



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 63.354/1
van 27 april 2018

avis 63.354/1
du 27 avril 2018

over

sur

een voorontwerp van wet ‘inzake
de omzetting van
Richtlijn 2014/50/EU van het
Europees Parlement en de Raad
van 16 april 2014 betreffende
minimumvereisten voor de
vergroting van de mobiliteit van
werknemers tussen de lidstaten
door het verbeteren van de
verwerving en het behoud van
aanvullende pensioenrechten’

un avant-projet de loi ‘relatif à la
transposition de la
Directive 2014/50/UE du
Parlement Européen et du Conseil
du 16 avril 2014 relative aux
prescriptions minimales visant à
accroître la mobilité des
travailleurs entre les Etats
membres en améliorant
l’acquisition et la préservation des
droits à pension complémentaire’

Op 20 april 2018 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Pensioenen verzocht binnen een termijn van vijf werkdagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet ‘inzake de omzetting van Richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten’.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 26 april 2018. De kamer was samengesteld uit Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad, voorzitter, Chantal BAMPS en Wouter PAS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Wendy DEPESTER, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter PAS, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 27 april 2018.

*

Le 20 avril 2018, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre des Pensions à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un avant-projet de loi ‘relatif à la transposition de la Directive 2014/50/UE du Parlement Européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les Etats membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire’.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 26 avril 2018. La chambre était composée de Wilfried VAN VAERENBERGH, conseiller d'État, président, Chantal BAMPS et Wouter PAS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Wendy DEPESTER, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter PAS, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 27 avril 2018.

*

1. Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisende karakter ervan. In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd door de omstandigheid dat

“il s’agit de transposer une directive de l’Union européenne dont le délai de transposition vient à échéance le 21 mai 2018. Il est donc impératif que le gouvernement apporte le plus rapidement possible, aux organisateurs d’engagements de pension, aux organismes de pension et aux affiliés la clarté quant à la manière dont cette directive va être transposée en droit belge.

Conformément aux principes de la directive qui s’applique aux périodes d’emploi accomplies après sa transposition, les articles 3 à 5 du projet entrent en vigueur le 21 mai 2018 pour tous les travailleurs qui entrent au service d’un organisateur à partir de cette date. Il est donc primordial que tous les organisateurs d’un engagement de pension sachent le plus rapidement possible quels principes doivent être appliqués dans le cadre de l’affiliation de leurs travailleurs dès le 21 mai 2018.

Parallèlement les travailleurs doivent également savoir au plus vite s’ils peuvent prétendre à une affiliation et/ou à la constitution de droits de pension en raison de leur occupation”.

*

2. Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, heeft de afdeling Wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

3. Het om advies voorgelegd voorontwerp van wet strekt ertoe te voorzien in de omzetting van richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 ‘betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten’. Deze richtlijn, die tegen 21 mei 2018 moet worden omgezet, heeft tot doel het bevorderen van de mobiliteit van werknemers door de belemmeringen voor het vrij verkeer van werknemers die het gevolg zijn van bepaalde regels met betrekking tot aanvullende pensioenregelingen, gekoppeld aan een arbeidsverhouding, te verminderen.

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

Te dien einde wijzigt het voorontwerp de wet van 28 april 2003 ‘betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid’.

In artikel 13, eerste lid, van de wet van 28 april 2003 wordt de minimumleeftijd van 25 jaar voor onmiddellijke aansluiting bij een pensioenstelsel afgeschaft. Artikel 17 van dezelfde wet wordt zo gewijzigd dat de werknemer zijn rechten op verworven reserves en prestaties onmiddellijk vanaf zijn aansluiting kan laten gelden. Op die manier worden de bepalingen van de wet van 28 april 2003 in overeenstemming gebracht met artikel 4.1, a), b) en c) van richtlijn 2014/50/EU (de artikelen 3 tot 5 van het voorontwerp). Daarnaast wordt een nieuw artikel 28*bis* ingevoegd in de wet van 28 april 2003. Dit artikel bepaalt dat de aangeslotenen op verzoek verschillende inlichtingen kunnen verkrijgen betreffende de eventuele gevolgen van een beëindiging van de arbeidsverhouding voor hun aanvullende pensioenrechten. Daarmee worden de artikelen 6.1, a) en c) en 6.2, b) van richtlijn 2014/50/EU omgezet (artikel 6 van het voorontwerp).

Het voorontwerp treedt in werking op 21 mei 2018 met dien verstande dat voor de werknemers die op 21 mei 2018 reeds in dienst zijn bij een inrichter of, in het kader van een sectoraal pensioenstelsel, reeds worden tewerkgesteld door een werkgever die onder het toepassingsgebied van een sectoraal pensioenstelsel valt, de artikelen 3 tot 5 van het voorontwerp pas op 1 januari 2019 van toepassing worden (artikel 7 van het voorontwerp).

ONDERZOEK VAN DE TEKST

4. Artikel 7, tweede lid, van het voorontwerp bepaalt een latere inwerkingtreding voor de artikelen 3 tot 5 van het voorontwerp met betrekking tot de werknemers die op 21 mei 2018 al in dienst zijn bij een inrichter of, in het kader van een sectoraal pensioenstelsel, al tewerkgesteld worden bij een werkgever die onder het toepassingsgebied valt van het sectorale pensioenstelsel. Op die wijze wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers, al naargelang het tijdstip van indiensttreding.

Zoals bekend is volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.²

² Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv.: GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1; GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6; GwH 16 juni 2016, nr. 94/2016, B.3; GwH 18 mei 2017, nr. 60/2017, B.11; GwH 15 juni 2017, nr. 79/2017, B.3.1; GwH 19 juli 2017, nr. 99/2017, B.11; GwH 28 september 2017, nr. 104/2017, B.8.

Aan de gemachtigde werd de vraag voorgelegd hoe deze latere inwerkingtreding op 1 januari 2019 wordt verantwoord, mede gelet op het feit dat de overgangsmaatregel deze werknemers, voor wat betreft de periode die loopt van 21 mei 2018 tot en met 31 december 2018, een minder gunstige bescherming lijkt te bieden dan wat richtlijn 2014/50/EU voor ogen heeft en, in ieder geval, minder gunstig lijkt te behandelen dan werknemers die vanaf 21 mei 2018 in dienst treden.

De gemachtigde antwoordde het volgende:

“Tenant compte de l'échéance du délai de transposition de la directive, le timing dont disposeront les organisateurs pour se mettre en ordre vis-à-vis de leur personnel sera très serré. Nous proposons dès lors de prévoir un timing différent pour les nouveaux engagés par rapport aux travailleurs déjà en service, afin de s'assurer que la transition se déroule de manière optimale:

1. Pour les travailleurs qui entrent en service à partir du 21 mai 2018, une nouvelle situation juridique naît et il est proposé d'appliquer immédiatement les principes de la nouvelle loi: l'affiliation sera immédiate pour tous les travailleurs qui remplissent les critères d'affiliation. Un organisateur ne pourrait donc pas, après l'entrée en vigueur du texte en projet, appliquer des conditions contractuelles moins favorables que celles de l'avant-projet.

2. La situation des travailleurs qui sont déjà en service est toutefois différente: d'autres principes légaux prévalaient au moment de leur entrée en service (articles 13 et 17 de la LPC) et le règlement de pension en vigueur à leur égard dans le cadre de leur contrat de travail pouvait donc contenir des conditions à l'affiliation ou d'acquisition qui devront être revues. Il est donc nécessaire d'octroyer du temps aux organisateurs en raison de ce changement de législation. Les conditions contractuelles prévalant entre l'organisateur et ses travailleurs au moment de l'entrée en vigueur de la loi sont en effet différentes et doivent être adaptées.

Le critère de l'entrée en service apparaît comme justifié car c'est cette entrée en service qui, pour un nouveau travailleur, va impliquer que l'organisateur remplisse différentes formalités vis-à-vis de l'organisme de pension (communication des données nécessaires à l'affiliation) afin, le cas échéant, d'affilier l'intéressé au régime de pension. Il est donc important que ces formalités soient directement opérées de manière conforme à la loi pour les nouveaux travailleurs.

Pour les travailleurs qui sont déjà en service, les formalités ont déjà été opérées précédemment et devront le cas échéant être revues. Il est donc proposé de prévoir un temps supplémentaire pour les organisateurs, afin de leur permettre d'identifier les travailleurs pour lesquels un changement doit intervenir et d'opérer les formalités vis-à-vis de l'organisme de pension.

Ce délai transitoire pour les travailleurs en service implique certes une différence de traitement selon la date d'entrée en service mais n'implique toutefois pas que les travailleurs en service bénéficient d'une protection inférieure à celle visée par la directive.

En effet, la directive ne s'applique que pour les périodes d'emploi accomplies après sa transposition - donc après le 21 mai 2018. Pour un travailleur qui est déjà en service avant le 21 mai 2018, seules les périodes d'emploi après le 21 mai 2018 sont dès lors prises en considération. Notons également que la directive ne s'applique pas aux travailleurs qui se déplacent à l'intérieur d'un même Etat Membre.

Pour vérifier si les principes de la directive sont respectés pour les travailleurs qui se déplacent entre différents Etats membres et qui étaient déjà en service avant le

21 mai 2018, il faut donc uniquement tenir compte des périodes d'emploi après le 21 mai 2018 et vérifier:

- (1) si la période cumulée d'un délai d'attente et/ou d'une période d'acquisition ne dépasse pas 3 ans et
- (2) si aucun âge minimal de plus de 21 ans n'est fixé dans le règlement pour l'acquisition des droits.

Dans la mesure où le délai transitoire que nous avons prévu est très court (jusqu'au 1^{er} janvier 2019), la protection offerte aux travailleurs en service n'est pas moins favorable que celle qui résulte de la directive:

- (1) pour la période cumulée de 3 ans, celle-ci sera inférieure (21 mai 2018 – 1^{er} janvier 2019)
- (2) pour l'âge minimal pour l'acquisition des droits, une telle condition n'apparaît pas dans les règlements belges puisque la législation belge actuelle a opté pour une période d'acquisition d'un an plutôt que pour un âge minimal d'acquisition.”

Voor zover het bepalen van een overgangstermijn met het oog op het aanpassen van de bestaande pensioenreglementen en -overeenkomsten wel degelijk als noodzakelijk moet worden beschouwd in het licht van de inwerkingtreding van de artikelen 3 tot 5 van het voorontwerp ten aanzien van reeds in dienst zijnde werknemers, zoals door de gemachtigde wordt beweerd, en voor zover die overgangstermijn zo kort als mogelijk wordt gehouden, lijkt het door de gemachtigde beweerde minieme verschil in behandeling dat uit die regeling voortvloeit, redelijk te kunnen worden verantwoord. De Raad van State, afdeling Wetgeving, is evenwel, mede gelet op de uiterst korte termijn waarover hij beschikt om advies uit te brengen over het voorontwerp, niet in de mogelijkheid om deze kwestie op sluitende wijze te kunnen beoordelen.

Gelet op het voorgaande, dient dan ook een voorbehoud te worden gemaakt bij de ontworpen overgangsregeling.

*

1. Conformément à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent. En l'occurrence, l'urgence est motivée par la circonstance qu'

« il s'agit de transposer une directive de l'Union européenne dont le délai de transposition vient à échéance le 21 mai 2018. Il est donc impératif que le gouvernement apporte le plus rapidement possible, aux organisateurs d'engagements de pension, aux organismes de pension et aux affiliés la clarté quant à la manière dont cette directive va être transposée en droit belge.

Conformément aux principes de la directive qui s'applique aux périodes d'emploi accomplies après sa transposition, les articles 3 à 5 du projet entrent en vigueur le 21 mai 2018 pour tous les travailleurs qui entrent au service d'un organisateur à partir de cette date. Il est donc primordial que tous les organisateurs d'un engagement de pension sachent le plus rapidement possible quels principes doivent être appliqués dans le cadre de l'affiliation de leurs travailleurs dès le 21 mai 2018.

Parallèlement les travailleurs doivent également savoir au plus vite s'ils peuvent prétendre à une affiliation et/ou à la constitution de droits de pension en raison de leur occupation ».

*

2. Conformément à l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique¹ et de l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

3. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de transposer la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 'relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire'. Cette directive, qui doit être transposée pour le 21 mai 2018, vise à encourager la mobilité des travailleurs en réduisant les obstacles à la libre circulation des travailleurs créés par certaines règles relatives aux régimes complémentaires de pension liés à une relation de travail.

À cette fin, l'avant-projet modifie la loi du 28 avril 2003 'relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale'.

L'article 13, alinéa 1^{er}, de la loi du 28 avril 2003 supprime l'âge minimum de 25 ans pour l'affiliation immédiate à un régime de pension. L'article 17 de la même loi est modifié de telle sorte que le travailleur puisse faire valoir ses droits sur les réserves et les

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

prestations acquises immédiatement à partir de son affiliation. Ce faisant, les dispositions de la loi du 28 avril 2003 sont mises en conformité avec l'article 4.1, a), b) et c), de la directive 2014/50/UE (les articles 3 à 5 de l'avant-projet). En outre, un nouvel article 28*bis* est inséré dans la loi du 28 avril 2003. Cet article prévoit que les affiliés peuvent obtenir, sur demande, différentes informations concernant les conséquences éventuelles d'une cessation de la relation de travail sur leurs droits à pension complémentaire. Il transpose ainsi les articles 6.1, a) et c) et 6.2, b) de la directive 2014/50/UE (article 6 de l'avant-projet).

L'avant-projet entre en vigueur le 21 mai 2018 étant entendu que pour les travailleurs qui, au 21 mai 2018, sont déjà au service d'un organisateur ou, dans le cadre d'un régime de pension sectoriel, sont déjà occupés auprès d'un employeur qui tombe sous le champ d'application d'un régime de pension sectoriel, les articles 3 à 5 de l'avant-projet ne s'appliquent qu'à partir du 1^{er} janvier 2019 (article 7 de l'avant-projet).

EXAMEN DU TEXTE

4. L'article 7, alinéa 2, de l'avant-projet, prévoit une entrée en vigueur ultérieure des articles 3 à 5 de l'avant-projet en ce qui concerne les travailleurs qui, au 21 mai 2018, sont déjà au service d'un organisateur ou, dans le cadre d'un régime de pension sectoriel, sont déjà occupés auprès d'un employeur qui tombe sous le champ d'application du régime de pension sectoriel. Ainsi, une distinction est opérée entre les travailleurs selon le moment de l'entrée en service.

Nul n'ignore qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle qu'une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé ².

Il a été demandé au délégué comment justifier cette entrée en vigueur ultérieure au 1^{er} janvier 2019, compte tenu notamment du fait que la mesure transitoire semble offrir à ces travailleurs, en ce qui concerne la période qui court du 21 mai 2018 au 31 décembre 2018, une protection moins favorable que celle envisagée dans la directive 2014/50/UE et, en tout état de cause, semble leur offrir un traitement moins favorable qu'aux travailleurs qui entrent en service à partir du 21 mai 2018.

Le délégué a donné la réponse suivante :

« Tenant compte de l'échéance du délai de transposition de la directive, le timing dont disposeront les organisateurs pour se mettre en ordre vis-à-vis de leur personnel sera très serré. Nous proposons dès lors de prévoir un timing différent pour les nouveaux

² Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple : C.C., 17 juillet 2014, n° 107/2014, B.12; C.C., 25 septembre 2014, n° 141/2014, B.4.1; C.C., 30 avril 2015, n° 50/2015, B.16; C.C., 18 juin 2015, n° 91/2015, B.5.1; C.C., 16 juillet 2015, n° 104/2015, B.6; C.C., 16 juin 2016, n° 94/2016, B.3; C.C., 18 mai 2017, n° 60/2017, B.11; C.C., 15 juin 2017, n° 79/2017, B.3.1; C.C., 19 juillet 2017, n° 99/2017, B.11; C.C., 28 septembre 2017, n° 104/2017, B.8.

engagés par rapport aux travailleurs déjà en service, afin de s'assurer que la transition se déroule de manière optimale:

1. Pour les travailleurs qui entrent en service à partir du 21 mai 2018, une nouvelle situation juridique naît et il est proposé d'appliquer immédiatement les principes de la nouvelle loi: l'affiliation sera immédiate pour tous les travailleurs qui remplissent les critères d'affiliation. Un organisateur ne pourrait donc pas, après l'entrée en vigueur du texte en projet, appliquer des conditions contractuelles moins favorables que celles de l'avant-projet.

2. La situation des travailleurs qui sont déjà en service est toutefois différente: d'autres principes légaux prévalaient au moment de leur entrée en service (articles 13 et 17 de la LPC) et le règlement de pension en vigueur à leur égard dans le cadre de leur contrat de travail pouvait donc contenir des conditions à l'affiliation ou d'acquisition qui devront être revues. Il est donc nécessaire d'octroyer du temps aux organisateurs en raison de ce changement de législation. Les conditions contractuelles prévalant entre l'organisateur et ses travailleurs au moment de l'entrée en vigueur de la loi sont en effet différentes et doivent être adaptées.

Le critère de l'entrée en service apparaît comme justifié car c'est cette entrée en service qui, pour un nouveau travailleur, va impliquer que l'organisateur remplisse différentes formalités vis-à-vis de l'organisme de pension (communication des données nécessaires à l'affiliation) afin, le cas échéant, d'affilier l'intéressé au régime de pension. Il est donc important que ces formalités soient directement opérées de manière conforme à la loi pour les nouveaux travailleurs.

Pour les travailleurs qui sont déjà en service, les formalités ont déjà été opérées précédemment et devront le cas échéant être revues. Il est donc proposé de prévoir un temps supplémentaire pour les organisateurs, afin de leur permettre d'identifier les travailleurs pour lesquels un changement doit intervenir et d'opérer les formalités vis-à-vis de l'organisme de pension.

Ce délai transitoire pour les travailleurs en service implique certes une différence de traitement selon la date d'entrée en service mais n'implique toutefois pas que les travailleurs en service bénéficient d'une protection inférieure à celle visée par la directive.

En effet, la directive ne s'applique que pour les périodes d'emploi accomplies après sa transposition – donc après le 21 mai 2018. Pour un travailleur qui est déjà en service avant le 21 mai 2018, seules les périodes d'emploi après le 21 mai 2018 sont dès lors prises en considération. Notons également que la directive ne s'applique pas aux travailleurs qui se déplacent à l'intérieur d'un même Etat Membre.

Pour vérifier si les principes de la directive sont respectés pour les travailleurs qui se déplacent entre différents Etats membres et qui étaient déjà en service avant le 21 mai 2018, il faut donc uniquement tenir compte des périodes d'emploi après le 21 mai 2018 et vérifier:

- (1) si la période cumulée d'un délai d'attente et/ou d'une période d'acquisition ne dépasse pas 3 ans et
- (2) si aucun âge minimal de plus de 21 ans n'est fixé dans le règlement pour l'acquisition des droits.

Dans la mesure où le délai transitoire que nous avons prévu est très court (jusqu'au 1^{er} janvier 2019), la protection offerte aux travailleurs en service n'est pas moins favorable que celle qui résulte de la directive:

- (1) pour la période cumulée de 3 ans, celle-ci sera inférieure (21 mai 2018 – 1^{er} janvier 2019)

- (2) pour l'âge minimal pour l'acquisition des droits, une telle condition n'apparaît pas dans les règlements belges puisque la législation belge actuelle a opté pour une période d'acquisition d'un an plutôt que pour un âge minimal d'acquisition ».

Dans la mesure où la fixation d'une période transitoire en vue d'adapter les règlements et les conventions de pension existants doit effectivement être considérée comme nécessaire au regard de l'entrée en vigueur des articles 3 à 5 de l'avant-projet à l'égard de travailleurs déjà en service, comme le prétend le délégué, et pour autant que cette période transitoire soit aussi courte que possible, la différence minime de traitement résultant de ce régime, alléguée par le délégué, paraît pouvoir être raisonnablement justifiée. Toutefois, le Conseil d'État, section de législation, compte tenu notamment du délai extrêmement court qui lui est imparti pour donner un avis, n'est pas en mesure d'apprécier cette question de manière concluante.

Compte tenu de ce qui précède, il convient dès lors de formuler une réserve concernant le régime transitoire en projet.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES

Wilfried VAN VAERENBERGH