KONINKRIJK BELGIE.

ROYAUME DE BELGIQUE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 6e juni 1967 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit "tot wijziging van het besluit van de Regent van 2 april 1947 tot bepaling van de algemene modaliteiten van uitvoering der besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar", heeft de 8e juni 1967 het volgend advies gegeven :

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 6 juin 1967, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un projet d'arrêté royal "modifiant l'arrêté du Régent du 2 avril 1947 déterminant les modalités générales d'exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an", a donné le 8 juin 1967 l'avis suivant :

Artikel 14bis van het besluit van de Regent van 2 april 1947 dat het ontwerp door een nieuwe tekst wil vervangen, bevat thans voorzieningen met betrekking tot het geval van invoering van een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid.

I. Om de juiste betekenis van de voorgenomen wijziging in het licht te stellen,verdient het aanbeveling in de eerste plaats na te gaan hoe bij het stilzwijgen van de teksten -en dus abstractie gemaakt van het bestaande artikel 14bis- de vraag moet worden opgelost of de werkman recht kan hebben op betaling van het loon voor een feestdag -of een vervangingsdag wanneer deze feestdag op een zondag valt- wanneer deze valt op een dag waarop de werkman volgens de ingevoerde regeling normaal werkloos zou zijn geweest.

Aangezien in de gestelde hypothese geen bijzondere regel voor het geval van werkloosheid aanwezig is, dient te worden afgegaan op de gewone voorwaarden waarvan het recht op loon voor een feestdag afhankelijk is. Die voorwaarden zijn neergelegd in hoofdstuk III van het besluit van de Regent van 2 april 1947. In die voorwaarden, die alle betrekking hebben op het begrip werkgetrouwheid, wordt niet als eis gesteld dat op de feestdag normaal in de onderneming of door de werkman zou zijn gewerkt.

Dit betekent dat de werkman recht zal hebben op loon voor de feestdag zodra hij zowel voldoet aan artikel 10 als aan artikel 11, 1° en 2°.

.../...

Aldus wordt niet betwist dat de omstandigheid dat een feestdag valt tijdens de sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vacantie niet op zichzelf het recht op loon voor de feestdag doet vervallen.

Evenzo zal de werkman die twee dagen vóór de feestdag arbeidsongeschikt wordt, recht hebben op loon mits hij aan de eisen van hoofdstuk III voldoet, ook al mocht komen vast te staan dat de arbeidsongeschiktheid nog na de feestdag voortduurt, ook al wordt het normaal loon waarop hij alsdan aanspraak kan maken, krachtens de uitdrukkelijke regel van artikel 15 verminderd.

Er moet derhalve eveneens worden aanvaard dat de werkman die aan de voorwaarden van hoofdstuk III voldoet, een virtueel recht heeft op loon voor de feestdag die valt op een dag waarop hij ingevolge de ingevoerde regeling normaal werkloos zou zijn geweest.

Zulks ligt overigens helemaal in de lijn van de besluitwet van 25 februari 1947, die erop gericht is aan de werknemers een recht op tien feestdagen met loon te verlenen. Het verslag aan de Regent dat aan de besluitwet voorafgaat, legt er de nadruk op dat de betaling van de feestdagen in de geest van de wetgever en van de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers een van de middelen moet zijn om de afwezigheidsgewoonte, die ongelukkig genoeg in vele beroepen heerst, te bestrijden, en dat daarom bepaald wordt dat de werknemers slechts loon zouden ontvangen mits zij bewijs leveren van een voldoende regelmatige werkgetrouwheid. Zodoende heeft de wetgeving inzake feestdagen met loon een

.../...

tweevoudig doel : enerzijds aan de werknemers een aantal bijkomende rustdagen buiten die welke reeds volgen uit de toepassing van de wetgeving inzake arbeidsduur, zondagsrust en jaarlijkse vakantie, te verlenen en, anderzijds, hun een bijkomende bezoldiging te verschaffen indien zij aan sommige voorwaarden van werkgetrouwheid voldoen.

Deze uiteenzetting van wat men het gemeen recht zou kunnen noemen, toont dus duidelijk aan dat - abstractie gemaakt van de toepassing van artikel 3, laatste lid, dat de vaststelling van het verschuldigde normaal loon betreft, en dat in sommige gevallen het virtueel recht op loon waardeloos kan maken - het recht op loon voor een feestdag helemaal niet afhankelijk is van de eis dat de werkman op de feestdag normaal zou hebben gewerkt.

II. Moeilijkheden in de praktijk hebben evenwel de behoefte doen ontstaan aan een uitdrukkelijke regeling van het geval van gedeeltelijke werkloosheid waaraan het ontwerp thans ook het geval van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 28quater van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk wil toevoegen.

Die moeilijkheden wil men tekeergaan met een tekst die ter vervanging van het bestaande artikel 14bis als volgt zou luiden :

"Wanneer de werkgever met toepassing van artikel 28quater van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst hetzij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig schorst, hetzij een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid invoert of het aantal dagen van gedeeltelijke werkloosheid verhoogt, blijft hij ertoe gehouden het loon

.../...

te betalen voor de feestdag of voor de vervangingsdag die met een werkloosheidsdag samenvalt binnen de periode van de twaalf werkdagen, met inbegrip van de in artikel 14, eerste lid, bedoelde rustdagen, die aanvangt op de eerste dag van de schorsing van de overeenkomst of van de inwerkingtreding van de nieuwe arbeidstijdregeling.

Wanneer een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid bestaat en de werkgever overgaat tot de vervanging van één of meer dagen waarop voorheen niet werd gewerkt door één of meer andere zonder evenwel het aantal ervan te verhogen, blijft de werkgever er toe gehouden het loon te betalen voor de feestdag of voor de vervangingsdag die met een nieuwe dag van gedeeltelijke werkloosheid zou samenvallen binnen de dertig dagen volgend op de invoering van de nieuwe arbeidstijdregeling".

Op het eerste gezicht lijkt deze tekst, die overigens grotendeels het bestaande artikel 14bis overneemt, tamelijk duidelijk.

Bij nader toezien blijkt echter dat deze tekst vatbaar is voor verschillende interpretaties.

Een eerste interpretatie zou kunnen zijn dat dit artikel 14bis het aldaar bedoelde geval exhaustief regelt met uitzondering van de vaststelling van het normaal loon, waarvan overigens geen sprake is. Dit zou betekenen dat in dat geval loon verschuldigd zou zijn, zelfs indien de werkman niet voldoet aan een van de eisen van hoofdstuk III. Dit recht zou dan evenwel slechts bestaan wanneer de feestdag valt in de periode bedoeld, naar gelang van het geval, in het eerste of het tweede lid van het nieuwe artikel 14bis. Buiten die periode is het recht

.../...

op loon evenwel afhankelijk van het bepaalde in hoofdstuk III.

Een tweede interpretatie zou kunnen zijn dat artikel 14bis niet alleen geen afbreuk doet aan de normale voorwaarden gesteld in hoofdstuk III, maar bovendien voor het aldaar bedoelde geval een vierde bijkomende voorwaarde stelt, namelijk dat de feestdag, om recht te geven op eventuele betaling, binnen de in artikel 14bis bedoelde periode van twaalf werkdagen of dertig dagen moet vallen. Valt de feestdag buiten deze periode, dan zou er evenwel geen recht op loon ontstaan zelfs al zou de werknemer voldoen aan de voorwaarden gesteld in hoofdstuk III.

Een derde interpretatie zou kunnenzzijn dat aan het bepaalde in artikel 14bis geen andere betekenis moet worden gehecht dan de bevestiging van de regel dat het geval van werkloosheid op dezelfde wijze als alle andere gevallen moet worden behandeld. Ondersteunt men die interpretatie, dan zal men geen enkel gewicht toekennen aan het onderzoek van de vraag of de feestdag al dan niet valt in de bij artikel 14bis genoemde periode, want in die hypothese is die vraag zonder belang, aangezien hoofdstuk III de voorwaarden bepaalt waaronder recht op loon ontstaat zelfs als de feestdag in een werkloosheidsperiode valt.

Hieruit kan ongetwijfeld de conclusie worden getrokken dat de tekst van het ontwerp de nodige duidelijkheid mist en dat hij dan ook onvermijdelijk moet worden aangepast aan de juiste bedoeling van de Regeri

.../...

III. Welke is nu de bedoeling van de Regering ten aanzien van het in artikel 14bis bedoelde geval ?

Volgens het verslag aan de Koning wil de Regering, om verdere misverstanden te vermijden, artikel 14bis in een nieuwe vorm opstellen waarin voor al de gevallen van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst om economische oorzaken de toepassing van de algemene regel, vervat in artikel 11, bevestigd wordt.

Het minste dat kan worden gezegd, is dat deze bedoeling in de tekst zeer onduidelijk tot uiting komt.

Een van de redenen die tot verwarring kunnen leiden, is de plaats van de bepaling. Het ontwerp behoudt de overwogen nieuwe bepaling in de vorm van een artikel 14bis. De nieuwe bepaling komt aldus in hoofdstuk IV - Betaling van het loon, terecht. Daarin worden echter andere problemen behandeld : artikel 13, eerste lid, bepaalt welke werkgever het loon verschuldigd is, namelijk degene die de werknemer op het ogenblik van de feestdag of de vervangingsdag in dienst heeft, het tweede lid regelt het geval dat een werknemer tegelijk in dienst is van twee werkgevers; artikel 14 voorziet in de uitvoering van artikel 1, tweede lid, van de besluitwet, dat de regeling inzake de betaling van het loon voor een feestdag die valt na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, aan de Koning opdraagt; artikel 15 ten slotte wil de cumulatie van het loon met bepaalde sociale uitkeringen uitsluiten. De hypothese van werkloosheid die in artikel 14bis wordt aangesneden, hoort dan ook niet thuis in dit hoofdstuk te meer daar artikel 14bis helemaal niet afwijkt van een van de bepalingen van het hoofdstuk.

Het verslag aan de Koning geeft alleen opheldering over de vraag hoe artikel 14bis met artikel 11 moet worden gecombineerd. Nochtans zijn er andere punten waaromtrent enige toelichting welkom zou zijn. In de eerste plaats wordt dan gedacht aan de vraag welke betekenis moet worden gehecht aan de in het eerste lid bepaalde periode van twaalf werkdagen. Een andere vraag die daarmede verband houdt, is dan : is de regel die moet worden gevolgd wanneer de feestdag of vervangingsdag buiten die periode valt, dan verschillenden zo ja,welk is dat verschil ? Ten slotte doet het tweede lid eveneens voor het aldaar bedoelde geval soortgelijke vragen rijzen.

Hoe dan ook, uit dit alles blijkt dat de tekst opnieuw ter hand moet worden genomen en dat hierbij de grootste duidelijkheid moet worden betracht.

Om de Regering hierbij behulpzaam te zijn, moge nog het volgende worden opgemerkt.

Indien de bedoeling er alleen op gericht is, de toepassing van de gewone regelen vervat in hoofdstuk III te bevestigen, dan schijnt er niet veel reden te zijn om die bevestiging te beperken tot de in artikel 14bis genoemde periodes want het is toch onloochenbaar dat hoofdstuk III in alle gevallen geldt,en dus ook voor gevallen van werkloosheid buiten die periodes. Als de bedoeling werkelijk daartoe beperkt is, kan een veel eenvoudigere tekst volstaan, bijvoorbeeld :"Wanneer een feestdag of een vervangingsdag samenvalt met een dag waarop de werkman niet zou worden tewerkgesteld ten gevolge van de invoer van een stelsel van volledige of gedeeltelijke schorsing uitvoering van de arbeidsovereenkomst met toepassing v artikel 28quater van de wet van 10 maart 1900 op de

arbeidsovereenkomst, blijft het recht op loon voor die feestdag of die vervangingsdag afhankelijk van de voorwaarden bepaald in hoofdstuk III".

Als er evenwel nog een andere bedoeling achter het ontwerp schuilgaat, met ander woorden als men niet alleen de regel volgens welke hoofdstuk III ook in geval van werkloosheid toepassing moet vinden, wil bevestigen, maar tevens eraan denkt de ene of andere bijkomende voorwaarde op te leggen, dan moeten die bedoelingen eveneens duidelijker in de tekst worden geformuleerd. Het eerste zou kunnen gebeuren door in een aangepaste tekst bijvoorbeeld de woorden : "onverminderd de toepassing van hoofdstuk III" in te voegen.

Alleen door een omwerking van het ontwerp kan men tot een resultaat komen dat zal leiden tot een toepassing van de tekst in de door de Regering gewenste zin.

Vanzelfsprekend zou de oplossing van het vraagstuk van de toepassing van het besluit van de Regent van 2 april 1947 in geval van invoering van werkloosheidsperiodes in de onderneming gemakkelijker en wellic ook op een nog gelukkiger wijze verwezenlijkt kunnen wo indien dit vraagstuk geplaatst werd in het raam van ee grondigere herziening van de tekst van dit besluit.

L'article 14bis de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947, auquel le présent projet entend substituer un texte nouveau, contient des dispositions réglant le cas où un régime de chômage partiel est instauré.

I. Pour mettre en lumière la portée exacte de la modification envisagée, il convient d'examiner tout d'abord si, dans le silence des textes - abstraction faite donc de l'actuel article 14bis - l'ouvrier peut avoir droit au paiement de la rémunération afférente à un jour férié - ou à un jour de remplacement si le jour férié tombe un dimanche - quand celui-ci coïncide avec un jour où il aurait normalement été chômeur dans le régime instauré.

Comme, par hypothèse, toute règle particulière réglant le cas du chômage fait défaut, force est de s'inspirer des conditions habituelles auxquelles est subordonné le droit à la rémunération afférente à un jour férié, conditions qui sont énoncées au chapitre III de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947. Aucune de ces conditions, qui ont toutes trait à la notion d'assiduité, n'exige que, normalement, le jour férié aurait été un jour de travail effectif dans l'entreprise ou pour l'ouvrier intéressé.

C'est dire que l'ouvrier aura droit à la rémunération afférente au jour férié dès qu'il satisfait aux prescriptions tant de l'article 10 que de l'article 11, 1° et 2°.

Ainsi, il n'est pas contesté que la circonstance que le jour férié tombe dans la période de fermeture de l'entreprise du fait des vacances annuelles ne supprime pas, par elle-même, le droit à la rémunération afférente à ce jour férié.

De même, l'ouvrier frappé d'incapacité de travail deux jours avant le jour férié aura droit à la rémunération pour autant qu'il remplisse les conditions du chapitre III, quand bien même l'incapacité se prolongerait au-delà du jour férié, encore que la rémunération normale à laquelle il peut alors prétendre sera réduite en application de la règle expresse de l'article 15.

Il faut dès lors admettre également que l'ouvrier qui réunit les conditions du chapitre III, a un droit virtuel à la rémunération afférente au jour férié qui coïncide avec un jour où il aurait normalement été chômeur dans le régime instauré.

Tout cela est d'ailleurs dans la ligne de l'arrêté-loi du 25 février 1947, lequel a pour objet de reconnaître aux travailleurs le droit à dix jours fériés payés. Le rapport au Régent qui précède l'arrêté-loi souligne que , dans l'esprit du législateur et des représentants des employeurs et des travailleurs, le paiement des jours fériés doit être un des multiples moyens de combattre l'absentéisme qui règne malheureusement dans beaucoup de professions et qu'il a été prévu, pour cette raison, que les travailleurs n'en bénéficieraient qu'à la condition de faire preuve d'une suffisante assiduité au travail. La législation sur les jours fériés payés a, dès lors, un double objet : accorder aux travailleurs un certain nombre

de jours de repos en sus de ceux qui découlent déjà de l'application des législations en matière de durée de travail, de repos du dimanche et de vacances annuelles et, d'autre part, leur assurer une rémunération supplémentaire s'ils remplissent certaines conditions d'assiduité.

Cet exposé de ce qu'on pourrait appeler le droit commun montre clairement que - abstraction faite de l'article 3, dernier alinéa , qui a trait à la détermination de la rémunération normale et qui peut dans certains cas rendre le droit virtuel à la rémunération inopérant - le droit à la rémunération afférente au jour férié n'est pas subordonné à la condition que ce jour aurait normalement été un jour de travail effectif pour l'ouvrier.

II. Des difficultés d'ordre pratique ont toutefois rendu indispensable une réglementation expresse du cas de chômage partiel, auquel le projet entend maintenant ajouter explicitement celui de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 28quater de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Le Gouvernement entend apporter une solution à ces difficultés par un texte qui se substituera à l'actuel article 14bis et qui est rédigé comme suit :

.../...

"Lorsqu'en application de l'article 28quater de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, l'employeur soit suspend totalement l'exécution du contrat de travail, soit institue un régime de chômage partiel ou augmente le nombre de jours de chômage partiel, il reste pourtant tenu de payer la rémunération pour le jour férié ou le jour de remplacement coïncidant avec un jour de chômage et survenant dans la période de douze jours ouvrables y compris les jours habituels d'inactivité visés à l'article 14, alinéa 1er, qui prend cours le premier jour de la suspension de l'exécution du contrat ou de la mise en vigueur du nouveau régime de travail.

Lorsqu'il existe un régime de chômage partiel et que l'employeur procède au remplacement d'un ou de plusieurs jours précédemment chômés par un ou plusieurs autres, sans cependant en augmenter le nombre, l'employeur reste tenu au paiement de la rémunération pour le jour férié ou le jour de remplacement qui coïnciderait avec un jour nouveau de chômage partiel survenant dans une période de trente jours qui suit l'instauration du nouveau régime de travail".

Si ce texte, qui reprend en majeure partie l'actue article 14bis, semble à première vue assez clair, à l'analyser de plus près, il admet plusieurs interprétations.

Première interprétation : cet article 14bis règ de manière exhaustive le cas qu'il vise, sauf en ce qu concerne la détermination de la rémunération normale point sur lequel il est muet. Il en résulterait que, ce cas, la rémunération serait due, quand bien même

travailleur ne remplirait pas les conditions du chapitre III, étant entendu que ce droit n'existerait que si le jour férié tombe dans la période visée, selon le cas, à l'alinéa 1er ou à l'alinéa 2 du nouvel article 14bis. En dehors de cette période , le droit à la rémunération serait, en revanche, subordonné aux conditions du chapitre III.

Deuxième interprétation : l'article 14bis, non seulement ne porte nulle atteinte aux conditions normales prévues au chapitre III, mais ajoute, pour le cas qu'il vise, une quatrième condition, à savoir que, pour donner droit au paiement éventuel, le jour férié doit tomber dans la période de douze jours ouvrables ou de trente jours prévue à l'article 14bis. S'il tombe en dehors de cette période, le jour férié n'ouvre aucun droit à rémunération, alors même que le travailleur satisfait aux conditions du chapitre III précité.

Enfin, selon une troisième interprétation, l'article 14bis n'aurait d'autre portée que de confirmer la règle en vertu de laquelle le cas du chômage doit être traité de la même manière que tous les autres cas. Dans cette interprétation, peu importe que le jour férié tombe ou ne tombe pas dans la période prévue à l'article 14bis, puisque le chapitre III détermine les conditions qui donnent ouverture au droit à la rémunération même lorsque le jour férié tombe dans une période de chômage.

Ce qui précède justifie incontestablement la conclusion que le texte du projet manque de clarté et qu'il est indispensable de l'adapter aux intentions exactes du Gouvernement.

III. Quelles sont, précisément, les intentions du Gouvernement à l'égard du cas visé à l'article 14bis ?

Selon le rapport au Roi, le Gouvernement entend, afin d'éviter de nouveaux malentendus, libeller dans une nouvelle forme l'article 14bis confirmant l'application du règlement général prévu par l'article 11 dans tous les cas de suspension du contrat de louage de travail pour des raisons économiques.

Le texte, c'est le moins qu'on puisse dire, n'exprime cette intention que fort vaguement.

Une première cause de confusion possible est la place qu'occupe la nouvelle disposition. Le projet lui conserve la forme d'un article 14bis. Elle figurera donc au chapitre IV - Paiement du salaire . Or, la matière traitée dans ce chapitre est différente : l'article 13, alinéa 1er, précise que la rémunération est à la charge de l'employeur qui a le travailleur à son service à l'époque du jour férié ou du jour de remplacement, l'alinéa 2 réglant le cas du travailleur qui prête ses services simultanément à deux employeurs ; l'article 14 exécute l'article 1er, alinéa 2, de l'arrêté-loi qui charge le Roi de régler le paiement de la rémunération pour le jour férié qui tombe après la fin du contrat de travail; enfin, l'article 15 entend interdire le cumul de la rémunération et de certaines prestations sociales. L'hypothèse du chômage, abordée dans l'article 14bis, est étrangère à la matière du chapitre III, d'autant que cet article ne déroge aucunement à l'une quelconque des dispositions dudit chapitre.

Le rapport au Roi n'apporte des éclaircissements que sur la manière dont il convient de combiner l'article 14bis avec l'article 11. Il est d'autres points, cependant, sur lesquels il serait opportun de donner quelque commentaire. Tout d'abord, comment faut-il comprendre la période de douze jours ouvrables visée à l'alinéa 1er et, corrélativement, la règle à suivre dans le cas où le jour férié ou le jour de remplacement tombe en dehors de cette période est-elle différente ? Dans l'affirmative, en quoi cette différence consiste-t-elle ? Enfin, des questions analogues se posent à propos du cas visé à l'alinéa 2.

Les développements ci-dessus montrent à suffisance la nécessité de revoir le texte dans le souci de lui assurer le maximum de clarté.

Le Gouvernement pourrait, à cette occasion, s'inspirer utilement des suggestions ci-après.

Si l'intention est uniquement de confirmer l'applicabilité des règles ordinaires établies par le chapitre III, il ne semble guère y avoir de raison de limiter cette confirmation aux périodes prévues à l'article 14bis. Il est, en effet, incontestable que le chapitre III s'applique à tous les cas et dès lors aussi aux cas de chômage survenant en dehors de ces périodes. Si les intentions du Gouvernement se réduisent réellement à cela, on peut se contenter d'un texte beaucoup plus simple, qui pourrait

.../...

être rédigé comme suit : "Lorsqu'un jour férié ou un jour de remplacement coïncide avec un jour où le travailleur ne serait pas occupé au travail en raison de l'instauration d'un régime de suspension totale ou partielle du contrat de travail en application de l'article 28quater de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, le droit à la rémunération afférente à ce jour férie ou à ce jour de remplacement demeure subordonné aux conditions prévues au chapitre III".

Mais si une autre intention encore est sous-jacente au projet, en d'autres termes si on n'entend pas uniquement confirmer l'applicabilité du chapitre III en cas de chômage partiel mais,en outre, imposer l'une ou l'autre condition supplémentaire, il faudrait que ces intentions, elles aussi, se traduisent dans le texte avec plus de clarté. La première intention pourrait alors, dans un texte approprié, s'exprimer, par exemple, par les mots "sans préjudice de l'application du chapitre III".

Seul le remaniement du projet sera de nature à assurer l'application du texte dans le sens souhaité par le Gouvernement.

Le problème de l'application de l'arrêté du Régé du 2 avril 1947 en cas d'instauration de périodes de chômage dans l'entreprise pourrait évidemment être réso avec plus de facilité et de manière sans doute plus heureuse s'il était placé dans la perspective d'une ré sion plus approfondie du texte de cet arrêté.

De kamer was samengesteld uit

de Heren : F.LEPAGE, voorzitter van de Raad van State,

H.BUCH, staatsraden,
Ch.SMOLDERS,

J.LIMPENS, bijzitters van de afdeling wetgeving,
R.de RYKE, assessoren de la section de législation,

M.JACQUEMIJN, adjunct-griffier, griffier.

La chambre était composée de

Messieurs : président du Conseil d'Etat,

conseillers d'Etat,

greffier adjoint, greffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H.Ch.SMOLDERS.

Het verslag werd uitgebracht door de H.O.DE LEYE, substituut-auditeur-generaal.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M.Ch.SMOLDERS.

Le rapport a été présenté par M.O.DE LEYE, substitut de l'auditeur général.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER, DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

(get. M.JACQUEMIJN. (get.) F.LEPAGE.