



CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

avis 54.614/2
du 8 janvier 2014

advies 54.614/2
van 8 januari 2014

sur

over

un avant-projet de loi 'fixant
certains aspects de
l'aménagement du temps de
travail des membres
professionnels opérationnels
des zones de secours'

een voorontwerp van wet 'tot
vaststelling van bepaalde
aspecten van de organisatie van
de arbeidstijd van de
operationele beroepsleden van
de hulpverleningszones'

Le 28 novembre 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Intérieur à communiquer un avis, dans un délai de trente jours prorogé jusqu'au 10 janvier 2014 ^(*), sur un avant-projet de loi 'fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours'.

L'avant-projet a été examiné par la deuxième chambre le 8 janvier 2014. La chambre était composée de Yves KREINS, président de chambre, Pierre VANDERNOOT et Martine BAGUET, conseillers d'État, Yves DE CORDT et Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assesseurs, et Bernadette VIGNERON, greffier.

Le rapport a été présenté par Roger WIMMER, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine BAGUET.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 8 janvier 2014.

^(*) Par courriel du 29 novembre 2013.

*

Op 28 november 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vice-Eerste Minister en Minister van Binnenlandse Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen verlengd tot 10 januari 2014 ^(*) een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones'.

Het voorontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 8 januari 2014. De kamer was samengesteld uit Yves KREINS, kamervoorzitter, Pierre VANDERNOOT en Martine BAGUET, staatsraden, Yves DE CORDT en Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assessoren, en Bernadette VIGNERON, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Roger WIMMER, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Martine BAGUET.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 8 januari 2014.

^(*) Bij e-mail van 29 november 2013.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1.1. L'avant-projet de loi vise à déterminer certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels des zones de secours et du service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU) et à transposer la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 'concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail'.

Comme le prévoit son article 21, il déroge ainsi aux dispositions des chapitres III et IV de la loi du 14 décembre 2000 'fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public', à savoir les dispositions relatives au temps de travail et de repos (articles 5 à 9 de cette loi) et celles relatives au travail de nuit (articles 10 à 21 de cette loi) ¹.

Or, conformément à la directive 2003/88/CE précitée, la loi du 14 décembre 2000 prévoit déjà la possibilité de déroger à un grand nombre de ses dispositions notamment pour les « services qui concourent à la sécurité civile » (articles 5, § 2, alinéa 1^{er}, 12^o, 6, § 2, alinéa 1^{er}, 1^o, 7, § 2, alinéa 1^{er}, 12^o, 11, alinéa 1^{er}, 3^o, et 13, § 3, alinéa 1^{er}, 10^o, de cette loi).

Selon le commentaire de l'article 2,

« La Directive européenne 2003/88/CE avait déjà été transposée pour les membres professionnels opérationnels des services publics d'incendie par la loi 14 décembre 2000. Le présent projet de loi permet de prévoir, un règlement mieux adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel tout en respectant les principes de la directive ».

L'exposé des motifs précise à cet égard :

« Cette loi [du 14 décembre 2000] prévoit un grand nombre d'exceptions, notamment pour les services d'incendie (par exemple en matière de temps de repos minimal et de temps de travail maximal par jour). Ces exceptions ne suffisent toutefois pas pour pouvoir prendre en compte la spécificité des conditions de travail des services d'incendie, étant donné qu'il ne peut pas être dérogé au temps de travail hebdomadaire moyen de 38 heures ».

À ce propos, le fonctionnaire délégué a donné les explications suivantes :

« De belangrijkste reden voor de aparte wet voor de arbeidstijd van het operationeel brandweerpersoneel is de afwijking van artikel 8 van de wet van 14/12/2000.

¹ En réalité, comme le relève d'ailleurs le commentaire des articles 12 à 17, l'avant-projet de loi ne déroge pas à toutes les dispositions des chapitres III et IV de la loi du 14 décembre 2000 précitée. Ainsi, les articles 9 et 11 à 18 de l'avant-projet de loi ne font que reproduire ou paraphraser respectivement les articles 7, § 4, 16 à 21 et 9 de la loi du 14 décembre 2000 précitée.

Onder een aantal voorwaarden kan systematisch meer gewerkt worden dan het gemiddelde van 38u in de wet van 14/12/2000.

Bovendien kan mits instemming van de werknemer ook een vrij te kiezen aantal uren extra arbeidstijd worden gepresteerd bovenop het gewone werkregime, in het kader van de opt-out. Dit principe bestaat niet in de wet van 14/12/2000, maar wel in de richtlijn 2003/88/EG. Het betreft geen echte toepassing van de Europese opt-out, aangezien niet meer dan 48u gemiddeld per week wordt gepresteerd (behoudens één uitdovend uitzonderingsgeval), maar de voorwaarden en beschermende maatregelen zijn wel dezelfde.

Om bovenstaande regelingen door te voeren was een aparte wet nodig. Daarvan wordt hier ook gebruik gemaakt om te verduidelijken hoe de afwijkingsmogelijkheden in de wet van 14/12/2000 moeten worden ingevuld, b.v. inzake de maximale grens van 60u (i.p.v. 50 u) ; de regeling van de pause ; een begrenzing van de dagelijkse arbeidstijd tot 24u, ... ».

1.2. L'avant-projet de loi transpose donc la directive 2003/88/CE précitée en tant qu'il organise, dans les limites qu'elle autorise, les exceptions que prévoit aujourd'hui – sans les régler – la loi du 14 décembre 2000 précitée.

Dans un souci de sécurité juridique, il conviendrait de mieux expliciter, à l'instar de ce que fait le fonctionnaire délégué dans sa réponse, la manière dont cet avant-projet de loi a été conçu, comment il s'articule avec la loi du 14 décembre 2000 précitée, et ce dans le respect de la directive 2003/88/CE précitée dont la transposition est déjà effective depuis que cette dernière loi est entrée en vigueur.

2. Selon l'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 'portant des dispositions diverses',

« L'article 3 [de la loi du 14 décembre 2000 précitée] est interprété en ce sens que les volontaires des services publics d'incendie et des zones de secours telles que prévues par la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et les volontaires des unités opérationnelles de la protection civile ne tombent pas sous la définition des travailleurs ».

Il s'ensuit qu'à ce jour, aucune loi ne règle l'aménagement du temps de travail des « membres volontaires » des services publics d'incendie et des zones de secours et des « membres volontaires » des unités opérationnelles de la protection civile.

Or, comme l'a relevé la section de législation du Conseil d'État ² :

« 2. La loi du 14 décembre 2000 précitée a transposé la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (article 2 de la loi), laquelle a été remplacée par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette dernière directive s'applique 'à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la (...) directive' (article 1^{er}, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, de la directive) ³.

² Avis 47.480/2 donné le 26 novembre 2009 sur un avant-projet devenu la loi du 30 décembre 2009 'portant des dispositions diverses' (*Doc. parl.*, Chambre, 2009-2010, n° 52-2299/001, pp. 265-266).

L'article 17, paragraphe 3, lettre c, point iii, de la directive prévoit :

‘Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 [de la directive] pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit des services (...) de sapeurs-pompiers ou de protection civile’.

Cette directive⁴ ne fait aucune distinction entre les ‘membres volontaires’ et les ‘membres professionnels’ des ‘services de sapeurs-pompiers ou de protection civile’.

Il revient dès lors à l'auteur de l'avant-projet de démontrer que les volontaires des services publics d'incendie et des zones de secours et les volontaires des unités opérationnelles de la protection civile ne sont pas visés par la directive 2003/88/CE précitée^{5 6}.

La Cour constitutionnelle a répondu par la négative à la question de savoir si l'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 précitée ne crée pas une discrimination entre les « membres volontaires » et les « membres professionnels » des zones de secours et du SIAMU⁷.

Toutefois, il ne peut en être déduit que les « membres volontaires » des zones de secours ne tomberaient pas dans le champ d'application de la directive 2003/88/CE précitée. En effet, si la directive 2003/88/CE précitée ne définit pas la notion de « travailleur », elle définit celle de « temps de travail » au sens de « toute période durant laquelle le travailleur est au travail,

³ *Note de bas de page 13 de l'avis cité* : L'article 3, lettres a et b, de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail définit également d'une très large les termes ‘travailleur’ et ‘employeur’ utilisés par la directive 2003/88/CE précitée.

⁴ *Note de bas de page 14 de l'avis cité* : L'article 17, paragraphe 2.1, lettre c, point iii, de la directive 93/104/CE précitée prévoyait également la possibilité de déroger à certaines dispositions de cette directive.

⁵ *Note de bas de page 15 de l'avis cité* : Il ne suffit pas de constater, comme le fait le commentaire de l'article, que ‘dans nos pays voisins, la France et les Pays-Bas, les volontaires ne tombent pas non plus sous le champ d'application de la réglementation sur le temps de travail’.

⁶ *Note de bas de page 16 de l'avis cité* : L'arrêté royal du 11 mars 1954 portant statut du Corps de protection civile prévoit pourtant que le ‘personnel employé à temps réduit’ est constitué d'engagés volontaires (article 19, alinéa 1^{er}) et que les articles 7 à 12, 16, n^{os} 1, 2, 3 et 4, 82 à 95 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l'État et les articles 6, 12 à 17, n^{os} 2, 4, 6 et 7, 17bis, de l'arrêté du Régent du 30 avril 1947 fixant le statut des agents temporaires sont applicables au personnel employé à titre réduit (article 20).

⁷ Arrêt de la Cour constitutionnelle n^o 103/2013 du 9 juillet 2013 :

« B.8. Les pompiers volontaires sont des personnes qui consacrent une partie de leur temps libre à un service d'incendie vis-à-vis duquel ils contractent un engagement (...); ils perçoivent une allocation au prorata du nombre d'heures d'intervention, sur la base minimale de la moyenne horaire des traitements prévus pour le personnel professionnel du même grade (...), qui est soumise à un régime particulier de sécurité sociale.

B.9. Les pompiers volontaires exercent, sur une base volontaire, une activité de manière accessoire à une activité professionnelle ou à un autre statut et sont à ce titre soumis à un régime de travail et de durée de travail qui diffère de celui des pompiers professionnels.

B.10. Le caractère volontaire, occasionnel et accessoire de l'activité du pompier volontaire justifie que la disposition en cause l'écarte du champ d'application d'une législation qui, comme la loi du 14 décembre 2000, offre des garanties aux agents en ce qui concerne les périodes minimales de repos journalier, le repos hebdomadaire, le congé annuel, le temps de pause, la durée maximale hebdomadaire de travail et certains aspects du travail de nuit et du travail posté (*Doc. parl.*, Chambre, 1999-2000, DOC 50-0839/001, p. 3). La directive 2003/88/CE prévoyant la possibilité de déroger, en ce qui concerne les sapeurs-pompiers, même professionnels, aux dispositions qu'elle contient en matière, notamment, de repos journalier, de temps de pause, de repos hebdomadaire et de durée du travail de nuit, le législateur a pu raisonnablement considérer que le caractère spécifique de l'activité du pompier volontaire ne requerrait pas l'application de la loi du 14 décembre 2000 ».

à la disposition de l'employeur, et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». Or, le volontariat est défini, aux termes de l'article 3 de la loi du 3 juillet 2005 'relative aux droits des volontaires', comme une activité : pendant le temps où il exerce cette activité, le « membre volontaire » comme le « membre professionnel » des zones de secours, est au travail et à la disposition de son employeur⁸.

C'est d'ailleurs dans cette optique que se place l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, de l'avant-projet de loi, lequel prévoit, pour les travailleurs qui étaient membres professionnels et volontaires dans deux services d'incendie de la même zone avant l'entrée en vigueur de la loi en projet, un « scénario d'extinction » aux termes duquel il ne peut être fait abstraction du temps de travail presté en tant que « membres volontaires » pour déterminer la durée maximale hebdomadaire de travail.

En outre, le droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière en outre désormais expressément consacré à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁹.

L'avant-projet à l'examen doit en conséquence également prévoir un régime de travail et de durée du travail pour les « membres volontaires » des zones de secours. Il n'est cependant pas requis, comme l'a relevé la Cour constitutionnelle dans son arrêt 103/2013 précité, que ce régime soit identique à celui applicable aux « membres professionnels » des zones de secours. Les différences existant entre les deux catégories de travailleurs pouvant justifier des régimes distincts seront judicieusement explicitées dans l'exposé des motifs.

L'avant-projet sera revu sur ce point important.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

DISPOSITIF

Article 2

L'avant-projet de loi ne s'applique qu'aux membres professionnels opérationnels des zones de secours et du SIAMU. Les membres professionnels des services de la protection civile – et eux seuls – resteront donc soumis à la loi du 14 décembre 2000 précitée.

L'auteur de l'avant-projet doit être en mesure de justifier cette différence de traitement quant au champ d'application de l'avant-projet de loi.

⁸ Le fait que le volontaire soit ou non indemnisé est par ailleurs non relevant à cet égard.

⁹ L'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose :

« Conditions de travail justes et équitables

1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ».

Article 5

1. L'article 5, § 1^{er}, 2°, de l'avant-projet de loi prévoit que la durée maximale hebdomadaire de travail sur une période de référence de quatre mois peut être de quarante-huit heures en moyenne (au lieu de 38 heures en moyenne).

Selon l'exposé des motifs,

« Actuellement, il existe un certain nombre services d'incendie dans lesquels plus de la moitié du personnel professionnel travaille en moyenne plus de 38 heures par semaine. Dans ces services, le temps de travail total doit par conséquent pouvoir être adapté, d'où la proposition d'un temps de travail variant entre 38 et 48 heures par semaine »¹⁰.

L'exposé des motifs doit être complété afin de mieux justifier cette différence de traitement entre les membres professionnels opérationnels des différentes zones de secours au regard du principe d'égalité et de non-discrimination.

Comme le relève le commentaire de l'article,

« Vu la réalité du terrain aujourd'hui, une certaine souplesse est nécessaire pour assurer la continuité du service, mais, l'objectif est que toutes les zones de secours, évoluent, à terme, vers un système de 38 heures ».

Il convient dès lors, au lieu de prévoir une disposition à caractère permanent (article 5, § 1^{er}, 2°, de l'avant-projet de loi), d'insérer, dans le cadre d'un régime transitoire, une disposition dont les effets seront limités dans le temps¹¹.

2. La rédaction de l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, b), doit mieux correspondre aux systèmes de concertation et négociation organisés par la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités'.

Par ailleurs, l'auteur de l'avant-projet semble considérer que la concertation, la négociation et la conciliation sociale sont des étapes d'une procédure dénommée « procédure de conciliation syndicale »¹².

Or, tel n'est pas le cas. La procédure de conciliation sociale prend place en cas de conflit social tandis que le recours à la procédure de concertation ou de négociation se fait selon la matière dont relève l'objet de la réglementation. La négociation est requise dans les cas

¹⁰ Comme il ressort du protocole n° 2013/08 relatif aux négociations menées le 29 novembre 2013 au sein du Comité pour les services publics provinciaux et locaux (Comité C), il s'agit de 7 zones de secours dans lesquelles il sera possible de travailler jusqu'à 48 heures par semaine en moyenne (Brabant flamand : zone Est et zone Ouest ; Anvers : zone Rivierenland ; Limbourg : zone Est ; Flandre occidentale : zone Fluvia et zone Midwest ; Namur : zone NAGE).

¹¹ Voir en ce sens, la deuxième observation formulée par le Secrétaire d'État à la fonction publique et à la modernisation des services publics qui relève que « In de nota van de Ministerraad wordt vermeld dat het systeem van de 48-urenweek een uitdovend karakter heeft. In het voorontwerp van wet is dit echter niet opgenomen ».

¹² Voir en ce sens, la première observation faite par le Secrétaire d'État à la fonction publique et à la modernisation des services publics qui précise « Artikel 5, § 1, 2°, installeert een syndicale « overeenstemmingsprocedure », wat eigenlijk « bemiddelingsprocedure » dient te zijn ».

énumérés à l'article 2 de la loi du 19 décembre 1974 précitée et la concertation, dans ceux prévus aux articles 10 et 11 de la même loi.

De plus, dès lors que les zones de secours et le SIAMU entrent dans le champ d'application de la loi du 19 décembre 1974 précitée, le respect de celle-ci s'impose sans que cela doive être précisé dans l'avant-projet de loi. Si tant est que, dans un souci de clarté et complétude du système de règlement de la durée de travail, l'auteur de l'avant-projet entend maintenir la référence à cette loi, il le fera de manière générique.

L'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, b), sera en conséquence rédigé comme suit :

« b) avoir respecté les procédures prévues par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ».

3. L'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, organise deux possibilités de régime de temps de travail hebdomadaire dont le nombre d'heures de travail est calculé sur une période de référence de quatre mois :

- le premier, à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, prévoit une limite de 38 heures en moyenne ;

- le second porte la limite à 48 heures en moyenne pour autant que les conditions énumérées à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, sont réunies.

L'article 5, § 2, alinéa 1^{er}, fixe par ailleurs une limite hebdomadaire absolue - applicable à chaque semaine de travail - de 60 heures y compris les heures additionnelles visées à l'article 7.

Dès lors que les limites ainsi mises en place par l'avant-projet de loi doivent s'inscrire dans le respect de la directive 2003/88/CE précitée et notamment de son article 6¹³, il s'impose, pour assurer une information complète du Parlement, que l'exposé des motifs explique voire même illustre avec des exemples, comment ces limites hebdomadaires de 38 heures et 48 heures en moyenne sur une période de référence de quatre mois vont se combiner avec la limite absolue pour chaque semaine de 60 heures compte tenu des garanties aménagées par l'avant-projet en termes de temps de repos.

¹³ Cet article prévoit :

« Durée maximale hebdomadaire de travail

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

- a) La durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives de travail ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;
- b) La durée moyenne de travail de chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires ».

4. L'article 5, § 2, alinéa 2, prévoit qu'il ne sera pas tenu compte, pour l'application de la limite hebdomadaire absolue de soixante heures, des dépassements effectués pour l'exécution :

- de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- de travaux commandés par une nécessité imprévue, moyennant l'information du fonctionnaire désigné par le Roi.

Dans la mesure où l'activité des membres professionnels – et volontaires – opérationnels des zones de secours et du SIAMU est, par nature, d'intervenir pour faire face à un accident survenu ou imminent ou à une nécessité imprévue, la question se pose de savoir ce que couvrent exactement ces situations - présentées dans le commentaire de l'article comme des cas de force majeure – qui les distinguent de celles dans lesquelles ces travailleurs exécutent normalement leur travail.

Le commentaire de l'article précise :

« La portée de cette règle dérogatoire est limitée, il faut en effet que les critères de la force majeure soient bien présents : événement imprévisible et urgent, qui ne peut dès lors être pris en charge dans le cadre de l'activité habituelle du service de secours et qui ne résulte pas d'une faute (par exemple une mauvaise organisation du travail) ».

À tout le moins, ce commentaire gagnerait à être complété d'exemples illustrant les cas envisagés par l'auteur comme pouvant entrer dans le champ d'application de la disposition. Les règles mises en place par le projet qui autorisent, *in casu*, le dépassement d'une limite déjà fort haute de durée du temps de travail – à savoir une limite « absolue », pour chaque semaine, de 60 heures de travail ¹⁴ – doivent être clairement encadrées. Il convient en effet de ne pas perdre de vue que les exceptions et dérogations permises par la directive 2003/88/CE précitée sont, à peine de vider cet instrument de sa raison d'être qui est d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs ¹⁵, d'interprétation restrictive.

Article 7

Certes, l'article 7, § 4, n'exclut pas la possibilité pour les parties de s'accorder pour mettre un terme à la prestation d'heures additionnelles sans devoir respecter un préavis. Dans un souci de sécurité juridique, il serait cependant préférable de le prévoir expressément et de réserver également les hypothèses de force majeure auxquelles un travailleur pourrait être confronté dans sa vie personnelle et familiale, par exemple.

*

¹⁴ À quoi vient s'ajouter le fait qu'aux termes de l'article 5, § 3, de l'avant-projet, ces deux cas d'exception autorisent des prestations de travail de plus de 24 heures d'affilée.

¹⁵ Considérants (1) et (3) et article 6 de la directive 2003/88/CE précitée.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het is vervangen bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het voorontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat deze drie punten betreft, geeft het voorontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1.1. Het voorontwerp van wet strekt ertoe bepaalde aspecten te regelen van de organisatie van de arbeidstijd van de beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH), alsook richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 ‘betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd’ om te zetten.

Zoals artikel 21 van het voorontwerp bepaalt, wijkt het voorontwerp daarbij af van de bepalingen van de hoofdstukken III en IV van de wet van 14 december 2000 ‘tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector’, te weten de bepalingen betreffende de arbeids- en rusttijden (artikelen 5 tot 9 van die wet) en de bepalingen betreffende het nachtwerk (artikelen 10 tot 21 van die wet).¹

Overeenkomstig de voornoemde richtlijn 2003/88/EG voorziet de wet van 14 december 2000 echter reeds in de mogelijkheid om van een groot aantal bepalingen ervan af te wijken, met name voor de “diensten die bijdragen tot de burgerlijke (...) veiligheid” (artikelen 5, § 2, eerste lid, 12°, 6, § 2, eerste lid, 1°, 7, § 2, eerste lid, 12°, 11, eerste lid, 3°, en 13, § 3, eerste lid, 10°, van deze wet).

De bespreking van artikel 2 luidt als volgt:

“De Europese richtlijn 2003/88/EG was al omgezet voor de leden van de operationele beroepsleden van de openbare brandweer via de wet van 14 december 2000. Dit wetsontwerp laat toe dat, in overeenstemming met de principes van de richtlijn, een regeling uitgewerkt wordt die beter aangepast is aan de specificiteiten van deze personeelscategorie”.

In de memorie van toelichting wordt in dat verband het volgende opgemerkt:

“Deze wet [van 14 december 2000] voorziet in een heel aantal uitzonderingsmogelijkheden voor o.a. de brandweer (b.v. inzake de minimale rusttijd en de maximale arbeidstijd per dag). Toch volstaan deze uitzonderingsmogelijkheden niet om de specificiteit van de arbeidsomstandigheden van de brandweerkorpsen mee in rekening te kunnen brengen, aangezien niet kan afgeweken worden van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 38 uren”.

¹ In werkelijkheid wijkt het voorontwerp van wet niet van alle bepalingen van de hoofdstukken III en IV van de voornoemde wet van 14 december 2000 af, zoals overigens in de bespreking van de artikelen 12 tot 17 wordt opgemerkt. De artikelen 9 en 11 tot 18 van het voorontwerp doen bijvoorbeeld niets meer dan respectievelijk de artikelen 7, § 4, 16 tot 21 en 9 van de voornoemde wet van 14 december 2000 overnemen of parafraseren.

Dienaangaande heeft de gemachtigde ambtenaar de volgende toelichtingen verstrekt:

“De belangrijkste reden voor de aparte wet voor de arbeidstijd van het operationeel brandweerpersoneel is de afwijking van artikel 8 van de wet van 14/12/2000.

Onder een aantal voorwaarden kan systematisch meer gewerkt worden dan het gemiddelde van 38u in de wet van 14/12/2000.

Bovendien kan mits instemming van de werknemer ook een vrij te kiezen aantal uren extra arbeidstijd worden gepresteerd bovenop het gewone werkregime, in het kader van de opt-out. Dit principe bestaat niet in de wet van 14/12/2000, maar wel in de richtlijn 2003/88/EG. Het betreft geen echte toepassing van de Europese opt-out, aangezien niet meer dan 48u gemiddeld per week wordt gepresteerd (behoudens één uitdovend uitzonderingsgeval), maar de voorwaarden en beschermende maatregelen zijn wel dezelfde.

Om bovenstaande regelingen door te voeren was een aparte wet nodig. Daarvan wordt hier ook gebruik gemaakt om te verduidelijken hoe de afwijkingsmogelijkheden in de wet van 14/12/2000 moeten worden ingevuld, b.v. inzake de maximale grens van 60u (i.p.v. 50 u) ; de regeling van de pauze; een begrenzing van de dagelijkse arbeidstijd tot 24u, ...”.

1.2. Het voorontwerp van wet zet de voornoemde richtlijn 2003/88/EG dus om in zoverre het, binnen de grenzen die de richtlijn trekt, de uitzonderingen regelt waarin thans is voorzien – doch, die niet zijn geregeld – in de voornoemde wet van 14 december 2000.

Met het oog op de rechtszekerheid zou, zoals de gemachtigde ambtenaar dat in zijn antwoord, duidelijker moeten worden aangegeven hoe dat voorontwerp van wet geconcipieerd is en hoe het aansluit bij de voornoemde wet van 14 december 2000, en zulks met inachtneming van de voornoemde richtlijn 2003/88/EG, die reeds daadwerkelijk is omgezet sinds deze wet in werking is getreden.

2. Artikel 186 van de wet van 30 december 2009 ‘houdende diverse bepalingen’ luidt als volgt:

“Artikel 3 van de [voornoemde wet van 14 december 2000], wordt aldus uitgelegd dat de vrijwilligers van de openbare brandweerdiensten en van de hulpverleningszones zoals bedoeld in de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en de vrijwilligers van de operationele eenheden van de civiele bescherming niet onder de definitie van werknemers vallen”.

Daaruit vloeit voort dat thans geen enkele wet de organisatie regelt van de arbeidstijd van de “vrijwillige leden” van de openbare brandweerdiensten en de hulpverleningszones en van de “vrijwillige leden” van de operationele eenheden van de civiele bescherming.

De afdeling Wetgeving van de Raad van State heeft echter het volgende opgemerkt:²

² Advies 47.480/2, op 26 november 2009 gegeven over een voorontwerp dat ontstaan heeft gegeven aan de wet van 30 december 2009 ‘houdende diverse bepalingen’ (*Parl.St.* Kamer 2009-10, nr. 52-2299/1, 265-266).

“2. De voornoemde wet van 14 december 2000 heeft voorzien in de omzetting van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (artikel 2 van de wet), in de plaats waarvan richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd is gekomen.

Artikel 1, lid 3, eerste alinea, van deze laatste richtlijn bepaalt:

‘Onverminderd de artikelen 14, 17, 18 en 19 is deze richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van Richtlijn 89/391/EEG’.³

Artikel 17, lid 3, c), iii), van de richtlijn schrijft voor:

‘Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 [van de richtlijn] toegestaan (...) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name in geval van (...) diensten van (...) brandweer en civiele bescherming’.

Deze richtlijn⁴ maakt geen enkel onderscheid tussen de ‘vrijwilligers’ en de ‘beroepsleden’ van de ‘diensten van (...) brandweer en civiele bescherming’.

Het komt derhalve aan de steller van het voorontwerp toe om aan te tonen dat de vrijwilligers van de openbare brandweerdiensten en van de hulpverleningszones, en de vrijwilligers van de operationele eenheden van de civiele bescherming niet worden bedoeld in de voornoemde richtlijn 2003/88/EG⁵⁻⁶”.

Op de vraag of artikel 186 van de voornoemde wet van 30 december 2009 geen discriminatie in het leven roept tussen de “vrijwillige leden” en de “beroepsleden” van de hulpverleningszones en van de DBDMH, heeft het Grondwettelijk Hof ontkennend geantwoord.⁷

³ Voetnoot 13 van het geciteerde advies: Artikel 3, a) en b), van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk geeft eveneens een zeer ruime definitie van de termen “werknemer” en “werkgever”, die in de voornoemde richtlijn 2003/88/EG worden gebruikt.

⁴ Voetnoot 14 van het geciteerde advies: Artikel 17, lid 2.1, c), iii), van de voornoemde richtlijn 93/104/EG voorzagt eveneens in de mogelijkheid om af te wijken van sommige bepalingen van die richtlijn.

⁵ Voetnoot 15 van het geciteerde advies: Het is niet voldoende om vast te stellen, zoals in de commentaar op dit artikel nochtans wordt gedaan, dat “in onze buurlanden, Frankrijk en Nederland, (...) de vrijwilligers ook niet onder het toepassingsgebied van de wetgeving betreffende de arbeidstijd (vallen)”.

⁶ Voetnoot 16 van het geciteerde advies: Het koninklijk besluit van 11 maart 1954 houdende statuut van het Korps burgerlijke bescherming bepaalt nochtans dat “het niet-voltijds tewerkgesteld personeel is samengesteld uit vrijwillige dienstmensen” (artikel 19, eerste lid) en dat de artikelen 7 tot 12, 16, nrs. 1-2-3 en 4, 82 tot 95 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende statuut van het rijkspersoneel en de artikelen 6, 12 tot 15, 17, nrs. 2-4-6 en 7, 17bis, van het besluit van de Regent van 30 april 1947 houdende vaststelling van het statuut van het tijdelijk personeel toepasselijk zijn op het niet-voltijds tewerkgesteld personeel (artikel 20).

⁷ Arrest nr. 103/2013 van het Grondwettelijk Hof van 9 juli 2013:

“B.8. De vrijwillige brandweerlieden zijn personen die een deel van hun vrije tijd besteden aan een brandweerdienst met wie zij een aanwervingsovereenkomst aangaan (...); zij ontvangen een vergoeding naar rato van het aantal gepresteerde uren, op basis van minstens het gemiddelde van de uurlonen van het beroepspersoneel met dezelfde graad (...), vergoeding die onderworpen is aan een bijzondere socialezekerheidsregeling.

B.9. De vrijwillige brandweerlieden oefenen op vrijwillige basis een activiteit uit die een beroepsactiviteit of een ander statuut aanvult en zijn in die zin onderworpen aan een arbeidsregeling en arbeidsduur die verschilt van die van de beroepsbrandweerlieden.

B.10. Het vrijwillige, occasionele en aanvullende karakter van de activiteit van de vrijwillige brandweerman verantwoordt dat de in het geding zijnde bepaling hem uitsluit van het toepassingsgebied van een wetgeving die, zoals de wet van 14 december 2000, waarborgen biedt aan de ambtenaren op het vlak van de minimale periodes van dagelijkse rust, wekelijkse rust, jaarlijks verlof, arbeidspauze, maximale wekelijkse arbeidsduur en bepaalde aspecten

Daaruit kan evenwel niet worden afgeleid dat de voornoemde richtlijn 2003/88/EG niet toepasselijk zou zijn op de “vrijwillige leden” van de hulpverleningszones. Hoewel de leden voornoemde richtlijn 2003/88/EG het begrip “werknemer” niet definieert, definieert ze immers wel “arbeidstijd” als “de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden (in het Frans “son activité”) of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken”. Welnu, vrijwilligerswerk wordt luidens artikel 3 van de wet van 3 juli 2005 ‘betreffende de rechten van vrijwilligers’ als een activiteit (in het Frans “activité”) omschreven: wanneer de vrijwilliger die activiteit (werkzaamheden) uitoefent, is hij evenals de beroepsleden van de hulpverleningszones, aan het werk (werkzaam) en staat hij ter beschikking van zijn werkgever.⁸

Artikel 7, § 1, derde lid, van het voorontwerp van wet moet overigens in dat licht worden gezien. Dat artikel voorziet in een “uitdoofscenario” voor de werknemers die vóór de inwerkingtreding van de ontworpen wet beroepslid en vrijwilliger waren in twee brandweerdiensten van dezelfde zone; volgens dat uitdoofscenario moet rekening worden gehouden met de arbeidstijd die als “vrijwillig lid” werd gepresteerd om de maximale wekelijkse arbeidstijd vast te stellen.

Bovendien moet het recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op rusttijden worden beschouwd als een bijzonder belangrijk sociaalrechtelijk beginsel van de Unie dat thans uitdrukkelijk is neergelegd in artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.⁹

Het voorliggende voorontwerp moet bijgevolg tevens in een arbeidsregeling en een arbeidstijdregeling voor de “vrijwillige leden” van de hulpverleningszones voorzien. Het is evenwel niet vereist, zoals het Grondwettelijk Hof in zijn arrest 103/2013 heeft opgemerkt, dat die regeling dezelfde is als die welke voor de “beroepsleden” van de hulpverleningszones geldt. De verschillen tussen de twee categorieën werknemers die verschillende regelingen kunnen rechtvaardigen, moeten evenwel afdoend worden geëxpliciteerd in de memorie van toelichting.

Het voorontwerp moet op dat belangrijk punt worden herzien.

van de nachtarbeid en de ploegendienst (*Parl.St.*, Kamer, 1999-2000, DOC 50-0839/001, p. 3). Aangezien de richtlijn 2003/88/EG voorziet in de mogelijkheid om, voor de brandweerlieden, zelfs de beroepsbrandweerlieden, af te wijken van de daarin opgenomen bepalingen inzake, met name, de dagelijkse rusttijd, de pauzes, de wekelijkse rusttijd en de duur van de nachtarbeid, vermocht de wetgever er redelijkerwijs van uit te gaan dat het specifieke karakter van de activiteit van de vrijwillige brandweerman de toepassing van de wet van 14 december 2000 niet vereiste”.

⁸ Het is in dat verband niet relevant of de vrijwilliger al dan niet wordt vergoed.

⁹ Artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie luidt als volgt:

“Rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en –voorwaarden.

1. Iedere werknemer heeft recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.

2. Iedere werknemer heeft recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon”.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

DISPOSITIEF

Artikel 2

Het voorontwerp van wet geldt alleen voor de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de DBDMH. De voornoemde wet van 14 december 2000 blijft dus enkel op de beroepsleden van de diensten van de civiele bescherming toepasselijk.

De steller van het voorontwerp moet die verschillende behandeling kunnen rechtvaardigen wat de werkingssfeer van het voorontwerp van wet betreft.

Artikel 5

1. Artikel 5, § 1, 2°, van het voorontwerp van wet bepaalt dat de maximale wekelijkse arbeidstijd over een referentieperiode van vier maanden gemiddeld achtenveertig uren mag bedragen (in plaats van gemiddeld 38 uren).

De memorie van toelichting luidt als volgt:

“Momenteel bestaan er enkele brandweerkorpsen waar meer dan de helft van het beroepspersoneel gemiddeld meer dan 38 uren per week werkt. Bijgevolg moet de totale arbeidstijd in die korpsen kunnen worden aangepast en daarom wordt ook een arbeidstijd van 38 tot 48 uren vooropgesteld”.¹⁰

De memorie van toelichting moet worden aangevuld opdat die verschillende behandeling van de operationele beroepsleden van de verschillende hulpverleningszones en van de DBDMH beter wordt gerechtvaardigd ten aanzien van het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie.

De bespreking van het artikel luidt als volgt:

“Gezien de huidige realiteit van het terrein, is een zekere soepelheid noodzakelijk om de continuïteit van de dienst te verzekeren, maar op termijn is het de bedoeling dat alle hulpverleningszones naar een 38-urensysteem zullen evolueren”.

In plaats van in een regeling van blijvende aard te voorzien (artikel 5, § 1, 2°, van het voorontwerp van wet) moet dus, in het kader van een overgangsregeling, een bepaling worden ingevoegd die voor een bepaalde tijd geldt.¹¹

¹⁰ Zoals blijkt uit protocol nr. 2013/08 betreffende de onderhandelingen, op 29 november 2013 gevoerd in het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (Comité C), zal het in 7 hulpverleningszones mogelijk zijn gemiddeld 48 uren per week te werken (Vlaams-Brabant: zone Oost en zone West; Antwerpen: zone Rivierenland; Limburg: zone Oost; West-Vlaanderen: zone Fluvia en zone Midwest; Namen: zone NAGE).

¹¹ Zie in die zin de tweede opmerking die de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten heeft geformuleerd: “In de nota van de Ministerraad wordt vermeld dat het systeem van de 48-urenweek een uitdovend karakter heeft. In het voorontwerp van wet is dit echter niet opgenomen”.

2. De redactie van artikel 5, § 1, eerste lid, 2°, b), moet beter overeenstemmen met de regelingen inzake overleg- en onderhandeling vastgelegd in de wet van 19 december 1974 ‘tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’.

Voorts beschouwt de steller van het voorontwerp het overleg, de onderhandeling en de sociale bemiddeling blijkbaar als fasen van een procedure die “syndicale overeenstemmingsprocedure” wordt genoemd.¹²

Zulks is evenwel niet het geval. De procedure van sociale bemiddeling vindt plaats bij een sociaal conflict, terwijl de procedure van overleg of van onderhandeling wordt opgestart naargelang van de aangelegenheid waarop de reglementering betrekking heeft. Onderhandeling is vereist in de gevallen die in artikel 2 van de voornoemde wet van 19 december 1974 worden opgenoemd, en overleg in de gevallen genoemd in de artikelen 10 en 11 van dezelfde wet.

Daar de hulpverleningszones en de DBDMH onder de toepassing van de voornoemde wet van 19 december 1974 vallen, dient die wet bovendien te worden nageleefd zonder dat het noodzakelijk is zulks in het voorontwerp van wet te preciseren. Gesteld dat de steller van het voorontwerp de verwijzing naar die wet omwille van de duidelijkheid en de volledigheid van het systeem van werktijdregeling wil behouden, moet hij die verwijzing op algemene wijze formuleren.

Artikel 5, § 1, eerste lid, 2°, b), moet bijgevolg worden geredigeerd als volgt:

“b) de procedures nageleefd hebben waarin wordt voorzien door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel”.

3. Artikel 5, § 1, eerste lid, voorziet in twee mogelijke stelsels van wekelijkse arbeidstijd waarvan het aantal arbeidsuren over een referentieperiode van vier maanden wordt berekend:

- het eerste stelsel, in artikel 5, § 1, eerste lid, 1°, voorziet in een grens van gemiddeld 38 uren;

- in het tweede stelsel wordt de grens op gemiddeld 48 uren vastgesteld, voor zover aan de voorwaarden is voldaan die in artikel 5, § 1, eerste lid, 2°, worden opgesomd.

Voorts wordt in artikel 5, § 2, eerste lid, een absolute grens per week – geldend voor iedere werkweek – op 60 uren vastgesteld, inclusief de bijkomende uren vermeld in artikel 7.

Daar de grenzen die het voorontwerp aldus vastlegt aan de voornoemde richtlijn 2003/88/EG en inzonderheid aan artikel 6 ervan¹³ moeten beantwoorden, moet, teneinde

¹² Zie in die zin de eerste opmerking die de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten heeft geformuleerd: “Artikel 5, § 1, 2°, installeert een syndicale ‘overeenstemmingsprocedure’, wat eigenlijk ‘bemiddelingsprocedure’ dient te zijn”.

¹³ Dat artikel bepaalt het volgende:

het Parlement volledige informatie te verstrekken, in de memorie van toelichting worden aangegeven en met voorbeelden worden toegelicht hoe die wekelijkse grenzen van gemiddeld 38 en 48 uren over een referentieperiode van vier maanden zich verdragen met de absolute grens van 60 uren voor elke week, mede gelet op de waarborgen inzake rusttijden die het voorontwerp inbouwt.

4. Artikel 5, § 2, tweede lid, bepaalt dat voor de toepassing van de absolute wekelijkse grens van zestig uren geen rekening wordt gehouden met de overschrijdingen die hebben plaatsgevonden voor het verrichten van:

- arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

- arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, mits de door de Koning aangewezen ambtenaar op de hoogte wordt gebracht.

Het optreden van de operationele beroepsleden – en de operationele vrijwillige leden – van de hulpverleningszones en van de DBDMH bestaat er uit de aard der zaak in het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval of aan een onvoorziene noodzakelijkheid. De vraag rijst dan ook waaruit de situaties precies bestaan die van de gewone werksituaties van die werknemers verschillen en die in de bespreking van het artikel worden voorgesteld als gevallen van overmacht.

De bespreking van het artikel luidt als volgt:

“De draagwijdte van deze afwijkende regel is beperkt, want de criteria voor overmacht moeten evenwel aanwezig zijn: onvoorzienbare en dringende gebeurtenis die derhalve niet kadert in de gebruikelijke activiteit van de hulpdienst en die niet voortvloeit uit een fout (bijvoorbeeld een slechte arbeidsorganisatie)”.

Deze bespreking zou op zijn minst moeten worden aangevuld met voorbeelden ter verduidelijking van de gevallen die volgens de steller onder de toepassing van de bepaling vallen. De regels die het voorontwerp opzet en die het *in casu* mogelijk maken een reeds erg hoge grens van de arbeidsduur te overschrijden – te weten een “absolute” grens van 60 uren voor elke week moeten duidelijk worden afgebakend.¹⁴ Er mag immers niet over het hoofd worden gezien dat de uitzonderingen en afwijkingen die de voornoemde richtlijn 2003/88/EG toelaat, restrictief moeten worden uitgelegd, omdat dat instrument anders wordt ontdaan van zijn bestaansgrond, te weten de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.¹⁵

“Maximale wekelijkse arbeidstijd

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:

- a) de wekelijkse arbeidstijd via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners wordt beperkt;
- b) de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt”.

¹⁴ Daarbij komt het feit dat, luidens artikel 5, § 3, van het voorontwerp, deze twee uitzonderingen het mogelijk maken dat meer dan 24 uur aan één stuk arbeid wordt verricht.

¹⁵ Overwegingen 1 en 3 en artikel 6 van de voornoemde richtlijn 2003/88/EG.

Artikel 7

Artikel 7, § 4, sluit weliswaar niet uit dat de partijen overeen kunnen komen zonder opzegging een einde te maken aan het verrichten van bijkomende uren. Toch zou het omwille van de rechtszekerheid beter zijn zulks uitdrukkelijk te bepalen en tevens voorbehoud te maken voor de gevallen van overmacht waarmee een werknemer, bijvoorbeeld in zijn persoonlijk en gezinsleven, te maken kan krijgen.

LE GREFFIER – DE GRIFFIER

LE PRÉSIDENT – DE VOORZITTER

Bernadette VIGNERON

Yves KREINS