft.

*

¹⁰ Zo oordeelde het Grondwettelijk Hof in arrest nr. 116/2018 van 4 oktober 2018 (B.6.4) als volgt:

“De eisende partij voor de verwijzende rechter is evenwel een vereniging zonder winstoogmerk die integrale jeugdhulp met huisvesting als hoofdactiviteit heeft en die geen nijverheids-, handels- of financiënactiviteiten uitoefent. Zij kan aldus niet worden beschouwd als een privaat nijverheids-, handels- of financiënbedrijf dat valt onder het toepassingsgebied van artikel 1, § 1, 6°, van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken.

De voorschriften inzake taalgebruik neergelegd in artikel 52, § 1, tweede lid, van de voormelde wet zijn derhalve niet van toepassing op de sociale betrekkingen tussen de partijen voor de verwijzende rechter. Aldus houdt het Hof geen rekening met die bepaling bij de beantwoording van de prejudiciële vraag.”

¹¹ Daarbij rijst ook de vraag naar de verhouding van deze begrippen tot de wet van 15 april 2018 ‘houdende hervorming van het ondernemingsrecht’.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION DE LOI

2. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet de modifier l'arrêté royal du 18 avril 1974 'déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés' et vise à remplacer le 21 juillet en tant que jour férié légal par les jours fériés des communautés.

À cet effet, la proposition remplace intégralement l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 avril 1974. Contrairement à l'actuelle version en vigueur, la disposition proposée ne mentionne plus « le 21 juillet » comme jour férié. En lieu et place, les points suivants sont ajoutés à l'énumération :

- « 6° le 11 juillet pour les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail établi en langue néerlandaise et pour les fonctionnaires du rôle linguistique néerlandais » ;
- « 8° le 27 septembre pour les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail établi en langue française et pour les fonctionnaires du rôle linguistique français » ;
- « 11° le 15 novembre pour les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail établi en langue allemande et pour les fonctionnaires du rôle linguistique allemand ».

COMPÉTENCE

3. Outre les observations formulées ci-après concernant l'application de la réglementation proposée aux fonctionnaires et le respect des rôles respectifs du pouvoir législatif fédéral et du pouvoir exécutif fédéral dans l'adoption des règles relatives à la fonction publique fédérale, la réglementation proposée doit en tous les cas s'interpréter conformément aux règles répartitrices de compétences et ne saurait en conséquence s'appliquer aux fonctionnaires et travailleurs dont le statut juridique est régi par les entités fédérées².

¹ S'agissant d'une proposition de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

² Voir notamment l'article 87 de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles' et l'article 127, § 1^{er}, 2°, de la Constitution.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

4. La proposition de loi soumise pour avis s'applique non seulement à l'égard des travailleurs mais également des fonctionnaires³, auquel cas le jour férié dépend du rôle linguistique auquel ils appartiennent. Toutefois, il appartient en principe au Roi et non au législateur de fixer le statut des fonctionnaires visés à l'article 107, alinéa 2, de la Constitution, et donc aussi les jours fériés auxquels ceux-ci ont droit.

Selon la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle⁴ et du Conseil d'État⁵, l'article 107, alinéa 2, de la Constitution, combiné avec l'article 37 de celle-ci, établit en effet une règle de répartition des compétences entre le pouvoir législatif fédéral et le pouvoir exécutif fédéral dans l'adoption des règles relatives à la fonction publique fédérale. À cet égard, ces dispositions sont le siège d'un pouvoir réglementaire autonome, dans le chef du Roi, pour fixer le statut des personnes visées à l'article 107, alinéa 2, de la Constitution, pouvoir réglementaire autonome dont le corollaire est l'interdiction de principe de toute immixtion du législateur dans la même matière.

La compétence exclusive du Roi pour fixer le statut des agents visés à l'article 107, alinéa 2, de la Constitution connaît certes des exceptions, ainsi que le souligne du reste le texte même de cette disposition. Il en va ainsi, notamment, lorsque l'intervention du législateur est expressément requise par la Constitution elle-même, sur l'un ou l'autre point particulier, ou à l'égard de l'une ou l'autre catégorie particulière d'agents. L'intervention du législateur est par ailleurs admise, à titre d'exception, lorsque la réglementation concerne des questions qui touchent aux droits fondamentaux, en ce compris ceux des membres du personnel visés à l'article 107, alinéa 2, de la Constitution, ou à l'article 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles qui, s'agissant des agents des communautés et régions, en constitue le pendant. L'intervention du législateur peut également être admise lorsqu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles⁶.

En l'occurrence, il ne s'avère pas qu'une exception parmi celles énumérées puisse trouver à s'appliquer.

³ Aux termes de l'article 1^{er}, alinéa 2, 1^o, de la loi du 4 janvier 1974, sont pour l'application de cette loi assimilés aux travailleurs : « les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des personnes qui fournissent des prestations au sens de la loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 42 de la loi précitée sont remplies ».

L'article 1^{er}, alinéa 3, de la même loi prévoit en outre que la loi n'est pas applicable aux personnes occupées par l'État, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

⁴ C.C., 10 juillet 2002, n° 129/2002, B.6.2 à B.6.4; C.C., 2 octobre 2002, n° 138/2002, B.5.3; C.C., 2 juin 2004, n° 99/2004, B.6.2; C.C., 15 juillet 2021, n° 107/2021, B.6.2.

⁵ C.E., 31 mai 1994, n° 47.689, Leclercq; C.E., 16 septembre 2002, n° 110.257, Debrulle.

⁶ Avis C.E. 64.133/AG du 5 octobre 2018 sur un avant-projet de loi 'modifiant la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique', observations 8 et 9.

De même, le fait que l'article 14, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État' énonce que l'agent est notamment « en congé les jours fériés énumérés à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 avril 1974 » et que le Roi a donc choisi d'avoir recours, dans cette disposition, à la technique du renvoi, ne change rien à la compétence de principe rappelée. Dans la mesure où il faut prévoir pour les agents visés à l'article 107, alinéa 2, de la Constitution, un régime spécial pour fixer le jour où ils sont en congé, cette initiative revient au Roi et non au législateur.

La proposition de loi à l'examen doit donc être revue sur ce point pour exclure de son champ d'application les personnes visées par l'article 107, alinéa 2, de la Constitution.

5.1. En ce qui concerne les travailleurs, la proposition de loi soumise pour avis instaure comme jour férié le 11 juillet pour les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail établi en langue néerlandaise, le 27 septembre pour les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail établi en langue française et le 15 novembre pour ceux engagés dans les liens d'un contrat de travail établi en langue allemande.

Il ressort ainsi de la lecture littérale de ces dispositions qu'aucun jour férié n'est prévu pour les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail uniquement rédigé dans une autre langue et que plusieurs jours fériés sont accordés aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail qui aurait été rédigé dans plus d'une des trois langues nationales.

5.2. À cet égard, on observera tout d'abord qu'un contrat de travail ne sera pas toujours rédigé exclusivement dans l'une des langues mentionnées.

À titre d'exemple, on citera le décret de la Communauté flamande du 19 juillet 1973 'régulant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements' en vertu duquel la langue devant notamment être employée pour les contrats de travail est certes le néerlandais, mais qui prévoit également que, dans certaines conditions, « une version ayant force de loi peut être établie pour des contrats de travail individuels dans une des langues suivantes comprises par toutes les parties intéressées : 1° une langue officielle de l'Union européenne; 2° une langue officielle d'un des États membres de l'Espace économique européen mais n'étant pas membre de l'Union européenne »⁷.

Par cette disposition, le législateur décrétoal flamand a entendu se conformer à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne⁸.

⁷ Article 5, § 2, du décret du 19 juillet 1973.

⁸ Voir *Doc. parl.*, Parl. fl., 2013-2014, n° 2340/1, pp. 3-4 et pp. 6-7 se référant à la C.J.U.E. 16 avril 2013, C-202/11, *Las*, ECLI:EU:C:2013:239. Dans cet arrêt, la Cour a jugé que l'article 45 TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'une entité fédérée d'un État membre qui impose à tout employeur ayant son siège d'exploitation sur le territoire de cette entité de rédiger les contrats de travail à caractère transfrontalier exclusivement dans la langue officielle de cette entité fédérée, sous peine de nullité de ces contrats relevée d'office par le juge.

Il n'est par conséquent pas exclu qu'un contrat de travail soit rédigé, par exemple, à la fois en néerlandais et en français.

5.3. De même, il se peut qu'un contrat de travail n'ait été rédigé dans aucune des trois langues nationales.

Dans les endroits où ne s'appliquent ni le décret précité de la Communauté flamande du 19 juillet 1973, ni le décret de la Communauté française du 30 juin 1982 'relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel, ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements', l'article 52 des lois 'sur l'emploi des langues en matière administrative', coordonnées le 18 juillet 1966⁹, trouve à s'appliquer.

L'article 1^{er}, § 1^{er}, 6°, de ces lois coordonnées s'énonce en ces termes :

« Les présentes lois coordonnées sont applicables : [...] »

6° dans les limites fixées à l'article 52, aux actes et documents émanant des entreprises industrielles, commerciales ou financières privées ».

L'article 52 de ces mêmes lois coordonnées énonce :

« § 1^{er}. Pour les actes et documents imposés par la loi et les règlements et pour ceux qui sont destinés à leur personnel, les entreprises industrielles, commerciales ou financières font usage de la langue de la région où est ou sont établis leur siège ou leurs différents sièges d'exploitation.

Dans Bruxelles-Capitale, ces documents destinés au personnel d'expression française sont rédigés en français et ceux destinés au personnel d'expression néerlandaise en néerlandais.

§ 2. Sans préjudice des obligations que le § 1^{er} leur impose, ces mêmes entreprises peuvent ajouter aux avis, communications, actes, certificats et formulaires destinés à leur personnel une traduction en une ou plusieurs langues, quand la composition de ce personnel le justifie ».

L'application de cette disposition est par conséquent limitée aux « entreprises industrielles, commerciales ou financières » et ne s'étend pas à d'autres employeurs¹⁰⁻¹¹. Il ne

⁹ Voir, à cet égard, notamment M. NATUS, « Het taalgebruik in de sociale betrekkingen en de private bedrijven », in E. VANDENBOSSCHE (éd.), *Handboek Belgische taalwetten*, Bruges, die Keure, 2022, (p. 359) pp. 361-365.

¹⁰ Ainsi, dans son arrêt n° 116/2018 du 4 octobre 2018 (B.6.4), la Cour constitutionnelle a considéré que : « La partie demanderesse devant le juge *a quo* est toutefois une association sans but lucratif qui a pour activité principale l'aide intégrale à la jeunesse avec logement et qui n'exerce pas d'activité industrielle, commerciale ou financière. Elle ne peut dès lors être considérée comme une entreprise industrielle, commerciale ou financière qui relève du champ d'application de l'article 1^{er}, § 1^{er}, 6°, des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative.

Les prescriptions relatives à l'emploi des langues contenues dans l'article 52, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi précitée ne sont dès lors pas applicables aux relations sociales entre les parties devant le juge *a quo*. La Cour ne tient donc pas compte de cette disposition pour répondre à la question préjudicielle ».

¹¹ Cela pose également la question de l'articulation de ces notions avec la loi du 15 avril 2018 'portant réforme du droit des entreprises'.

semble donc pas exclu que certains employeurs ne soient pas liés par les prescriptions linguistiques inscrites dans l'article 52 précité lorsqu'ils concluent un contrat de travail.

5.4. Le refus d'attribuer un jour férié à certains travailleurs ainsi que l'octroi de plusieurs jours fériés à d'autres doivent être justifiés au regard du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

Si le fait de ne pas accorder un jour férié à certains travailleurs, ainsi que d'accorder plusieurs jours fériés à d'autres ne reflète pas l'intention des auteurs de la proposition, la réglementation proposée sera soumise à un examen complémentaire et adaptée en ayant à l'esprit qu'il se peut qu'un contrat de travail ne soit pas rédigé (exclusivement) dans l'une des trois langues mentionnées.

6. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet de modifier un arrêté royal, de sorte que l'article à remplacer sera de nature formellement légale et qu'il ne pourra plus être modifié par le Roi à l'avenir. Si telle n'est pas l'intention, on ajoutera une disposition habilitant le Roi à cet effet. Dans le cas contraire, la question se pose de savoir pourquoi le législateur n'intègre pas cette réglementation dans la loi du 4 janvier 1974 'relative aux jours fériés' que met en œuvre l'arrêté royal du 18 avril 1974.

7. La proposition de loi soumise pour avis ne comporte pas de disposition fixant l'entrée en vigueur. Il est recommandé de prévoir une disposition d'entrée en vigueur expresse, de sorte que les modifications prennent effet, par exemple, à partir du 1^{er} janvier de l'année civile suivante. Ce procédé permet de garantir que la réglementation proposée a le même effet à l'égard de l'ensemble des travailleurs.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME