RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 76.453/1
van 11 juni 2024

over

een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot uitvoering van de artikelen 38, 46 § 2, en 47 § 1 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen’

CONSEIL D’ÉTAT
section de législation

avis 76.453/1
du 11 juin 2024

sur

un projet d’arrêté royal ‘exécutant les articles 38, 46 § 2 et 47 § 1er de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail’

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

Op 8 mei 2024 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot uitvoering van de artikelen 38, 46 § 2, en 47 § 1 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 6 juni 2024. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Brecht STEEN en Annelies D'ESPALLIER, staatsraden, Michel TISON, assessor, en Greet VERBERCKMOES, 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 Annelies D'ESPALLIER, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 11 juni 2024.

*

Le 8 mai 2024, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre du Travail à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'exécutant les articles 38, 46 § 2 et 47 § 1er de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 6 juin 2024. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Brecht STEEN et Annelies D'ESPALLIER, conseillers d'État, Michel TISON, assesseur, et Greet VERBERCKMOES, 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 Annelies D'ESPALLIER, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 11 juin 2024.

*

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

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 rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

VOORAFGAANDE OPMERKING

2. Rekening houdend met het ogenblik waarop dit advies wordt gegeven, vestigt de Raad van State de aandacht van de adviesaanvrager erop dat de ontbinding van de Wetgevende Kamers tot gevolg heeft dat de regering sedert die datum en totdat, na de verkiezing van de Kamer van volksvertegenwoordigers, een nieuwe regering is benoemd door de Koning, niet meer over de volheid van haar bevoegdheid beschikt. Dit advies wordt evenwel gegeven zonder dat wordt nagegaan of dit ontwerp in die beperkte bevoegdheid kan worden ingepast, aangezien de afdeling Wetgeving geen kennis heeft van het geheel van de feitelijke gegevens die de regering in aanmerking kan nemen als ze te oordelen heeft of het vaststellen of het wijzigen van verordeningen noodzakelijk is.

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

3. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt tot uitvoering van onderdelen van hoofdstuk 9 ("Opleidingsplannen") en hoofdstuk 11 ("Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen") van de wet van 3 oktober 2022 'houdende diverse arbeidsbepalingen'.

4.1. Uit de aanhef van het ontwerp volgt dat voor het ontworpen besluit rechtsgrond wordt gezocht in de artikelen 38, 46 § 2, en 47, § 1, van de wet van 3 oktober 2022.

De bepalingen van hoofdstuk 2 van het ontwerp vinden rechtsgrond in artikel 38 van de wet van 3 oktober 2022. Deze bepaling draagt de Koning op om de nadere regels en de inwerkingtreding te bepalen van de verplichting voor de werkgever om een afschrift van het vastgestelde opleidingsplan op elektronische wijze toe te zenden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

4.2. Hoofdstuk 3 geeft blijkens het opschrift ervan uitvoering aan de artikelen 46 en 47 van de wet van 3 oktober 2022.

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

De artikelen 6 en 7 van het ontwerp bepalen de elementen die het "diversiteitsrapport bedoeld in artikel 46 §2 van de wet" en het "in artikel 47, §1 van de wet bedoelde actieplan" respectievelijk moeten bevatten. Artikel 9 van het ontwerp betreft de modellen van het verslag en het actieplan. Die bepalingen vinden, onder voorbehoud van hetgeen wordt opgemerkt onder randnummer 10, rechtsgrond in artikel 48 van de wet van 3 oktober 2022, dat als volgt luidt:

"De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit:

1) de voorwaarden en de nadere regels waaraan het in artikel 46, § 2, bedoelde verslag moet voldoen en stelt een model van verslag op;

2) de minimumbepalingen waaraan het in artikel 46 bedoelde actieplan moet voldoen en stelt een model van actieplan op."[1]

4.3. Artikel 8 van het ontwerp bepaalt dat "het verslag en in voorkomend geval het actieplan op elektronische wijze [worden] overgemaakt aan de dienst diversiteit in en digitaal bestand dat is opgemaakt met behulp van een courant tekstverwerkingsprogramma".

Voor zover daarmee niet de vereisten worden bepaald waaraan het verslag en het actieplan als dusdanig moeten voldoen, maar wordt geregeld op welke wijze die documenten dienen te worden overgemaakt, kan rechtsgrond worden gevonden in de algemene uitvoeringsbevoegdheid die de Koning put uit artikel 108 van de Grondwet, gelezen in samenhang met de artikelen 46 en 47 van de wet van 3 oktober 2022.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Aanhef

5. Overeenkomstig hetgeen in verband met de rechtsgrond van het ontwerp is opgemerkt, dient in de aanhef een (nieuw) eerste lid te worden ingevoegd, waarin wordt verwezen naar artikel 108 van de Grondwet.

Het in het ontwerp opgenomen eerste lid van de aanhef wordt bijgevolg het tweede lid. Daarin verwijze men naar de "artikelen 38, 46, 47 en 48".

Ter wille van de eenvormigheid strekt het voorts tot aanbeveling om ook het opschrift van het ontwerp en het opschrift van hoofdstuk 3 in overeenstemming te brengen met de hier voorgestelde wijzigingen van de aanhef.

Artikel 2

6. Artikel 2, eerste lid, van het ontwerp bepaalt dat de werkgever "één keer per jaar" een kopie van het opleidingsplan overmaakt aan de directeur-generaal.

[1] Er moet worden aangenomen dat de verwijzing in artikel 38, 2), van de wet van 3 oktober 2022 naar "artikel 46" een materiële vergissing is en dat het in artikel 47 vermelde actieplan wordt bedoeld.

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

Artikel 36, eerste lid, van de wet van 3 oktober 2022 bepaalt dat de "in artikel 34 bedoelde werkgevers (…) één keer per burgerlijk jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op[stellen] voor hun werknemers in de schoot van de onderneming". Overeenkomstig artikel 38, eerste lid, zendt de werkgever een afschrift van het opleidingsplan binnen de maand na de inwerkingtreding ervan aan de door de Koning aangewezen ambtenaar. Uit die bepalingen volgt bijgevolg al dat de kopie van het opleidingsplan één keer per jaar moet worden overgemaakt.

Het overnemen in een lagere regeling van bepalingen van een hogere regeling dient te worden vermeden. Niet alleen is een dergelijke werkwijze op het normatieve vlak overbodig aangezien ze geen nieuwe norm tot stand brengt, maar bovendien kan ze tot verwarring leiden over de precieze aard van het in de lagere regeling opgenomen voorschrift en kan ze inzonderheid aanleiding ertoe zijn dat later uit het oog verloren wordt dat alleen de hogere regelgever het betrokken voorschrift kan wijzigen.

Het overnemen van een wettelijke verplichting in een koninklijk besluit kan dan ook alleen maar worden gedoogd in zoverre zulks noodzakelijk is voor de leesbaarheid van het besluit, in welk geval een uitdrukkelijke verwijzing naar de betrokken wetsbepaling het geëigende middel zal zijn om de aard van de betrokken bepaling herkenbaar te houden ("Overeenkomstig artikel … van de wet van …").

Rekening houdend met het voorgaande, wordt artikel 2 van het ontwerp het best aangepast.

Artikel 4

7. Artikel 4 van het ontwerp bepaalt dat de werkgever uiterlijk binnen een termijn van zes maanden vanaf de inwerkingtreding van hoofdstuk 2 de in artikel 2 bedoelde kopie van het opleidingsplan voor de jaren 2023 en 2024 overmaakt. Indien "de in artikel 3 bedoelde toepassing niet operationeel is op het moment van inwerkingtreding van dit hoofdstuk, gaat de in de éérste alinea (lees: het eerste lid) bedoelde termijn in op het moment waarop de toepassing operationeel is".

Vanuit wetgevingstechnisch oogpunt is het niet raadzaam om de inwerkingtreding van een regeling te laten afhangen van een gebeurtenis,[2] zoals in dit geval het beschikbaar en operationeel worden van een digitale toepassing. Dat tijdstip valt voor de burger immers niet op eenvoudige en eenduidige wijze vast te stellen.

Op de vraag om dit nader te duiden, antwoordde de gemachtigde het volgende:

> "Les employeurs doivent se conformer à la date d'entrée en vigueur prévue, soit le jour de la publication au MB; ce n'est que si l'application n'était pas fonctionnelle que cette date serait reportée.

[2] *Beginselen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, nr. 152.3 (www.raadvst-consetat.be).

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

L'article 3 prévoit que toutes les informations sur l'application électronique seront publiées sur le site web du SPF Emploi. L'employeur est donc informé de l'endroit où il peut retrouver les informations nécessaires et qui permettront de savoir si l'application est disponible (ou pas encore).

Il est à noter que l'article 4 alinéa 2 du projet d'arrêté royal a été inséré par principe de précaution pour permettre le développement ad hoc de l'application. Dans l'intervalle, il apparait que cette application sera bien opérationnelle au moment de l'entrée en vigueur de l'arrêté."

Indien de bedoelde toepassing operationeel is op het tijdstip van de inwerkingtreding van hoofdstuk 2,[3] is artikel 4, tweede lid, van het ontwerp overbodig en wordt het bij voorkeur weggelaten. Indien de toepassing op dat moment niet operationeel is, moet het startpunt van de termijn van zes maanden waarover de betrokken werkgevers beschikken op een duidelijkere en meer rechtszekere wijze worden vastgesteld. Dit kan bijvoorbeeld door in het te nemen besluit een vaste datum te bepalen waarop de termijn begint te lopen of door de minister te machtigen om het startpunt van de termijn vast te stellen bij een besluit dat, net zoals het te nemen besluit, in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Artikelen 6 en 7

8. In de inleidende zin van artikel 6, eerste lid, en van artikel 7 wordt verwezen naar respectievelijk het "diversiteitsrapport bedoeld in artikel 46 §2 van de wet" en het "in artikel 47, §1 van de wet bedoelde actieplan". Aangezien de gemachtigde bevestigde dat met deze begrippen in realiteit wordt gedoeld op "het verslag" en "het actieplan" zoals gedefinieerd in artikel 1, 4° en 5°, van het ontwerp, strekt het met het oog op de eenvormigheid tot aanbeveling die begrippen te hanteren.

9. Artikel 6, tweede lid, bepaalt dat het verslag in voorkomend geval ook informatie over de uitvoering van een eerder actieplan bevat. Zoals de gemachtigde bevestigde vormt dat lid een herhaling van hetgeen reeds is bepaald in artikel 47, § 2, van de wet van 3 oktober 2022. Die bepaling luidt als volgt:

"De paritaire comités en de paritaire subcomités moeten in het volgend verslag aanduiden op welke wijze het actieplan werd uitgevoerd."

De opmerking onder randnummer 6 geldt bijgevolg op overeenkomstige wijze ten aanzien van artikel 6, tweede lid, van het ontwerp.

[3] Overeenkomstig artikel 5 van het ontwerp treedt hoofdstuk 2 in werking op de datum van de bekendmaking van het te nemen besluit in het *Belgisch Staatsblad*.

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

Artikel 9

10. Artikel 9 van het ontwerp bepaalt dat de modellen van het verslag en van het actieplan beschikbaar zijn op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De modellen in kwestie zijn als bijlage bij de adviesaanvraag gevoegd, maar maken geen deel uit van het ontwerp. Zij worden bijgevolg niet door de Koning vastgesteld.

De gemachtigde verklaarde daaromtrent het volgende:

"Comme précisé dans l'exposé des motifs de la loi, l'article 48 donne au Roi le pouvoir de déterminer d'une part, les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport précité et, d'autre part, les dispositions minimales auxquelles doit répondre le plan d'action précité. Il peut également déterminer des modèles pour ce rapport et ce plan d'action.

Les modèles de rapport et de plan d'action ont été soumis au CNT, conjointement avec le projet d'arrêté royal. Ces modèles ont également été soumis pour avis au Conseil d'Etat.

Ces modèles correspondent aux dispositions minimales qui sont fixées dans l'arrêté royal et seront mis à disposition sur le site du SPF Emploi.

Si elles respectent ces dispositions minimales, les commissions paritaires sont libres de modifier la mise en page ou d'ajouter d'autres critères si elles le souhaitent."

Hoewel het niet noodzakelijk is dat modellen in de regelgeving zelf worden vastgesteld en dat in beginsel zelfs af te raden valt,[4] volgt uit de formulering van artikel 48 van de wet van 3 oktober 2022 dat het in dit geval wel degelijk aan de Koning toekomt om de modellen vast te stellen.

Indien het de bedoeling is om de opdracht die de wetgever aan de Koning heeft gegeven te delegeren, moet die delegatie op een meer uitdrukkelijke wijze uit artikel 9 van het ontwerp blijken, zodat duidelijk is door welke persoon of instelling de modellen worden vastgesteld.

*

[4] Zie o.m. J. VAN NIEUWENHOVE, "Formulieren: regelen of niet?", *TVW* 2018, afl. 3, 148-149.

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, 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 juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

OBSERVATION PRÉLIMINAIRE

2. Compte tenu du moment où le présent avis est donné, le Conseil d'État attire l'attention du demandeur de l'avis sur le fait que la dissolution des Chambres législatives emporte que, depuis cette date et jusqu'à ce que, à la suite de l'élection de la Chambre des représentants, le Roi nomme un nouveau gouvernement, le gouvernement ne dispose plus de la plénitude de ses compétences. Le présent avis est toutefois donné sans qu'il soit examiné si le projet relève bien des compétences ainsi limitées, 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 ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

3. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet de mettre en œuvre des subdivisions du chapitre 9 (« Plans de formation ») et du chapitre 11 (« Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises ») de la loi du 3 octobre 2022 'portant des dispositions diverses relatives au travail'.

4.1. Il résulte du préambule du projet que le fondement juridique de l'arrêté en projet est recherché dans les articles 38, 46, § 2, et 47, § 1er, de la loi du 3 octobre 2022.

Les dispositions du chapitre 2 du projet trouvent un fondement juridique dans l'article 38 de la loi du 3 octobre 2022. Cette disposition charge le Roi de déterminer les modalités et l'entrée en vigueur de l'obligation pour l'employeur d'envoyer au fonctionnaire désigné par le Roi, par voie informatique, une copie du plan de formation établi.

4.2. D'après son intitulé, le chapitre 3 pourvoit à l'exécution des articles 46 et 47 de la loi du 3 octobre 2022.

Les articles 6 et 7 du projet déterminent les éléments que le « rapport diversité visé à l'article 46 § 2 de la loi » et le « plan d'action visé à l'article 47 § 1[er] de la loi » doivent respectivement contenir. L'article 9 du projet concerne les modèles de rapport et de plan d'action. Sous réserve des observations formulées au point 10, ces dispositions trouvent un fondement juridique dans l'article 48 de la loi du 3 octobre 2022, qui s'énonce comme suit :

« Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres :

1) les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport visé à l'article 46, § 2, et établit un modèle de rapport;

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

2) les dispositions minimales que doit respecter le plan d'action visé à l'article 46 et établit un modèle de plan d'action » [1].

4.3. L'article 8 du projet dispose que « [l]e rapport et le cas échéant le plan d'action sont transmis au service diversité par voie électronique dans un fichier numérique préparé à l'aide d'un programme de traitement de texte courant ».

Dans la mesure où cette disposition ne détermine pas les exigences auxquelles doivent répondre le rapport et le plan d'action en tant que tels, mais règle le mode de transmission de ces documents, le fondement juridique peut être trouvé dans le pouvoir général d'exécution que le Roi tire de l'article 108 de la Constitution, combiné avec les articles 46 et 47 de la loi du 3 octobre 2022.

EXAMEN DU TEXTE

Préambule

5. Pour se conformer à l'observation relative au fondement juridique du projet, il y a lieu d'insérer dans le préambule un premier alinéa (nouveau) faisant référence à l'article 108 de la Constitution.

Le premier alinéa du préambule figurant dans le projet devient par conséquent le deuxième alinéa. Dans celui-ci, on fera référence aux « articles 38, 46, 47 et 48 ».

Dans un souci d'uniformité, il est en outre recommandé de mettre aussi l'intitulé du projet et l'intitulé du chapitre 3 en conformité avec les modifications du préambule proposées ici.

Article 2

6. L'article 2, alinéa 1er, du projet dispose qu'« [u]ne fois par an », l'employeur transmet une copie du plan de formation au directeur général.

L'article 36, alinéa 1er, de la loi du 3 octobre 2022 dispose qu'« [u]ne fois par année civile avant le 31 mars, les employeurs visés à l'article 34 rédigent un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise ». Conformément à l'article 38, alinéa 1er, l'employeur envoie au fonctionnaire désigné par le Roi, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur du plan de formation, un extrait de ce dernier. Par conséquent, il résulte de ces dispositions que la copie du plan de formation doit être transmise une fois par an.

[1] Il faut admettre que la référence faite dans l'article 38, 2), de la loi du 3 octobre 2022 à « l'article 46 » est une erreur matérielle et que c'est le plan d'action mentionné à l'article 47 qui est visé.

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

Il faut éviter de reproduire des dispositions extraites d'un texte de valeur supérieure dans un texte de valeur inférieure. Un tel procédé est non seulement superflu d'un point de vue normatif, dès lors qu'il ne crée aucune nouvelle norme, mais il est également susceptible de semer la confusion quant à la nature exacte de la prescription énoncée dans l'acte de valeur inférieure et il risque notamment de faire oublier par la suite que seul le législateur supérieur est en droit de modifier la prescription concernée.

La reproduction d'une obligation légale dans un arrêté royal ne peut dès lors être tolérée que pour autant que la lisibilité de l'arrêté le commande, auquel cas une référence explicite à la disposition législative concernée constituera le moyen adéquat pour que la nature de cette disposition demeure identifiable (« Conformément à l'article … de la loi du ... »).

Compte tenu de ce qui précède, mieux vaudrait adapter l'article 2 du projet.

Article 4

7. L'article 4 du projet dispose que l'employeur procède à la transmission de la copie du plan de formation, visée à l'article 2, pour les années 2023 et 2024 au plus tard dans un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur du chapitre 2. Dans le cas où « l'application visée à l'article 3, n'est pas opérationnelle au moment de l'entrée en vigueur du présent chapitre, le délai visé au premier alinéa (lire : à l'alinéa 1er) commencera à courir à partir du moment où cette application sera opérationnelle ».

Du point de vue de la technique législative, il n'est pas conseillé de subordonner l'entrée en vigueur d'un dispositif à la survenance d'un événement [2], comme, en l'occurrence, le fait qu'une application digitale soit disponible et opérationnelle. En effet, ce moment ne peut être déterminé facilement et sans ambiguïté par le citoyen.

Invité à donner des précisions à cet égard, le délégué a répondu ce qui suit :

> « Les employeurs doivent se conformer à la date d'entrée en vigueur prévue, soit le jour de la publication au MB; ce n'est que si l'application n'était pas fonctionnelle que cette date serait reportée.
>
> L'article 3 prévoit que toutes les informations sur l'application électronique seront publiées sur le site web du SPF Emploi. L'employeur est donc informé de l'endroit où il peut retrouver les informations nécessaires et qui permettront de savoir si l'application est disponible (ou pas encore).
>
> Il est à noter que l'article 4 alinéa 2 du projet d'arrêté royal a été inséré par principe de précaution pour permettre le développement ad hoc de l'application. Dans l'intervalle, il apparait que cette application sera bien opérationnelle au moment de l'entrée en vigueur de l'arrêté ».

[2] *Principes de technique législative – Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, n° 152.3 (www.raadvst-consetat.be).

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

Si l'application visée est opérationnelle au moment de l'entrée en vigueur du chapitre 2, l'article 4, alinéa 2 [3], du projet est superflu et il vaut mieux l'omettre. Si l'application n'est pas opérationnelle à ce moment-là, le point de départ du délai de six mois dont disposent les employeurs concernés devrait être fixé d'une manière plus claire et plus sûre sur le plan juridique. Cela peut se faire, par exemple, en déterminant dans l'arrêté envisagé une date fixe à laquelle le délai commence à courir ou en habilitant le ministre à fixer le point de départ du délai par un arrêté qui, à l'instar de l'arrêté envisagé, est publié au *Moniteur belge*.

Articles 6 et 7

8. La phrase introductive de l'article 6, alinéa 1er, et celle de l'article 7 renvoient respectivement au « rapport diversité visé à l'article 46 §2 de la loi » et au « plan d'action visé à l'article 47 §1[er] de la loi ». Dès lors que le délégué a confirmé que ces notions visaient en réalité « le rapport » et « le plan d'action », tels qu'ils sont définis à l'article 1er, 4° et 5°, du projet, il est recommandé, dans un souci d'uniformité, d'employer ces dernières notions.

9. L'article 6, alinéa 2, dispose que, le cas échéant, le rapport contient en outre les indications sur la mise en œuvre d'un plan d'action antérieur. Ainsi que l'a confirmé le délégué, cet alinéa répète ce qui est déjà prévu à l'article 47, § 2, de la loi du 3 octobre 2022. Cette disposition s'énonce comme suit :

> « Les commissions et sous-commissions paritaires doivent indiquer dans le prochain rapport comment le plan d'action a été mis en œuvre ».

L'observation formulée au point 6 s'applique dès lors par analogie à l'article 6, alinéa 2, du projet.

Article 9

10. L'article 9 du projet dispose que les modèles de rapport et de plan d'action sont mis à disposition sur le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Les modèles en question sont joints en annexe à la demande d'avis, mais ne font pas partie du projet. Par conséquent, ils ne sont pas fixés par le Roi.

À cet égard, le délégué a déclaré ce qui suit :

> « Comme précisé dans l'exposé des motifs de la loi, l'article 48 donne au Roi le pouvoir de déterminer d'une part, les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport précité et, d'autre part, les dispositions minimales auxquelles doit répondre le plan d'action précité. Il peut également déterminer des modèles pour ce rapport et ce plan d'action.

[3] Conformément à l'article 5 du projet, le chapitre 2 entre en vigueur à la date de la publication de l'arrêté envisagé au *Moniteur belge.*

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡

Les modèles de rapport et de plan d'action ont été soumis au CNT, conjointement avec le projet d'arrêté royal. Ces modèles ont également été soumis pour avis au Conseil d'État.

Ces modèles correspondent aux dispositions minimales qui sont fixées dans l'arrêté royal et seront mis à disposition sur le site du SPF Emploi.

Si elles respectent ces dispositions minimales, les commissions paritaires sont libres de modifier la mise en page ou d'ajouter d'autres critères si elles le souhaitent ».

Bien qu'il ne soit pas nécessaire de déterminer des modèles dans la réglementation elle-même et qu'il soit même en principe déconseillé de le faire [4], il résulte du libellé de l'article 48 de la loi du 3 octobre 2022 qu'il appartient effectivement, en l'espèce, au Roi d'établir les modèles.

Si l'intention est de déléguer la mission confiée au Roi par le législateur, cette délégation devra ressortir plus explicitement de l'article 9 du projet, afin qu'il apparaisse clairement par quelle personne ou institution les modèles sont établis.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER — DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES — Marnix VAN DAMME

[4] Voir entre autres, J. VAN NIEUWENHOVE, « Formulieren: regelen of niet? », *TVW* 2018, liv. 3, pp. 148-149.

‡LW-CFGYSCDFG-HGEFDYX‡