

ROYAUME DE BELGIQUE

AVIS 45.712/2
DU 28 JANVIER 2009

DE LA SECTION DE LÉGISLATION
DU CONSEIL D'ÉTAT

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique de la Région wallonne, le 19 décembre 2008, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours prorogé jusqu'au 16 février 2009 ^(*), sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon "modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel", a donné l'avis suivant :

^(*) Par courriel du 30 décembre 2008.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1/, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation peut se limiter à examiner le fondement juridique du projet, la compétence de l'auteur de l'acte ainsi que l'accomplissement régulier des formalités prescrites.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations ci-après.

Portée du projet d'arrêté

Le projet d'arrêté modifie l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel sur les points suivants.

1. En ce qui concerne les catégories d'engagement, l'article 2 du projet répartit l'énoncé des tâches auxiliaires et spécifiques en deux points séparés.

Par ailleurs, l'article 2, § 3, en projet, apporte un ajout à la définition de "tâches spécifiques" et celle à laquelle il est fait référence dans l'article 2, § 1^{er}, 5/, en projet, est élargie, quant à son champ d'application personnel, à des experts non plus seulement de niveau A mais également de niveau B (article 2, § 4, en projet).

2. En ce qui concerne l'occupation de personnes handicapées, le projet à l'examen vise à inclure dans le pourcentage d'occupation prévu par l'arrêté du 18 décembre 2003 du Gouvernement wallon portant le Code de la fonction publique wallonne (ci-après "Code de la fonction publique wallonne") les personnes handicapées engagées sous contrat de travail (article 3*bis*, en projet).

3. En ce qui concerne les conditions dans lesquelles des personnes peuvent être engagées dans les liens d'un contrat de travail, les articles 5 et 6 du projet précisent, respectivement, les conditions de diplômes et certificats exigées par l'article 4, § 1^{er}, 4/, de l'arrêté du 18 décembre 2003, précité, et les procédures et délais d'engagement selon la catégorie de tâches pour laquelle il est fait appel à un engagement dans les liens d'un contrat de travail.

4. En ce qui concerne la situation pécuniaire des membres du personnel contractuel, l'article 8, alinéa 2, en projet, organise une véritable carrière barémique par référence à celle prévue par le Code de la fonction publique wallonne. Par ailleurs, l'article 10, en projet, élargit la liste des périodes de suspension du contrat de travail qui sont prises en considération pour l'octroi des augmentations intercalaires.

5. Deux nouveaux chapitres sont en outre introduits dans l'arrêté du 18 décembre 2003, précité, l'un visant à soumettre les membres du personnel contractuel à l'évaluation, l'autre déterminant la liste des congés et autres absences s'appliquant à ce même personnel.

Observation préalable

L'arrêté en projet se donnant pour objet de modifier nombre de règles actuellement applicables en ce qui concerne, d'une part, les conditions d'engagement et, d'autre part, la situation administrative et pécuniaire du personnel contractuel, l'attention de l'auteur du projet est attirée sur le cadre juridique dans lequel il doit situer son initiative.

En effet, comme le Conseil d'État l'a déjà rappelé dans de précédents avis ⁽¹⁾, si en vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'État applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission Communautaire commune et de la Commission Communautaire française, ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent (ci-après, "A.R.P.G."), les gouvernements des entités fédérées sont autorisés à engager du personnel sous contrat de travail, encore faut-il qu'ils recourent à ce type d'engagement, d'une part, aux fins exclusives énoncées par ce même article et, d'autre part, dans le respect des dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ⁽²⁾.

C'est compte tenu de ces deux principes que les observations suivantes sont formulées.

Observations générales

I. Catégories d'engagement (article 2 du projet)

1. L'article 2, § 1^{er}, en projet, tend à rappeler les situations dans lesquelles un engagement contractuel est autorisé par l'A.R.P.G.

⁽¹⁾ Voir notamment les avis 34.109/2, donné le 6 novembre 2002, sur un projet d'arrêté devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 février 2003 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et 35.185/2, donné le 23 juin 2003 sur un projet d'arrêté devenu l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel.

⁽²⁾ À cet égard, il est rappelé qu'il s'imposera, à chaque fois que la matière réglée est, aux termes de la loi du 3 juillet 1978, précitée, considérée comme un élément essentiel de la relation de travail, que les modifications apportées par le présent arrêté recueillent l'accord des deux parties au contrat de travail et soient reprises dans un écrit sous forme d'avenant au contrat lorsqu'une telle condition est requise par cette même loi du 3 juillet 1978.

Il ajoute cependant, par rapport à l'A.R.P.G., une nouvelle possibilité de recourir à l'engagement dans les liens d'un contrat de travail puisque celui-ci ne sera plus seulement permis, pour la première catégorie énoncée par l'A.R.P.G., pour les besoins exceptionnels et temporaires en personnel ainsi que le surcroît extraordinaire de travail, mais également dans l'attente du recrutement d'un agent statutaire.

Il donne par ailleurs une nouvelle définition des tâches spécifiques couvrant les tâches "ayant un caractère scientifique ou les tâches issues d'activités émergentes, novatrices ou en raison de nouvelles missions ou de nouvelles tâches confiées à l'autorité", que l'arrêté ne confie plus comme telles à des experts de niveau 1 (niveau A) mais qu'il fait correspondre à des fonctions de niveau A, B ou C. La notion d'expert est en revanche dorénavant utilisée pour dénommer les personnes engagées pour exécuter des tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes deux pertinentes pour les tâches à exécuter, celles-ci n'étant plus limitées à des tâches qui intègrent des méthodes de gestion ou des connaissances techniques de haut niveau mais ouvertes à des tâches correspondant à des fonctions attribuées aux niveaux A et B.

2. En tout état de cause, le 1/ doit être omis car les fins exclusives en vue desquelles le Gouvernement peut engager des personnes par contrat de travail sont déterminées par l'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, de l'A.R.P.G. et il n'appartient pas à la Région wallonne de les reproduire dans sa propre réglementation, et encore moins de les reproduire en les modifiant, même légèrement.

3.1. La manière de régler les catégories d'engagement n'est pas admissible en ce que, d'une part, pour les tâches spécifiques, il n'est pas dressé de liste, comme le requiert l'A.R.P.G., et, d'autre part, il résulte de l'élargissement des correspondances entre fonctions et tâches que tant le caractère de spécificité que le critère de connaissances particulières ou d'expérience large de haut niveau s'en trouvent profondément dénaturés.

Or, ces éléments sont déterminants de l'un des principes qui sous-tend l'A.R.P.G., selon lequel l'engagement statutaire est la règle, l'engagement contractuel en étant l'exception nécessairement circonscrite à des tâches conçues de manière limitative.

.../...

3.2. En outre, il est bien difficile d'affirmer a priori, comme le fait la disposition examinée, que seraient des "tâches spécifiques" "les tâches ayant un caractère scientifique ou les tâches issues d'activités émergentes, novatrices ou en raison de nouvelles missions ou de nouvelles tâches confiées à l'autorité". Comme le Conseil d'État l'a en effet déjà remarqué, "l'on ne saurait qualifier d'auxiliaires ou spécifiques des tâches permanentes ou correspondant au rôle de chaque administration ou organisme d'intérêt public concerné" ⁽³⁾. Dès lors, il ne pourrait pas être admis par exemple que, dans une administration exerçant des missions de caractère scientifique, les tâches ayant un caractère scientifique soient jugées spécifiques. De même, on ne voit pas sur quelle base des activités émergentes ou novatrices pourraient, en principe, être tenues pour spécifiques si ces tâches, nonobstant leur caractère émergent ou novateur, sont des tâches permanentes. Il en va d'autant plus ainsi pour ce qui concerne les tâches "correspondant à de nouvelles missions confiées à l'autorité". La circonstance que de telles tâches soient nouvelles ne suffit pas à leur conférer, en soi, un caractère spécifique au sens de l'A.R.P.G. ⁽⁴⁾.

Il découle de ce qui précède que la disposition examinée ne met pas en oeuvre de manière correcte l'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, 3/, de l'A.R.P.G. qui charge le Gouvernement de "publier" la liste des tâches spécifiques au sens de l'A.R.P.G.

3.3. Au 3/, le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, seconde phrase, en projet, dénature également la notion d'"expérience large de haut niveau" en autorisant qu'il soit procédé à l'engagement de personnel contractuel sur cette base pour des fonctions "attribuées au niveau B". Il n'est en effet pas raisonnable de poser en principe qu'une expérience large de haut niveau serait requise pour exercer une fonction du niveau B. Il est par contre parfaitement concevable que des tâches exigeant des connaissances particulières puissent être confiées à du personnel exerçant une fonction de niveau B.

(3) Voir en ce sens, l'avis 28.600/2, donné le 1^{er} mars 1999 sur un avant-projet de décret devenu le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi (*Doc. parl.*, Parl. wall., 1998-1999, n/ 499/1).

(4) Selon la note au Gouvernement wallon commentant le projet examiné, une activité serait novatrice lorsqu'aucun métier accessible à un statutaire n'envisagerait cette activité. Ce point de vue ne peut être suivi. Face à une activité novatrice, il convient de se demander si, en raison de sa nature, elle entre ou non dans le champ des compétences qui doivent être maîtrisées par un service public pour exercer les missions naturelles qu'il prend en charge. Si la réponse à cette question est positive, une telle tâche ne pourra être qualifiée de "spécifique" au sens de l'A.R.P.G.

II. Conditions de sélection et procédure d'engagement (articles 4 à 6 du projet)

1. L'article 3bis, en projet, qui concerne l'engagement de personnes handicapées dans le cadre d'un contrat de travail, apporte une précision de droit matériel relative à l'application de l'article 81 du Code de la fonction publique wallonne trouvant son fondement juridique dans l'article 87, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Elle ne doit cependant pas être introduite dans l'arrêté du 18 décembre 2003, précité, que le projet examiné modifie, mais dans le Code de la fonction publique wallonne.

Sur le fond, la précision concernée paraît en outre inutile car l'article 81, alinéa 1^{er}, du Code de la fonction publique wallonne n'exclut pas, par lui-même, que du personnel contractuel puisse occuper des emplois qui font partie "de l'effectif prévu au cadre organique". La disposition en projet n'ajoute donc rien aux règles existantes, à savoir, d'une part, que chaque ministère est tenu d'occuper un nombre déterminé de personnes handicapées et, d'autre part, que l'engagement de contractuels est possible dans les conditions prévues par l'A.R.P.G.

2. Les articles 5 et 6 du projet reproduisent les actuels articles 4 et 5 de l'arrêté du 18 décembre 2003, précité, en les précisant respectivement, d'une part, en ce qui concerne la définition de la notion d'"aptitudes" et, d'autre part, sur le plan des procédures et des délais.

Comme il a été observé dans l'avis 35.185/2, précité, ces normes interviennent au stade de la phase pré-contractuelle de la relation de travail. Aucune disposition de droit supérieur n'impose au Gouvernement wallon d'adopter de telles règles. Celles-ci pourraient parfaitement faire l'objet de lignes de conduite que le Gouvernement adopterait par voie de règlements d'administration intérieure. La fixation de critères de sélection du personnel contractuel constitue en effet un encadrement librement consenti du pouvoir général d'engager du personnel contractuel ⁽⁵⁾.

⁽⁵⁾ Ce pouvoir est donné au Gouvernement par l'A.R.P.G. dans les conditions que cet arrêté fixe.

Toutefois, dès lors que le Gouvernement wallon entend encadrer l'exercice de son pouvoir discrétionnaire d'engager du personnel contractuel, il doit le faire dans le respect des garanties d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité ⁽⁶⁾.

L'arrêté en projet permet, par la formalisation accentuée des critères de sélection et la précision dans la détermination de calendriers à respecter dans le cadre des procédures, d'assurer la cohérence dans l'exercice par l'administration des pouvoirs qui lui sont attribués en matière de sélection et de renforcer la prévisibilité de l'action administrative.

Pour réaliser mieux encore cet objectif, il conviendrait que l'auteur du projet détermine par qui et comment seront sélectionnés et désignés les membres devant présenter, au sein de la commission de sélection prévue à l'article 5, § 2, alinéa 3, en projet, "une compétence incontestable dans le domaine considéré et choisis en dehors de l'administration".

III. Situation pécuniaire et validation des compétences (articles 8 et 9 du projet)

1.1. L'article 8, alinéa 2, en projet, permet aux membres du personnel contractuel engagés pour accomplir des tâches auxiliaires, spécifiques et exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les agents statutaires, de promotions telles que régées par les articles 49, §§ 1^{er} et 2, 56, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et, en ce qui concerne le niveau A, 56, § 2, du Code de la fonction publique wallonne, tels qu'ils résultent de la modification apportée par le projet d'arrêté du Gouvernement wallon actuellement soumis à la consultation du Conseil d'État sous le numéro de rôle 45.711/2 ⁽⁷⁾.

⁽⁶⁾ Comparer avec l'article 9, § 3, de l'A.R.P.G.

⁽⁷⁾ Projet d'arrêté du Gouvernement wallon modifiant diverses dispositions relatives à la fonction publique wallonne.

Ce faisant, le projet organise, pour certains membres du personnel contractuel, une carrière équivalente à la carrière administrative réservée, en principe, aux agents statutaires ⁽⁸⁾. Il met dès lors en concurrence ces deux catégories distinctes de personnel et pérennise, pour des emplois qui ne sont en principe pas permanents, le recours au contrat de travail qui perd, de cette manière, son caractère exceptionnel tel qu'il a été conçu et traduit dans l'A.R.P.G.

Cette démarche s'inscrit ainsi en marge de l'A.R.P.G. et n'est pas admissible.

D'ailleurs, les agents statutaires sont régis, sur le plan de leur statut pécuniaire, par les articles 26 à 29 de l'A.R.P.G. couplés aux dispositions du chapitre IV relatif à la carrière des agents statutaires et aux promotions accordées dans ce cadre. Quant à eux, les membres du personnel contractuel sont visés par l'article 30 de l'A.R.P.G. qui dispose :

"Les personnes engagées par contrat de travail ont droit à l'échelle de traitement, au revenu minimum garanti, au pécule de vacances, à l'allocation de fin d'année et aux indemnités, allocations primes équivalents à ceux d'un agent ayant la même fonction ou une fonction équivalente".

Cette limitation apportée par l'A.R.P.G. à la capacité qu'ont les parties à un contrat de travail de négocier le montant et les composantes de la rémunération s'impose à l'auteur du projet. Dans un tel système, il n'appartient pas à ce dernier d'étendre la mesure dans laquelle il peut rémunérer le personnel contractuel qu'il occupe en prévoyant, à leur profit, des échelles de traitement liées à des promotions.

1.2. La validation des compétences qui joue dans le cadre des promotions applicables aux statutaires étant étendue aux membres du personnel contractuel, l'article 7, en projet, ne peut se comprendre que dans la perspective de l'instauration d'une carrière administrative pour ces derniers. Dans cette mesure, cet article appelle les mêmes observations que celles formulées dans l'observation 1.1 qui précède.

⁽⁸⁾ Voir le chapitre IV " Carrière" de l'A.R.P.G.

2. Pour le surplus, le projet reproduit largement, en son article 8, alinéas 1^{er} et 3, en projet, le dispositif de l'article 8 de l'arrêté du 18 décembre 2003, précité.

Dans cette mesure, ces alinéas appellent des observations similaires à celles faites dans l'observation 2 formulée sous le point IV ("Transposition des dispositions statutaires dans le régime applicable aux agents contractuels") de l'avis 35.185/2, précité.

IV. Evaluation (article 12 du projet)

1. L'article 12 du projet remplace le chapitre relatif à la fixation des objectifs et des entretiens de planification et de fonctionnement, par un nouveau chapitre qui applique aux membres du personnel contractuel engagés pour accomplir des tâches auxiliaires, spécifiques et exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter, les dispositions du Code de la fonction publique wallonne réglant l'évaluation pour les agents statutaires.

Ce chapitre exclut cependant deux dispositions du Code de la fonction publique wallonne, à savoir l'article 152 qui concerne le licenciement pour inaptitude professionnelle et l'article 186, 1/, e), qui ouvre un recours contre toute évaluation devant la Chambre de recours.

Dans un souci de cohérence, ces exclusions devraient être élargies aux articles 149 et 150 du Code de la fonction publique wallonne qui concernent les modalités de saisine de la Chambre de recours et définissent son rôle dans la procédure.

2. En ce qui concerne l'article 151 du Code de la fonction publique wallonne, il est rappelé que dans le cadre d'un contrat de travail, l'employeur apprécie si, lorsqu'un membre du personnel ne donne pas satisfaction, il maintient celui-ci en fonction ou le licencie dans le respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée. Prévoir obligatoirement, dans une telle hypothèse, une évaluation intermédiaire six mois après l'attribution de l'évaluation défavorable prive l'employeur de sa faculté de décider de mettre un terme à la relation de travail. Il appartient à l'auteur du projet d'examiner si telle est bien son intention.

V. Congés et autres absences
(article 13 du projet)

1. L'article 12*bis*, en projet, énonce les congés et absences auxquels les membres du personnel contractuel ont droit, par référence aux dispositions du Code de la fonction publique wallonne.

L'attention de l'auteur du projet est attirée sur le fait que cette énumération ne le dispense pas de respecter par ailleurs le prescrit de l'article 6, § 1^{er}, 10/, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

2. L'article 12*ter*, en projet, rend applicable aux membres du personnel contractuel l'article 370*bis*, en projet, tel qu'inséré par le projet d'arrêté du Gouvernement wallon actuellement soumis à la consultation du Conseil d'État sous le numéro de rôle 45.711/2.

Ces précisions quant à la manière dont se répartissent les prestations de travail réduites pour raisons médicales ne permettent pas à l'auteur du projet d'éviter une adaptation du règlement de travail à chaque fois qu'un membre du personnel contractuel se trouvera dans une telle situation dès lors que le régime de travail pour lequel il est opté n'y est pas encore prévu.

3. L'article 12*quater* énumère les prestations de service assimilées, en ce qui concerne les membres du personnel contractuel, à des périodes d'activité de service.

Le Conseil d'État n'aperçoit pas la portée exacte de cette disposition. Si celle-ci est un corollaire de l'instauration, pour les membres du personnel contractuel, d'une carrière administrative, il est renvoyé à l'observation 1.1 formulée sous le point III ("Situation pécuniaire et validation des compétences"). Si, cette disposition est nécessitée par l'éventuelle extension aux membres du personnel contractuel d'autres dispositifs applicables aux statutaires, il conviendrait que l'auteur du projet s'assure que cette extension s'inscrit bien dans le respect des principes de l'A.R.P.G. et qu'en tout état de cause, elle n'aboutit à placer un membre du personnel contractuel en activité de service

.../...

dans une ou plusieurs hypothèses autres que celles dans lesquelles un statutaire est lui-même réputé en activité de service. A défaut, il appartiendra à l'auteur du projet de pouvoir justifier la différenciation de traitement qu'il crée au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

4. Il n'appartient pas à la Région wallonne de prévoir, comme le fait l'article 12^{quinquies} du projet, les dispositions de droit du travail applicables en cas de résiliation unilatérale du contrat de travail. Cette matière relève en effet de la compétence du législateur fédéral en vertu de l'article 6, § 1^{er}, alinéa 5, 12/, de la loi du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

VI. Disposition transitoire (article 15)

L'article 15 du projet est difficilement compréhensible : il se réfère aux "dispositions prévues aux articles 7, alinéa 2, et 8, alinéa 2" mais les articles 7 et 8 du projet ne contiennent pas d'alinéa 2. Si l'intention est de renvoyer aux articles 7, alinéa 2, et 8, alinéa 2, de l'arrêté du 18 décembre 2003, précité, tels que ces articles sont remplacés par les articles 8 et 9 du projet examiné, il est renvoyé aux observations 1.1 et 1.2 formulées sous le point III ("Situation pécuniaire et validation des compétences").

VII. Accélération de recrutement (article 16 du projet)

1. L'article 16 du projet examiné contient une mesure relative à l'accélération du recrutement en faveur de lauréats de réserve de recrutement classés en ordre utile et employés en qualité d'agents contractuels au sein de la Région wallonne.

2. Les mots "Par dérogation aux articles 13, alinéa 2, et 15 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne" renvoient à ces articles tels qu'ils seront modifiés par le projet d'arrêté du Gouvernement wallon actuellement soumis à la consultation du Conseil d'État sous le numéro de rôle 45.711/2. Il conviendra donc de veiller à adopter les deux projets concomitamment.

3. Pour éviter qu'une lecture littérale de l'alinéa 1^{er} ne corresponde pas avec l'intention poursuivie par l'auteur du projet, il serait utile d'insérer le mot "déjà" entre les mots "personnel contractuel" et le mot "engagé".

4. À l'alinéa 1^{er}, 1/, il n'est pas renvoyé à l'article 19, 6/, du Code de la fonction publique wallonne. Ceci s'explique par le fait que, pour accélérer le recrutement, les nominations prévues en application de la disposition examinée pourront, dans certains cas, être opérées sur des emplois qui n'auront pas préalablement été déclarés vacants. L'absence de déclaration de vacance préalable ne soulève pas de difficulté particulière en l'espèce car les nominations se feront au profit de lauréats de réserve de recrutement arrivés en ordre utile pour bénéficier des nominations concernées. La publicité qu'une déclaration de vacance préalable permet de donner n'est dès lors pas requise en l'espèce puisque les réserves dans lesquelles il sera puisé pour procéder aux nominations ont elles-mêmes fait l'objet d'une publicité au moment de leur constitution, publicité nécessaire pour s'assurer du respect du principe d'égalité dans l'accès aux emplois publics. Il est cependant utile de préciser que la non-application de l'article 19, 6/, du Code de la fonction publique wallonne ne signifie pas qu'il pourrait être procédé à la nomination d'une personne qui ne respecterait pas les conditions prévues dans la description de fonction liée à l'emploi concerné, ce que confirme le délégué du ministre.

5. Aux termes de l'alinéa 2, la disposition "cesse de produire ses effets à la date du 31 décembre 2010". Ce texte pourrait être interprété comme signifiant que celui qui remplirait les conditions prévues avant le 31 décembre 2010 mais qui n'aurait pas été effectivement recruté au 31 décembre 2010, par exemple pour des raisons de lenteur dans les procédures, perdrait son droit à être recruté en application des dispositions du projet.

Le texte doit être revu afin d'éviter pareille interprétation qui ne serait pas admissible au regard du principe d'égalité.

La chambre était composée de

Messieurs	Y. KREINS,	président de chambre,
	P. VANDERNOOT,	conseillers d'État,
Mesdames	M. BAGUET,	
	B. VIGNERON,	greffier.

Le rapport a été présenté par M. P. RONVAUX, auditeur.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

B. VIGNERON

Y. KREINS