

KONINKRIJK BELGIË

ADVIES 50.525/1
VAN 10 NOVEMBER 2011

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

DE RAAD VAN STATE, afdeling Wetgeving, eerste kamer, op 27 oktober 2011 door de Minister van Werk verzocht haar, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren (P.C. 104)’, heeft het volgende advies gegeven:

VOORAFGAANDE OPMERKING

1. Rekening houdend met het tijdstip waarop dit advies gegeven wordt, vestigt de Raad van State de aandacht op het feit dat, wegens het ontslag van de regering, de bevoegdheid van deze laatste beperkt is tot het afhandelen van de lopende zaken. 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 welke de regering in aanmerking kan nemen als ze te oordelen heeft of het vaststellen of het wijzigen van een verordening noodzakelijk is.

*

* *

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

2.1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe voor de werklieden die onder het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren (P.C. 104), van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’ afwijkende opzeggingstermijnen te bepalen wanneer de arbeidsovereenkomst gesloten is voor onbepaalde tijd (artikel 3 van het ontwerp). In geval van brugpensioen of ‘afvloeiingsbrugpensioen’ gelden specifieke opzeggingstermijnen (artikelen 4, 5 en 7). De duur van de opzeggingstermijn staat telkens in verhouding tot de hoegroothed van de in de onderneming verworven anciënniteit, behalve in geval van afvloeiingsbrugpensioen, waarvoor de opzeggingstermijn achtentwintig dagen bedraagt ongeacht de anciënniteit.

2.2. De huidige regeling, opgenomen in het koninklijk besluit van 17 augustus 2007 ‘tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren (P.C. 104)’, wordt opgeheven.

De nieuwe regeling treedt in werking op 1 januari 2012.

3. Uit het eerste lid van de aanhef van het ontwerp dient te worden afgeleid dat de steller ervan rechtsgrond beoogt te vinden in artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’, dat luidt:

“Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan”.

4. Artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978 heeft artikel 19 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, in die wet ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954, overgenomen. Dat artikel 19 werd door de verslaggever van de bevoegde kamercommissie verduidelijkt als volgt:

“Uw commissie heeft, inderdaad, willen rekening houden met speciale toestanden die zich kunnen voordoen, ofwel voor speciale categorieën van arbeiders (wij denken bijvoorbeeld aan gekwalificeerde arbeiders, die eventueel een langere opzeggingstermijn zouden kunnen verkrijgen of aan de arbeiders in bepaalde bedrijven werkzaam, bijvoorbeeld het bouwbedrijf, en voor wie eventueel een kortere opzeggingstermijn kan worden voorzien), ofwel voor speciale toestanden die hun oorzaak vinden in sociale en economische redenen (tijdelijke werkloosheid, in voege brengen van een beurtsysteem, enz.).”¹

5. Op de vraag of het ontwerp betrekking heeft op een bijzondere categorie van werknemers of op opzeggingen om sociale of economische redenen, zoals bedoeld in artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, verwijst de gemachtigde naar de toelichting verstrekt bij de gelijkaardige ontwerpen van koninklijk besluit waarover de Raad van State, afdeling Wetgeving, advies 50.257-50.264/1 heeft gegeven:

“Le fondement légal du projet d’arrêté royal réside effectivement dans l’article 61, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui précise que « Sur proposition de la commission paritaire (...), le Roi peut modifier les délais de préavis dans l’intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux ».

D’une part, le projet d’arrêté royal catégorise les ouvriers concernés selon l’ancienneté qu’ils ont acquise dans l’entreprise.

En effet, l’article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, a toujours été appréhendé, en ce compris par les partenaires sociaux (qui jouissent d’une grande autonomie en cette matière), comme étant la base légale permettant d’octroyer des délais de préavis plus longs en fonction, précisément, de l’ancienneté du travailleur.

En outre, les délais de préavis légaux des employés, ainsi que ceux des ouvriers du secteur privé (hors préavis spécifiques) et du secteur public se différencient également sur

¹ Hand. Kamer, 28 oktober 1953, 18.

la base du critère de l'ancienneté (Voy. art. 59, al. 2 et 3, 65/2 (en vigueur à partir du 1er janvier 2012), 82, § 2, et 86/2 (en vigueur à partir du 1er janvier 2012) de la loi du 3 juillet 1978, précitée). A cet égard, les articles 65/2 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978, en vigueur à partir du 1er janvier 2012, ont été insérés par la loi du 12 avril [2011] modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel. Ces nouvelles dispositions prévoient, comme celles qui les ont précédées, que les délais de préavis à octroyer augmentent en fonction de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'entreprise. Force est de constater que l'avis n° 49.323/1 du 3 mars 2011 donné par la section de législation du Conseil d'Etat n'a pas jugé bon de critiquer cette manière de procéder.

Il convient également de noter que les travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1954 modifiant l'article 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, dont le texte a été repris dans l'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, considèrent que les « travailleurs qualifiés » constituent une « catégorie spéciale de travailleurs » (Ann. Chambre, 28 octobre 1953, p. 18). Or, il est raisonnable de penser que l'amélioration des qualifications du travailleur est, à tout le moins pour partie, fonction de l'évolution de son ancienneté dans l'entreprise.

D'autre part, le critère de la qualification du travailleur, déterminé à titre illustratif par les travaux préparatoires, n'est en rien exclusif d'autres catégories. A cet égard, il y a lieu de considérer la portée sectorielle de l'arrêté royal en projet, laquelle induit nécessairement la prise en compte de conditions particulières et propres au secteur d'activités, notamment d'ordre socio-économique. En ce sens, il paraît logique de considérer que les ouvriers relevant du champ d'application de la commission paritaire ... constituent effectivement une « catégorie spéciale de travailleurs » par rapport aux ouvriers relevant d'autres (sous) commissions paritaires, visés ou non par un arrêté royal pris sur la base de l'article 61.

J'ajoute enfin que l'arrêté royal en projet, en prévoyant une augmentation des délais de préavis à accorder aux ouvriers en cas de licenciement, s'inscrit dans une perspective visant à rapprocher les statuts ouvriers et employés.

Il convient également de rappeler la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011), selon laquelle le législateur doit achever l'harmonisation des statuts pour le 8 juillet 2013 au plus tard. Il s'ensuit que l'arrêté royal en projet n'aura qu'une durée de vie relativement limitée."

6.1. Onder voorbehoud van wat hierna wordt opgemerkt, kan eraan worden getwijfeld of de in het voorliggende ontwerp bedoelde categorieën van werknemers kunnen worden begrepen als een "bijzondere categorie" in de zin van voornoemd artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, nu het bijzonder karakter van die categorieën van werknemers telkens slechts verband lijkt te houden met de in de onderneming verworven anciënniteit en in geen geval kan

worden betrokken op de aard van de uitgeoefende arbeid of van de onderneming, welke aspecten nochtans, zoals uit de parlementaire voorbereiding kan worden afgeleid, uitdrukkelijk als doorslaggevend voor de toepassing van voornoemd artikel 61, § 1, werden aangemerkt. Wat dat betreft, is het door de gemachtigde aangevoerde argument dat het ontwerp slechts betrekking heeft op de werknemers die onder het betrokken paritair comité ressorteren, die reeds daardoor - gelet op de socio-economische kenmerken van die sector - een bijzondere categorie van werknemers zouden vormen, evenmin overtuigend, nu niet wordt aangetoond dat de socio-economische kenmerken van die sector de specifieke opzeggingstermijnen rechtvaardigen.

Uit de door de gemachtigde verstrekte toelichting kan bovendien worden afgeleid dat aan het ontwerp mede de bedoeling voorligt om te komen tot een geleidelijke harmonisatie van de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden, rekening houdende met de rechtspraak terzake van het Grondwettelijk Hof.²

De Raad van State, afdeling Wetgeving, dient dan ook een voorbehoud te maken nopens het voorhanden zijn van een voldoende rechtsgrond voor de ontworpen regeling in voornoemd artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978. Naar het oordeel van de afdeling Wetgeving wordt de in die bepaling aan de Koning verleende machtiging met het voorliggende ontwerp immers aangewend voor andere doeleinden dan die waarvoor ze door de wetgever is verleend. Een dergelijke handelwijze staat gelijk met een oneigenlijk gebruik van die machtiging, waarvoor geen rechtsgrond voorhanden kan worden geacht in voornoemd artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978. De door de gemachtigde aangegeven doeleinden dienen integendeel te worden verwezenlijkt door het wijzigen van de wet van 3 juli 1978 zelf, inzonderheid die bepalingen ervan die betrekking hebben op de opzeggingstermijnen voor arbeiders.

6.2. De opzeggingstermijnen bepaald in de artikelen 4, 5 en 7³ van het ontwerp, die betrekking hebben op de opzeggingen gedaan door de werkgever met het oog op brugpensioen of afvloeiingsbrugpensioen, kunnen wel geacht worden rechtsgrond te vinden in genoemd artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, aangezien die opzeggingen kunnen worden geacht te worden gedaan ‘om sociale of economische redenen’.

² Zie o.m. Grondwettelijk Hof 7 juli 2011, nr. 125/2011.

³ Zie evenwel de opmerking hierna.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 5

7. Ter wille van de rechtszekerheid dient nader te worden bepaald wat wordt verstaan onder “afvloeiingsbrugpensioen”. Zo kan het wat dat betreft niet volstaan te verwijzen naar de ‘bejaarde werklieden’ die onder de toepassing vallen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, die afgedankt worden ‘om een overschot aan personeel in een onderneming weg te werken’, nu het begrip ‘bejaarde werklieden’ niet voorkomt in genoemd besluit en het dus niet duidelijk is welke werklieden precies worden bedoeld, en het evenmin duidelijk is wat precies wordt verstaan onder ‘een overschot aan personeel wegwerken’.

Artikel 7

8. Rekening houdende met de opmerking die in advies 50.568/1 zal worden gemaakt over de inwerkingtreding van het koninklijk besluit dat in ontwerpvorm het voorwerp is van dat advies, dient de bij artikel 7 van het ontwerp ontworpen wijziging van dat besluit uit het voorliggende ontwerp te worden weggelaten.

De kamer was samengesteld uit

de Heren	M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
	J. BAERT,	
	W. VAN VAERENBERGH,	staatsraden,
	M. RIGAUX,	assessoren van de
	M. TISON,	afdeling Wetgeving,
Mevrouw	G. VERBERCKMOES,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door Mevrouw N. VAN LEUVEN, auditeur.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

G. VERBERCKMOES

M. VAN DAMME

ROYAUME BELGIQUE

AVIS 50.525/1
DU 10 NOVEMBRE 2011

DE LA SECTION DE LÉGISLATION
DU CONSEIL D'ÉTAT

LE CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par la Ministre de l'Emploi, le 27 octobre 2011, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (c.l. 104)', a donné l'avis suivant:

OBSERVATION PRÉLIMINAIRE

1. Compte tenu du moment où le présent avis est donné, le Conseil d'État attire l'attention sur le fait qu'en raison de la démission du gouvernement, la compétence de celui-ci se trouve limitée à l'expédition des affaires courantes. Le présent avis est toutefois donné sans qu'il soit examiné si le projet relève bien de la compétence ainsi limitée, 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

2.1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet de fixer pour les ouvriers relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (C.P. 104) des délais de préavis dérogeant à l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée (article 3 du projet). Des délais de préavis spécifiques s'appliquent en cas de prépension ou de « prépension dégageant » (articles 4, 5 et 7). La durée du délai de préavis est chaque fois proportionnelle à l'ancienneté acquise dans l'entreprise, sauf en cas de prépension dégageant où le délai de préavis est de vingt-huit jours quelle que soit l'ancienneté.

2.2. Le régime actuel contenu dans l'arrêté royal du 17 août 2007 'fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (C.P. 104)', est abrogé.

Le nouveau régime entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

3. Il se déduit du premier alinéa du préambule du projet que son auteur entend trouver un fondement juridique dans l'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', qui s'énonce comme suit :

« Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux ».

4. L'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 a reproduit l'article 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, y inséré par la loi du 4 mars 1954. Le rapporteur de la commission compétente de la Chambre a commenté cet article 19 comme suit :

« Uw commissie heeft, inderdaad, willen rekening houden met speciale toestanden die zich kunnen voordoen, ofwel voor speciale categorieën van arbeiders (wij denken bijvoorbeeld aan gekwalificeerde arbeiders, die eventueel een langere opzeggingstermijn zouden kunnen verkrijgen of aan de arbeiders in bepaalde bedrijven werkzaam, bijvoorbeeld het bouwbedrijf, en voor wie eventueel een kortere opzeggingstermijn kan worden voorzien), ofwel voor speciale toestanden die hun oorzaak vinden in sociale en economische redenen (tijdelijke werkloosheid, in voege brengen van een beurtsysteem, enz.) » ⁴.

5. Interrogé sur la question de savoir si le projet concerne une catégorie spéciale de travailleurs ou des préavis pour motifs économiques ou sociaux visés à l'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, le délégué a renvoyé aux précisions fournies en ce qui concerne les projets d'arrêtés royaux analogues sur lesquels le Conseil d'État, section de législation, a rendu l'avis 50.257-50.264/1 :

« Le fondement légal du projet d'arrêté royal réside effectivement dans l'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui précise que 'Sur proposition de la commission paritaire (...), le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux'.

D'une part, le projet d'arrêté royal catégorise les ouvriers concernés selon l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

En effet, l'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, a toujours été appréhendé, en ce compris par les partenaires sociaux (qui jouissent d'une grande autonomie en cette matière), comme étant la base légale permettant d'octroyer des délais de préavis plus longs en fonction, précisément, de l'ancienneté du travailleur.

En outre, les délais de préavis légaux des employés, ainsi que ceux des ouvriers du secteur privé (hors préavis spécifiques) et du secteur public se différencient également sur la base du critère de l'ancienneté (Voy. art. 59, al. 2 et 3, 65/2 (en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2012), 82, § 2, et 86/2 (en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2012) de la loi du 3 juillet 1978, précitée). À cet égard, les articles 65/2 et 86/2 de la loi du 3 juillet 1978, en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2012, ont été insérés par la loi du 12 avril [2011] modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet

⁴ Ann., Chambre, 28 octobre 1953, p. 18.

d'accord interprofessionnel. Ces nouvelles dispositions prévoient, comme celles qui les ont précédées, que les délais de préavis à octroyer augmentent en fonction de l'ancienneté acquise par le travailleur dans l'entreprise. Force est de constater que l'avis n° 49.323/1 du 3 mars 2011 donné par la section de législation du Conseil d'Etat n'a pas jugé bon de critiquer cette manière de procéder.

Il convient également de noter que les travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1954 modifiant l'article 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, dont le texte a été repris dans l'article 61, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, précitée, considèrent que les 'travailleurs qualifiés' constituent une 'catégorie spéciale de travailleurs' (Ann. Chambre, 28 octobre 1953, p. 18). Or, il est raisonnable de penser que l'amélioration des qualifications du travailleur est, à tout le moins pour partie, fonction de l'évolution de son ancienneté dans l'entreprise.

D'autre part, le critère de la qualification du travailleur, déterminé à titre illustratif par les travaux préparatoires, n'est en rien exclusif d'autres catégories. À cet égard, il y a lieu de considérer la portée sectorielle de l'arrêté royal en projet, laquelle induit nécessairement la prise en compte de conditions particulières et propres au secteur d'activités, notamment d'ordre socio-économique. En ce sens, il paraît logique de considérer que les ouvriers relevant du champ d'application de la commission paritaire ... constituent effectivement une 'catégorie spéciale de travailleurs' par rapport aux ouvriers relevant d'autres (sous) commissions paritaires, visés ou non par un arrêté royal pris sur la base de l'article 61.

J'ajoute enfin que l'arrêté royal en projet, en prévoyant une augmentation des délais de préavis à accorder aux ouvriers en cas de licenciement, s'inscrit dans une perspective visant à rapprocher les statuts ouvriers et employés.

Il convient également de rappeler la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011), selon laquelle le législateur doit achever l'harmonisation des statuts pour le 8 juillet 2013 au plus tard. Il s'ensuit que l'arrêté royal en projet n'aura qu'une durée de vie relativement limitée ».

6.1. Sous réserve des observations formulées ci-après, on peut douter du fait que les catégories de travailleurs visées dans le projet à l'examen puissent être regardées comme une « catégorie spéciale » au sens de l'article 61, § 1^{er}, précité de la loi du 3 juillet 1978, dès lors que le caractère spécial de ces catégories de travailleurs semble être chaque fois uniquement lié à l'ancienneté acquise et en aucun cas à la nature du travail effectué ou à celle de l'entreprise, alors qu'il se déduit cependant des travaux préparatoires que ces aspects sont expressément considérés comme déterminants pour l'application de l'article 61, § 1^{er}, précité. À cet égard, l'argument qu'invoque le délégué en vertu duquel le projet ne concerne que les travailleurs ressortissant à la commission paritaire concernée, ce qui suffirait - vu les caractéristiques socioéconomiques du secteur - pour qu'ils constituent une catégorie spéciale, n'est pas davantage convaincant puisqu'il

n'est pas établi que les caractéristiques socioéconomiques de ce secteur justifient des délais de préavis particuliers.

Il peut en outre se déduire des explications fournies par le délégué que l'intention générale du projet est également de parvenir à une harmonisation progressive des délais de préavis pour ouvriers et employés, compte tenu de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle en la matière ⁵.

Le Conseil d'État, section de législation, doit par conséquent faire une réserve à propos de l'adéquation du fondement juridique que l'article 61, § 1^{er}, précité, de la loi du 3 juillet 1978 procure au projet. La section de législation est d'avis que le projet à l'examen utilise l'habilitation que cette disposition donne au Roi à d'autres fins que celles pour lesquelles le législateur l'a accordée. Une telle manière de procéder pourrait être analysée comme faisant un usage impropre de cette habilitation, pour lequel l'article 61, § 1^{er}, précité de la loi du 3 juillet 1978 ne procure pas de fondement juridique. Il convient par contre de concrétiser les objectifs désignés par le délégué en modifiant la loi du 3 juillet 1978 elle-même, et plus particulièrement les dispositions de celle-ci qui concernent les délais de préavis pour les ouvriers.

6.2. Les délais de préavis fixés aux articles 4, 5 et 7 ⁶ du projet, qui concernent les préavis donnés par l'employeur en vue de la prépension ou de la prépension dégageant, peuvent être réputés trouver leur fondement juridique dans l'article 61, § 1^{er}, précité de la loi du 3 juillet 1978, étant donné que l'on peut considérer que ces préavis sont donnés « pour des motifs économiques ou sociaux ».

EXAMEN DU TEXTE

Article 5

7. Dans un souci de sécurité juridique, on précisera ce qu'il y a lieu d'entendre par « prépension dégageant ». Il ne suffit pas de faire référence à cet égard aux « ouvriers âgés » auxquels s'appliquent les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, licenciés « afin de résorber un excédent de personnel dans l'entreprise », dès lors que la notion d'« ouvriers âgés » ne figure pas dans cet arrêté et qu'on n'aperçoit par conséquent pas quels ouvriers sont précisément visés, et

⁵ Voir notamment Cour constitutionnelle, 7 juillet 2011, n° 125/2011.

⁶ Voir toutefois l'observation ci-dessous.

pas davantage ce que signifie précisément « résorber un excédent de personnel dans une entreprise ».

Article 7

8. Compte tenu de l'observation qui sera formulée dans l'avis 50.568/1 au sujet de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal en projet qui fait l'objet de cet avis, la modification de cet arrêté envisagée par l'article 7 du projet doit être omise du projet à l'examen.

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	G. VERBERCKMOES,	greffier.

Le rapport a été présenté par Madame N. VAN LEUVEN, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de Monsieur W. VAN VAERENBERGH.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

G. VERBERCKMOES

M. VAN DAMME