

KONINKRIJK BELGIË

ADVIES 39.783/1

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 23 januari 2006 door de Minister van Werk verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een voorontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen", heeft op 9 februari 2006 het volgende advies gegeven:

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond ⁽¹⁾, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

Daarnaast bevat dit advies ook een aantal opmerkingen over andere punten. Daaruit mag echter niet worden afgeleid dat de afdeling wetgeving binnen de haar toegemeten termijn een exhaustief onderzoek van het ontwerp heeft kunnen verrichten.

*

* *

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

1. Het om advies voorgelegde ontwerp beoogt een aantal wijzigingen aan te brengen in de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen ⁽²⁾.

1.1. Een eerste reeks van wijzigingen houdt verband met de omzetting van twee Europese richtlijnen: enerzijds richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen ⁽³⁾ en, anderzijds, richtlijn 2002/74/EG van het

⁽¹⁾ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder rechtsgrond verstaan de overeenstemming met hogere rechtsnormen.

⁽²⁾ Die wet is, met uitzondering van de artikelen 81 en 82, nog niet in werking getreden. Artikel 90, § 1, van die wet, geeft aan de Koning de bevoegdheid om de datum van inwerkingtreding te bepalen. In de memorie van toelichting bij het voorliggende ontwerp wordt dienaangaande gesteld dat "Deze inwerkingtreding kan echter maar worden doorgevoerd voor zover gelijktijdig een reeks uitvoeringsmaatregelen worden genomen".

⁽³⁾ Die richtlijn is zelf een codificatie van twee vroegere richtlijnen, te weten richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 en richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998. Uit de memorie van toelichting bij het ontwerp kan worden afgeleid dat die richtlijnen reeds grotendeels zijn omgezet in het Belgische recht en dat met het voorliggende ontwerp slechts de verdere "afwerking" van die omzetting wordt beoogd.

Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn 80/987/EEG van de Raad betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever.

In verband met die omzetting dient inzonderheid te worden gewezen op de artikelen 15 en 17 van het ontwerp. Artikel 15 regelt de omzetting van artikel 5, lid 2, van richtlijn 2001/23/EG, terwijl artikel 17 de omzetting regelt van richtlijn 2002/74/EG.

1.2. Een tweede reeks wijzigingen geeft gevolg aan een aantal voorstellen van de Nationale Arbeidsraad tot aanpassing van de wet van 26 juni 2002, gedaan in de adviezen nr. 1513 van 4 mei 2005 en nr. 1526 van 12 juli 2005. Die wijzigingen houden inzonderheid verband met een betere afstemming van de wetgeving inzake de sluiting van ondernemingen op de wet van 17 juli 1997 betreffende het gerechtelijk akkoord, enerzijds, en met de moeilijkheden welke zijn gerezen bij de concrete toepassing van de huidige wetgeving inzake de sluiting van ondernemingen, anderzijds.

2. In subsidiaire orde bevat het ontwerp nog een aantal wijzigingen aan de wet van 10 juni 1993 tot omzetting van sommige bepalingen van het interprofessioneel akkoord van 9 december 1992, de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Die wijzigingen zijn een rechtstreeks gevolg van de wijzigingen die met het ontwerp in de wet van 26 juni 2002 worden aangebracht.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerkingen

1. Om in overeenstemming te zijn met het bepaalde in artikel 2, lid 1, alinea 3, van richtlijn 2002/74/EG, dient het ontwerp te worden aangevuld met een artikel waarin wordt bepaald dat het ontwerp ertoe strekt voornoemde richtlijn om te zetten. Dit artikel dient bij voorkeur te worden ingevoegd na artikel 1 van het ontwerp. De volgende artikelen dienen dan uiteraard te worden vernummerd.

.../...

2. Sommige met het ontwerp beoogde wijzigingen aan de wet van 26 juni 2002 roepen vragen op met betrekking tot de overeenstemming ervan met het grondwettelijke gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel.

2.1. De artikelen 2 en 6 van het ontwerp hebben tot gevolg dat in de wet van 26 juni 2002, wat de toepassing van die wet betreft, niet langer zal worden gerefereerd aan een referteperiode van één jaar, doch wel aan een referteperiode van vier trimesters, dit, luidens de memorie van toelichting, om "zoveel mogelijk rekening te houden met de werkelijke situatie van de onderneming". De stellers van het ontwerp zullen zich erover moeten beraden of een dergelijke wijziging zich niet eveneens opdringt in de regeling betreffende het collectief ontslag, opgenomen in de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling ⁽⁴⁾. In die wet wordt nog aan het kalenderjaar gerefereerd en gelet op het parallellisme dat bestaat tussen, enerzijds, de wetgeving inzake de sluiting van ondernemingen en, anderzijds, de wetgeving inzake het collectief ontslag rijst de vraag of ook wat de laatstgenoemde regeling betreft niet beter wordt verwezen naar een uit "trimesters" bestaande referteperiode. In elk geval zal het verschil in behandeling tussen ondernemingen, dat mogelijk voortvloeit uit de in die wetgevingen opgenomen verschillende regeling inzake de referteperiode, moeten kunnen worden verantwoord in het licht van de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie. Volgens een vaste rechtspraak, onder meer van het Arbitragehof, sluiten de grondwettelijke regels van de gelijkheid en de niet-discriminatie niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil in behandeling op een objectief criterium berust en redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de maatregel en met de aard van de terzake geldende beginselen. De beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie zijn geschonden wanneer vaststaat dat geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

2.2. In vergelijking met het huidige artikel 13 van de wet van 26 juni 2002, waarin wordt bepaald dat de Koning werknemers van het voordeel van de wet of van sommige bepalingen ervan slechts kan uitsluiten wanneer hun voordelen van dezelfde

⁽⁴⁾ Artikel 63, eerste lid, van die wet bepaalt: "Dit hoofdstuk is van toepassing op de ondernemingen die gemiddeld meer dan 20 werknemers tewerkgesteld hebben in de loop van het kalenderjaar dat het collectief ontslag voorafgaat".

aard worden toegekend bij door hem algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, geldt in het ontworpen artikel 13 van de voornoemde wet (artikel 8 van het ontwerp) de voorwaarde dat voordelen van dezelfde aard worden toegekend, enkel nog voor de in titel IV, hoofdstuk II, afdelingen 3 en 4 van de wet bedoelde contractuele vergoedingen en overbruggingsvergoedingen. Op die wijze ontstaat evenwel een verschil in behandeling tussen werknemers, naar gelang zij door de Koning kunnen worden uitgesloten van het een of het ander in de wet bedoelde voordeel. In de memorie van toelichting wordt er in dat verband slechts op gewezen dat op die wijze wordt teruggekeerd naar de toestand op basis van de wettelijke regelingen van vóór de wet van 26 juni 2002. De stellers van het ontwerp zullen voor de aldus ontworpen regeling en het verschil in behandeling dat eruit voortvloeit echter een meer met de hiervoor sub 2.1. in herinnering gebrachte beginselen overeenstemmende verantwoording moeten kunnen geven.

2.3. Uit de met artikel 16, 1°, van het ontwerp in artikel 16 van de wet van 26 juni 2002 aangebrachte wijziging volgt dat een op basis van het huidige artikel 16 bestaand verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden wordt opgeheven. In dat verband moet worden vastgesteld dat nog andere bepalingen ⁽⁵⁾ van de wet van 26 juni 2002 een verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden bevatten, die echter op dat punt door het ontwerp niet worden gewijzigd. De stellers van het ontwerp zullen moeten nagaan of het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden in die gevallen nog kan worden verantwoord, in het licht van het gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel, er mede op gelet dat thans slechts in een welbepaald geval dat verschil in behandeling wordt ongedaan gemaakt.

3. De ontworpen bepalingen bevatten talrijke machtigingen aan de Koning waarin hem een verordeningsbevoegdheid wordt toegekend die ruimer is dan de gewone uitvoeringsbevoegdheid waaronder Hij beschikt op grond van artikel 108 van de Grondwet. Deze werkwijze kan in overeenstemming worden geacht met de grondwettelijke beginselen inzake de verhouding tussen de wetgevende en de uitvoerende macht ⁽⁶⁾, op voorwaarde dat de bevoegdheden welke op die wijze aan de Koning worden

⁽⁵⁾ Zie de artikelen 36, 39 en 46.

⁽⁶⁾ Temeer daar de ontworpen regeling geen betrekking heeft op aan de wetgever voorbehouden aangelegenheden.

verleend, voldoende door de wetgever worden afgebakend waarbij, in voorkomend geval, de criteria worden bepaald welke de Koning bij de uitvoering van de wet in acht zal moeten nemen. Het merendeel van de met het ontwerp ontworpen machtigingsbepalingen voldoet aan die voorwaarde. Er dient in dat verband wel een voorbehoud te worden gemaakt bij de artikelen 2, 6, 8 en 23 van het ontwerp.

3.1. Het ontworpen artikel 3, § 2, van de wet van 26 juni 2002 (artikel 2 van het ontwerp) bepaalt onder meer dat de Koning kan afwijken van § 1, eerste lid, van artikel 3, wat de voorwaarde betreft inzake het aantal werknemers die nog tewerkgesteld blijven, enerzijds, en wat de referteperiode van vier trimesters betreft, anderzijds. Vastgesteld moet worden dat de in die bepaling aan de Koning verleende bevoegdheid om af te wijken van het in de wet vastgestelde aantal werknemers en van de referteperiode van vier trimesters, op generlei wijze is begrensd en dat evenmin de criteria worden bepaald die de Koning in acht moet nemen wanneer Hij afwijkt van de wet. De ontworpen bepaling zal op dit punt moeten worden aangevuld.

3.2. In het ontworpen artikel 10, § 1, tweede lid, en § 2, tweede lid, van de wet van 26 juni 2002 (artikel 6 van het ontwerp), wordt bepaald dat de Koning het in de wet bepaalde aantal werknemers kan verminderen. Ook hier zullen de criteria moeten worden bepaald die de Koning in acht moet nemen wanneer Hij het aantal werknemers vermindert en zal bovendien in § 1, tweede lid, zoals reeds het geval is in § 2, tweede lid, dienaangaande een ondergrens moeten worden bepaald.

3.3. Het ontworpen artikel 13, eerste lid, van de wet van 26 juni 2002 (artikel 8 van het ontwerp), bepaalt dat de Koning, na advies van het bevoegde paritair orgaan, de werknemers die door hem worden aangeduid, kan uitsluiten van het voordeel van deze wet of van sommige bepalingen ervan. Deze machtiging aan de Koning dient eveneens te worden begrensd, door de voorwaarden en de criteria te bepalen welke hij daarbij in acht zal moeten nemen.

3.4. Het ontworpen artikel 58, § 2, van de wet van 26 juni 2002 (artikel 23 van het ontwerp), bepaalt dat de Koning elk jaar de betaling van een bijdrage, waarvan Hij het bedrag vaststelt, kan opleggen aan sommige werkgevers en dat Hij bovendien die bijdrage voor bepaalde werkgevers of bepaalde categorieën van werkgevers kan aanpassen. Ook deze machtiging is te ruim. In de wet zouden een aantal nadere regelen moeten worden ingeschreven, waaronder in elk geval het maximumbedrag en de criteria op grond

.../...

waarvan een onderscheid kan worden gemaakt tussen werkgevers of categorieën van werkgevers ⁽⁷⁾.

Bijzondere opmerkingen

Artikel 7

Het is niet duidelijk waarom in het ontworpen artikel 12, eerste lid, van de wet van 26 juni 2002, wordt vereist dat de in die bepaling bedoelde in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst door de Koning algemeen bindend moet worden verklaard, terwijl dat vereiste niet wordt gesteld met betrekking tot de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 6, § 3, van de wet (artikel 3, 3°, van het ontwerp).

Artikel 12

Men schrijve in het in artikel 23, § 1, eerste lid, van de wet van 26 juni 2002 in te voegen zinsdeel telkens "euro" in plaats van "EUR". Het verdient bovendien aanbeveling om van het voorliggende ontwerp gebruik te maken om ook de andere in artikel 23 van de wet voorkomende vermeldingen van "EUR" telkens te vervangen door "euro".

Artikel 15

Het is niet duidelijk of aan de "verbintenissen" van de werkgever tegenover zijn werknemers, bedoeld in het ontworpen artikel 35, § 3, van de wet van 26 juni 2002, een andere inhoud moet worden toebedeeld dan aan de "geldelijke verplichtingen" van de werkgever tegenover zijn werknemers, bedoeld in dezelfde bepaling. Indien de twee begrippen wel degelijk een verschillende inhoud hebben, verdient het aanbeveling dit verschil nader uit te leggen in de memorie van toelichting. Zo dit echter niet het geval is,

⁽⁷⁾ Zie ook, met betrekking tot dezelfde bepaling: adv. R.v.St. nr. 21.544/1/2, 15 en 16 april 1992, over een voorontwerp van wet "houdende sociale en diverse bepalingen", *Parl. St.*, Kamer, 1991-92, nr. 480/1.

verdient het aanbeveling telkens het begrip "geldelijke verplichtingen" te gebruiken, in plaats van "verbintenissen", om reden dat de "geldelijke verplichtingen" in de wet nader worden bepaald, terwijl dat niet het geval is voor de "verbintenissen". Bovendien is in de context van de wet van 26 juni 2002 het begrip "verbintenissen" een weinig afgebakend en dus een veeleer rechtsonzeker begrip dat om die reden beter niet wordt gebruikt.

Indien op de laatste suggestie wordt ingegaan, zal ook in de huidige paragraaf 2 van artikel 35 van de wet, die met het ontwerp niet wordt gewijzigd, het woord "verbintenissen" moeten worden vervangen door de woorden "geldelijke verplichtingen".

Artikel 17

De stellers van het ontwerp zullen moeten nagaan of het in het ontworpen artikel 40*bis* van de wet van 26 juni 2002 gehanteerde begrip "onderneming", gelezen in samenhang met de definitie welke aan dat begrip wordt gegeven in artikel 2, 3°, van die wet, dat met het ontwerp niet wordt gewijzigd, volkomen in overeenstemming is met de inhoud van het in artikel 8*bis* van richtlijn 80/987/EEG gehanteerde begrip "onderneming". Het spreekt voor zich dat, gelet op de grensoverschrijdende aspecten welke aan de regeling vervat in het ontworpen artikel 40*bis* zijn verbonden, de internrechtelijke omschrijving van het begrip "onderneming" in overeenstemming moet zijn met de inhoud welke aan dat begrip in voornoemde Europese richtlijn wordt gegeven.

De kamer was samengesteld uit

de Heren	M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
	J. BAERT, VAN VAERENBERGH,	staatsraden,
	M. RIGAUX, M. TISON,	assessoren van de afdeling wetgeving,
Mevrouw	A. BECKERS,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. B. STEEN, auditeur.

DE GRIFFIER,

DE VOORZITTER,

A. BECKERS

M. VAN DAMME

ROYAUME DE BELGIQUE

AVIS 39.783/1

DE LA SECTION DE LÉGISLATION
DU CONSEIL D'ÉTAT

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi, le 23 janvier 2006, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi "modifiant la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises", a donné le 9 février 2006 l'avis suivant:

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

Par ailleurs, le présent avis comporte également un certain nombre d'observations sur d'autres points. Il ne peut toutefois s'en déduire que, dans le délai qui lui est imparti, la section de législation a pu procéder à un examen exhaustif du projet.

*
* *

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

1. Le projet soumis pour avis entend apporter un certain nombre de modifications dans la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises ⁽²⁾.

1.1. Une première série de modifications concerne la transposition de deux directives européennes: d'une part, la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements ⁽³⁾ et, d'autre part, la directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

(1) S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par fondement juridique la conformité aux normes supérieures

(2) Cette loi n'est pas encore entrée en vigueur, à l'exception des articles 81 et 82. Son article 90, § 1^{er}, habilite le Roi à fixer la date d'entrée en vigueur. Selon l'exposé des motifs du présent projet, "Cette entrée en vigueur ne pouvait être envisagée que pour autant que, simultanément, une série de mesures d'exécution soit adoptée".

(3) Cette directive est elle-même la codification de deux directives antérieures, à savoir la directive 77/187/CEE du Conseil du 14 février 1977 et la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998. Il peut être déduit de l'exposé des motifs du projet que ces directives ont déjà été transposées dans une large mesure en droit belge et que le présent projet ne constitue que le "parachèvement" de cette transposition.

S'agissant de cette transposition, il convient notamment de renvoyer aux articles 15 et 17 du projet. L'article 15 règle en effet la transposition de l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2001/23/CE alors que l'article 17 opère celle de la directive 2002/74/CE.

1.2. Une seconde série de modifications fait suite à un certain nombre de propositions formulées par le Conseil national du travail dans ses avis n° 1513 du 4 mai 2005 et n° 1526 du 12 juin 2005 en vue d'adapter la loi du 26 juin 2002. Ces modifications tendent notamment à une meilleure articulation de la législation relative à la fermeture des entreprises sur la loi du 17 juillet 1997 relative au concordat judiciaire, d'une part, et à prendre en compte les difficultés qui sont apparues lors de l'application concrète de la législation actuelle concernant la fermeture des entreprises, d'autre part.

2. À titre subsidiaire, le projet comprend encore un certain nombre de modifications à la loi du 10 juin 1993 transposant certaines dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 décembre 1992, à la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ces modifications sont la conséquence directe des modifications que le projet apporte dans la loi du 26 juin 2002.

EXAMEN DU TEXTE

Observations générales

1. Pour être conforme à la règle énoncée à l'article 2, paragraphe 1, alinéa 3, de la directive 2002/74/CE, le projet doit être complété par un article disposant qu'il entend transposer la directive susmentionnée. Cet article doit être de préférence inséré après l'article 1^{er} du projet. La numérotation des articles subséquents sera alors bien évidemment modifiée.

2. Certaines des modifications à la loi du 26 juin 2002, envisagées par le projet, soulèvent des questions concernant leur conformité au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

2.1. Les articles 2 et 6 du projet impliquent qu'en ce qui concerne son application, la loi du 26 juin 2002 n'évoquera plus une période de référence d'un an mais bien une période de référence de quatre trimestres, et ce, selon l'exposé des motifs, "pour tenir compte au mieux de la situation réelle de l'entreprise". Les auteurs du projet devront examiner si une telle modification ne s'impose pas également dans la réglementation concernant le licenciement collectif, telle qu'elle est inscrite dans la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ⁽⁴⁾. Cette loi fait encore référence à l'année civile et, vu le parallélisme existant entre, d'une part, la législation sur la fermeture des entreprises et, d'autre part, la législation sur le licenciement collectif, la question se pose de savoir si, pour cette dernière réglementation également, il ne vaudrait pas mieux faire mention d'une période de référence composée de "trimestres". Le traitement différencié des entreprises, qui pourrait résulter de systèmes de période de référence différents prévus par ces législations, devra en tout cas pouvoir se justifier au regard des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination. Selon une jurisprudence constante, notamment de la Cour d'arbitrage, les règles constitutionnelles d'égalité et de non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure ainsi que de la nature des principes en cause. Les principes d'égalité et de non-discrimination sont violés lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

2.2. Par rapport à l'actuel article 13 de la loi du 26 juin 2002, qui dispose que le Roi ne peut exclure des travailleurs du bénéfice de la loi ou de certaines dispositions de celle-ci que si des avantages de même nature leur sont accordés par des conventions collectives de travail rendues obligatoires par Lui, la condition de l'octroi d'avantages de même nature n'est encore prévue dans l'article 13 en projet de la loi susmentionnée (article 8 du projet) que pour les indemnités contractuelles et les indemnités de transition visées au titre IV, chapitre II, sections 3 et 4, de la loi. Cette situation génère toutefois une

⁽⁴⁾ L'article 63, alinéa 1^{er}, de cette loi s'énonce comme suit: "Le présent chapitre s'applique aux entreprises ayant occupé en moyenne plus de 20 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif".

inégalité de traitement entre les travailleurs, selon qu'ils peuvent être exclus par le Roi de l'un ou l'autre avantage visé par la loi. L'exposé des motifs indique uniquement à cet égard que l'on en revient ainsi à la situation soumise aux régimes légaux antérieurs à la loi du 26 juin 2002. Les auteurs du projet devront toutefois justifier la réglementation ainsi conçue et l'inégalité de traitement qui en découle d'une manière plus conforme aux principes rappelés ci-dessus au 2.1.

2.3. La modification que l'article 16, 1°, du projet apporte à l'article 16 de la loi du 26 juin 2002 lève une inégalité de traitement existant entre ouvriers et employés sur la base de l'actuel article 16. À cet égard, force est de constater que d'autres dispositions ⁽⁵⁾ de la loi du 26 juin 2002 comportent une inégalité de traitement entre ouvriers et employés et qu'elles ne sont toutefois pas modifiées sur ce point par le projet. Les auteurs du projet devront vérifier si dans ces cas-là l'inégalité de traitement entre ouvriers et employés peut encore se justifier au regard du principe d'égalité et de non-discrimination, compte tenu notamment de ce que cette inégalité de traitement n'est à présent supprimée que dans un cas déterminé.

3. Les dispositions en projet comprennent de nombreuses habilitations au Roi, Lui conférant un pouvoir réglementaire plus étendu que le simple pouvoir d'exécution dont Il dispose en vertu de l'article 108 de la Constitution. Ce procédé peut être tenu pour conforme aux principes constitutionnels qui régissent le rapport entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif ⁽⁶⁾, à condition que les pouvoirs ainsi attribués au Roi soient suffisamment circonscrits par le législateur et que, le cas échéant, soient fixés les critères que le Roi devra observer lors de la mise en oeuvre de la loi. La plupart des habilitations prévues par le projet satisfont à cette condition. Des réserves doivent cependant être formulées à cet égard pour les articles 2, 6, 8 et 23 du projet.

⁽⁵⁾ Cf. les articles 36, 39 et 46.

⁽⁶⁾ D'autant que la réglementation en projet ne concerne pas des matières réservées au législateur.

3.1. L'article 3, § 2, en projet, de la loi du 26 juin 2002 (article 2 du projet) dispose notamment que le Roi peut déroger aux dispositions du § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'article 3, en ce qui concerne, d'une part, la condition relative au nombre de travailleurs qui sont encore occupés et, d'autre part, la période de référence de quatre trimestres. Force est de constater que le pouvoir attribué au Roi dans cette disposition en vue de déroger au nombre de travailleurs fixé dans la loi et à la période de référence de quatre trimestres, n'est aucunement limité et que les critères que le Roi doit observer lorsqu'il déroge à la loi ne sont pas davantage déterminés. La disposition en projet devra être complétée sur ce point.

3.2. L'article 10, § 1^{er}, alinéa 2, et § 2, alinéa 2, en projet de la loi du 26 juin 2002 (article 6 du projet) dispose que le Roi peut réduire le nombre de travailleurs fixé dans la loi. Ici aussi, il conviendra de déterminer les critères que le Roi doit observer lorsqu'il réduit le nombre de travailleurs et, de fixer en outre, une limite inférieure au § 1^{er}, alinéa 2, comme le fait déjà le § 2, alinéa 2.

3.3. L'article 13, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 26 juin 2002 (article 8 du projet) dispose qu'après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut exclure du bénéfice de la présente loi ou de certaines dispositions de celle-ci, les travailleurs qu'il détermine. Cette délégation au Roi doit également être limitée en déterminant les conditions et les critères qu'il devra observer à cet égard.

3.4. L'article 58, § 2, en projet de la loi du 26 juin 2002 (article 23 du projet) dispose que chaque année, le Roi peut imposer à certains employeurs le paiement d'une cotisation dont il fixe le montant et qu'en outre, il peut adapter cette cotisation pour certains employeurs ou certaines catégories d'employeurs. Cette habilitation est également trop étendue. Un certain nombre de précisions devraient être inscrites dans la loi, telles que, en tout cas, le montant maximum et les critères sur la base desquels une distinction peut être faite entre des employeurs ou des catégories d'employeurs ⁽⁷⁾.

Observations particulières

⁽⁷⁾ Voir également, en ce qui concerne la même disposition: avis CdÉ, n° 21.544/1/2, 15 et 16 avril 1992, sur un avant-projet de loi "portant des dispositions sociales et diverses", *Doc. parl.*, Chambre, 1991-1992, n° 480/1.

Article 7

On n'aperçoit pas pourquoi l'article 12, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 26 juin 2002 impose que la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, visée dans cette disposition, soit rendue obligatoire par le Roi alors que cette exigence n'est pas posée en ce qui concerne la convention collective de travail visée à l'article 6, § 3, de la loi (article 3, 3°, du projet).

Article 12

On écrira chaque fois "euros" et non "EUR" dans le segment à insérer à l'article 23, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 26 juin 2002. En outre, il est recommandé, à l'occasion du présent projet, de remplacer également les autres mentions "EUR" apparaissant dans l'article 23 de la loi chaque fois par "euros".

Article 15

On ne distingue pas s'il faut attribuer aux "obligations" de l'employeur à l'égard de ses travailleurs, visées à l'article 35, § 3, en projet de la loi du 26 juin 2002, une autre portée que celle qui est attribuée aux "obligations pécuniaires" de l'employeur à l'égard de ses travailleurs, visées dans la même disposition. Si les deux notions recouvrent effectivement une portée différente, il est recommandé de préciser cette différence dans l'exposé des motifs. Si, par contre, tel n'est pas le cas, il est recommandé d'utiliser chaque fois la notion d'"obligations pécuniaires" au lieu de "obligations", au motif que les "obligations pécuniaires" sont précisées dans la loi alors que tel n'est pas le cas des "obligations". En outre, dans le contexte de la loi du 26 juin 2002, la notion d'"obligations" est mal définie et donc plutôt incertaine en droit qu'il vaut mieux dès lors ne pas l'employer.

Si cette dernière suggestion est accueillie, il conviendra de remplacer également dans l'actuel paragraphe 2 de l'article 35 de la loi, qui n'est pas modifié par le projet, le mot "obligations " par les mots "obligations financières".

Article 17

Les auteurs du projet devront vérifier si la notion d'"entreprise" employée dans l'article 40*bis* en projet de la loi du 26 juin 2002, lue en combinaison avec la définition donnée à cette notion à l'article 2, 3°, de cette loi, qui n'est pas modifié par le projet, correspond entièrement à la teneur de la notion d'"entreprise", employée à l'article 8*bis* de la directive 80/987/CEE. Il est évident que, vu les aspects transfrontaliers liés à la règle figurant à l'article 40*bis* en projet, la définition de la notion d'"entreprise" en droit interne doit s'accorder avec celle que lui donne la directive européenne susmentionnée.

La chambre était composée de

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

Le rapport a été présenté par M. B. STEEN, 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 PRÉSIDENT,

A. BECKERS

M. VAN DAMME