



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 75.159/1
van 18 januari 2024

avis 75.159/1
du 18 janvier 2024

over

sur

een voorontwerp van wet
‘houdende uitvoering van het
sociaal akkoord voor de
federale publieke
gezondheidssector’

un avant-projet de loi ‘portant
exécution de l’accord social
pour le secteur public fédéral
de la santé’

Op 19 december 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet ‘houdende uitvoering van het sociaal akkoord voor de federale publieke gezondheidssector’.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 11 januari 2024. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Brecht STEEN en Annelies D’ESPALLIER, staatsraden, Michel TISON, assessor, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 18 januari 2024.

*

Le 19 décembre 2023, le Conseil d’État, section de législation, a été invité par le Ministre du Travail à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi ‘portant exécution de l’accord social pour le secteur public fédéral de la santé’.

L’avant-projet a été examiné par la première chambre le 11 janvier 2024. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Brecht STEEN et Annelies D’ESPALLIER, conseillers d’État, Michel TISON, assesseur, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l’avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L’avis, dont le texte suit, a été donné le 18 janvier 2024.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp bevat maatregelen waarmee wordt beoogd uitvoering te geven aan het sociaal akkoord voor de federale publieke gezondheidssector. Die maatregelen hebben betrekking op arbeidsregelingen met nachtprestaties (hoofdstuk 2), de voorrang bij de toewijzing van een voltijdse betrekking of van bijkomende uren (hoofdstuk 3) en de mogelijkheid om af te wijken van de rustperiode van 11 uren tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties (hoofdstuk 4).

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

3. Artikel 2 bepaalt dat de aan te nemen wet van toepassing is “op de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren”. Uit de tekst blijkt evenwel niet wat precies wordt bedoeld met “federale gezondheidssectoren”.

In de memorie van toelichting wordt daaromtrent het volgende opgemerkt:

“Hiermee worden de openbare gezondheidsinstellingen bedoeld die onder de bevoegdheid vallen van de federale overheid en waarvoor tussen de federale regering en de representatieve vakorganisaties een sociaal akkoord werd afgesloten, dat werd bekrachtigd door het protocol nr. 233/6 betreffende de onderhandelingen die op 13 oktober 2022 werden gevoerd in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.”

Volgens de gemachtigde verwijst de omschrijving van het toepassingsgebied “aldus inderdaad naar een afbakening die wordt gebruikt in het publieke sociaal overleg. Het begrip komt bv. ook voor in de financieringsbesluiten van het RIZIV (zie bij wijze van voorbeeld het K.B. van 16 november 2023 tot vaststelling vanaf het kalenderjaar 2023 van de tegemoetkoming voor diverse maatregelen die voorzien zijn met betrekking tot de federale gezondheidssectoren)”.

De exacte draagwijdte van het in artikel 2 gehanteerde begrip is echter niet duidelijk. Zelfs als het gebruik ervan in de praktijk gangbaar is in het kader van het sociaal overleg, blijkt de invulling ervan niet uit de regelgeving ter zake.² Ook het akkoord dat werd bekrachtigd bij het

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

² Zie met name bijlage I van het koninklijk besluit van 28 september 1984 ‘tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’.

protocol nr. 233/6 van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten³ bakent dat begrip niet af. Het door de gemachtigde aangehaalde koninklijk besluit van 16 november 2023 bevat daarentegen een uitdrukkelijke definitie van het begrip “federale gezondheidssectoren” die geldt voor de toepassing van dat besluit.⁴

De wetgever moet het toepassingsgebied op duidelijke wijze uit de aan te nemen wet laten blijken. Het is immers op basis daarvan dat werkgevers en werknemers moeten beoordelen of de erin opgenomen bepalingen al dan niet ten aanzien van hen toepassing vinden.

Artikel 3

4. Artikel 3, § 2, 2°, van het voorontwerp bepaalt dat voor de toepassing van hoofdstuk 2 onder “werknemers” onder meer wordt verstaan:

“de leden van het contractueel personeel: de personeelsleden die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, hetzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in het geval dat het statuut dat op hen van toepassing is het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd toestaat voor een periode langer dan twee jaar”.

Indien de zinsnede die luidt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd enkel in aanmerking komen “in het geval dat het statuut dat op hen van toepassing is het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd toestaat voor een periode langer dan twee jaar” louter een verwijzing naar en een bevestiging is van verplichtingen die reeds voortvloeien uit de artikelen 10 en 10bis van de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’, is zij overbodig en moet zij worden weggelaten. De bedoelde wetsbepalingen vinden immers hoe dan ook toepassing.

Indien de zinsnede wel bedoeld is om bijkomende voorwaarden te stellen, zorgt de ontworpen bepaling voor onduidelijkheid. De artikelen 10 en 10bis van de wet van 3 juli 1978 zijn namelijk gericht op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, terwijl het ontworpen artikel 3, § 2, 2°, het heeft over contracten van bepaalde duur gecombineerd met een voorwaarde omtrent “het statuut dat op hen van toepassing is”.

Bijkomend dient in het tweede geval te worden gewezen op het in richtlijn 1999/70/EG opgenomen non-discriminatiebeginsel, op grond waarvan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met “betrekking tot de arbeidsvoorwaarden (...) louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig [worden] behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is”.⁵

³ Artikel 3, § 1, 3°, van de wet van 19 december 1974 ‘tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’.

⁴ Artikel 1, 6°, van het koninklijk besluit van 16 november 2023 ‘tot vaststelling vanaf het kalenderjaar 2023 van de tegemoetkoming voor diverse maatregelen die voorzien zijn met betrekking tot de federale gezondheidssectoren’.

⁵ Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 ‘betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd’, clause 4, lid 1.

Artikel 3, § 2, 2°, van het voorontwerp moet in het licht van deze elementen aan een bijkomend onderzoek worden onderworpen.

Artikel 5

5. De gemachtigde bevestigde dat in geval van terbeschikkingstelling of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voorzien in artikel 5, §§ 3 en 4, van het voorontwerp “de reguliere regelingen ter zake [gelden]. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid zullen de relevante bepalingen moeten worden toegepast van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten”. Uit dat laatste lijkt onder meer te volgen dat het voorontwerp geen afbreuk doet aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 inzake de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer. Het is aan te bevelen dat in de memorie van toelichting bij het voorontwerp te verduidelijken.

Artikel 8

6. Artikel 8 van het voorontwerp voorziet, in afwijking van artikel 38ter, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, onder bepaalde voorwaarden, in de mogelijkheid dat “in zeer uitzonderlijke omstandigheden de periode van 11 uren rust tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties worden teruggebracht tot minstens 9 uren wanneer een avonddienst onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtenddienst”.

De in artikel 38ter, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorgeschreven rustperiode vindt tevens grondslag in artikel 3 van richtlijn 2003/88/EG⁶. Artikel 17 van die richtlijn laat de lidstaten toe in bepaalde gevallen af te wijken van, onder meer, artikel 3.

Gevraagd naar de afwijkingsgronden waarop de ontworpen bepaling steunt, antwoordde de gemachtigde als volgt:

“Er wordt gesteund op de afwijkingsmogelijkheid voorzien door artikel 17, lid 3, c, i (waarborg van de continuïteit van diensten in verband met opvang, behandeling en/of verzorging in ziekenhuizen) alsook op de afwijkingsmogelijkheid voorzien door artikel 17, lid 4, a (in geval van wisseling van ploegen).”

De afwijkingen bedoeld in artikel 17, lid 3 tot 5, van richtlijn 2003/88/EG kunnen overeenkomstig lid 2 van dat artikel worden vastgesteld “[m]its de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming”.

Het Hof van Justitie heeft deze bepaling toegepast in het arrest in de zaak C-428/09 van 14 oktober 2010. Daar oordeelde het Hof dat: “zoals uit de tekst van artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88 blijkt, alleen in volstrekt uitzonderlijke omstandigheden volgens deze bepaling aan de werknemer een ‘andere passende bescherming’ mag worden verleend, namelijk wanneer

⁶ 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’.

het op objectieve gronden niet mogelijk is gelijkwaardige compenserende rusttijden te bieden (...).”⁷ In datzelfde arrest werd opgemerkt dat de “gelijkwaardige compenserende rusttijden” in de zin van die richtlijnbeeping “worden gekenmerkt door het feit dat gedurende die perioden op de werknemer jegens zijn werkgever geen enkele verplichting rust die hem kan belemmeren om zich vrijelijk en ononderbroken met zijn eigen zaken bezig te houden, zodat de gevolgen van de arbeid voor de veiligheid en de gezondheid van belanghebbende worden geneutraliseerd. Dergelijke rusttijden moeten dan ook onmiddellijk volgen op de arbeidstijd die zij geacht worden te compenseren, zodat wordt voorkomen dat de werknemer vermoeid of overwerkt raakt vanwege de herhaling van aangesloten werktijden”.⁸

Ondervraagd hoe voldaan is aan de voorwaarde bedoeld in artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88/EG, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“Het voorontwerp van wet voorziet in een passende bescherming voor de betrokken werknemers doordat:

bij toepassing van de afwijking in ieder geval nog steeds 9 opeenvolgende uren rust moeten worden gewaarborgd (er kan m.a.w. maar met maximaal 2 uren worden afgeweken van het algemene principe);

de werknemer in alle gevallen ofwel zelf vragende partij moet zijn ofwel zijn akkoord moet geven voor de toepassing van deze afwijking;

de verzoeken die worden ingewilligd en aanleiding geven tot het verrichten van arbeidsprestaties met een vermindering van de 11 opeenvolgende uren rust moeten worden geregistreerd;

de verzoeken tot afwijking geen structureel of regelmatig wederkerend karakter kunnen krijgen.”

Deze door de gemachtigde verschaftte toelichting bevat een omschrijving van de passende bescherming, maar vermeldt geen objectieve gronden die aantonen dat het aanbieden van gelijkwaardige compenserende rusttijden niet mogelijk is.

Opdat de ontworpen regeling doorgang kan vinden, dienen de stellers van het voorontwerp in de memorie van toelichting eerstens te verantwoorden welke de objectieve gronden zijn waarop men zich beroept. In het geval die objectieve gronden voorhanden zijn, dient vervolgens de passende bescherming beschreven te worden.

*

⁷ HvJ 14 oktober 2020, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, ECLI:EU:C:2010:612, overw. 55.

⁸ HvJ 14 oktober 2020, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, ECLI:EU:C:2010:612, overw. 50.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique ¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet soumis pour avis contient des mesures visant à donner exécution à l'accord social pour le secteur public fédéral de la santé. Ces mesures concernent les régimes de travail comportant des prestations de nuit (chapitre 2), la priorité en cas d'attribution d'un emploi à temps plein ou d'heures supplémentaires (chapitre 3) et la possibilité de déroger à la période de repos de 11 heures entre deux prestations de travail consécutives (chapitre 4).

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

3. L'article 2 prévoit que la loi à adopter s'applique « aux établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux ». Le texte ne fait toutefois pas apparaître ce que l'on entend précisément par « secteurs de la santé fédéraux ».

À ce propos, l'exposé des motifs observe ce qui suit :

« Il s'agit des institutions publiques de santé qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral et pour lesquelles un accord social a été conclu entre le gouvernement fédéral et les organisations syndicales représentatives, ratifié par le protocole n° 233/6 relatif aux négociations menées le 13 octobre 2022 au sein du comité commun à l'ensemble des services publics ».

Selon le délégué, la définition du champ d'application renvoie « aldus inderdaad naar een afbakening die wordt gebruikt in het publieke sociaal overleg. Het begrip komt bv. ook voor in de financieringsbesluiten van het RIZIV (zie bij wijze van voorbeeld het K.B. van 16 november 2023 tot vaststelling vanaf het kalenderjaar 2023 van de tegemoetkoming voor diverse maatregelen die voorzien zijn met betrekking tot de federale gezondheidssectoren) ».

La portée exacte de la notion utilisée à l'article 2 n'est toutefois pas claire. Même si son utilisation est courante en pratique dans le cadre de la concertation sociale, son contenu ne ressort pas de la réglementation en la matière ². L'accord ratifié par le protocole n° 233/6 du comité commun à l'ensemble des services publics ³ ne délimite pas non plus cette notion. L'arrêté royal

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

² Voir notamment l'annexe I de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 'portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités'.

³ Article 3, § 1^{er}, 3°, de la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités'.

du 16 novembre 2023 cité par le délégué contient en revanche une définition expresse de la notion de « secteurs fédéraux de la santé » applicable à cet arrêté ⁴.

Le législateur doit faire ressortir clairement le champ d'application de la loi à adopter. C'est en effet sur cette base que les employeurs et les travailleurs doivent apprécier si les dispositions qu'elle contient trouvent ou non à s'appliquer à leur égard.

Article 3

4. L'article 3, § 2, 2°, de l'avant-projet dispose que pour l'application du chapitre 2, il faut entendre par « travailleurs » :

« les membres du personnel contractuel : les membres du personnel engagés en vertu soit d'un contrat de travail pour une durée indéterminée, soit d'un contrat à durée déterminée dans le cas où le statut qui leur est applicable permet la conclusion de contrats de travail successifs pour une durée déterminée pour une période supérieure à deux ans ».

Si le segment de phrase qui énonce que les contrats de travail à durée déterminée ne sont pris en considération que « dans le cas où le statut qui leur est applicable permet la conclusion de contrats de travail successifs pour une durée déterminée pour une période supérieure à deux ans » vise et confirme simplement des obligations qui découlent déjà des articles 10 et 10bis de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', il est superflu et doit être omis. En effet, les dispositions légales visées sont applicables en tout état de cause.

Si toutefois l'objectif du segment de phrase est de fixer des conditions supplémentaires, la disposition en projet est source de confusion. Les articles 10 et 10bis de la loi du 3 juillet 1978 visent en effet des contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée, tandis que l'article 3, § 2, 2°, en projet porte sur des contrats à durée déterminée combinés à une condition relative au « statut qui leur est applicable ».

En outre, dans le deuxième cas, il convient d'attirer l'attention sur le principe de non-discrimination inscrit dans la directive 1999/70/CE, conformément auquel les travailleurs à durée déterminée, pour « ce qui concerne les conditions d'emploi (...) ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives » ⁵.

On soumettra l'article 3, § 2, 2°, de l'avant-projet à un examen complémentaire à la lumière de ces éléments.

⁴ Article 1^{er}, 6°, de l'arrêté royal du 16 novembre 2023 'fixant à partir de l'année civile 2023 l'intervention financière pour différentes mesures prévues relativement aux secteurs fédéraux de la santé'.

⁵ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 'concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée', clause 4, paragraphe 1.

Article 5

5. Le délégué a confirmé qu'en cas de mise à disposition ou de fin du contrat de travail, prévues à l'article 5, §§ 3 et 4, de l'avant-projet, « de reguliere regelingen ter zake [gelden]. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid zullen de relevante bepalingen moeten worden toegepast van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ». Il semble notamment découler de ce dernier élément que l'avant-projet ne porte pas atteinte aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 en matière de résiliation du contrat de travail par le travailleur. Il est recommandé de le préciser dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

Article 8

6. L'article 8 de l'avant-projet prévoit, par dérogation à l'article 38ter, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sous certaines conditions, que « dans des circonstances très exceptionnelles, la période de 11 heures de repos entre deux prestations de travail consécutives peut être réduite à minimum 9 heures lorsqu'une prestation du soir est immédiatement suivi[e] d'une prestation du matin »

La période de repos prescrite à l'article 38ter, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail trouve également un fondement dans l'article 3 de la directive 2003/88/CE⁶. L'article 17 de cette directive permet aux États membres, dans certains cas, de déroger à l'article 3, entre autres.

Invité à préciser les motifs de dérogation sur lesquels la disposition en projet s'appuie, le délégué a répondu ce qui suit :

« Er wordt gesteund op de afwijkingsmogelijkheid voorzien door artikel 17, lid 3, c, i (waarborg van de continuïteit van diensten in verband met opvang, behandeling en/of verzorging in ziekenhuizen) alsook op de afwijkingsmogelijkheid voorzien door artikel 17, lid 4, a (in geval van wisseling van ploegen) ».

Conformément au paragraphe 2 de l'article 17 de la directive 2003/88/CE, les dérogations prévues aux paragraphes 3 à 5 de cet article peuvent être adoptées « à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés ».

La Cour de justice a appliqué cette disposition dans l'arrêt prononcé dans l'affaire C-428/09 du 14 octobre 2010. La Cour y a jugé que : « ainsi qu'il ressort du libellé de l'article 17, paragraphe 2, de la directive 2003/88, ce n'est que dans des circonstances tout à fait exceptionnelles que cette disposition permet qu'une 'autre protection appropriée' puisse être accordée au travailleur, dès lors que l'octroi de périodes équivalentes de repos compensateur n'est

⁶ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 'concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail'.

pas possible pour des raisons objectives (...) »⁷. Dans ce même arrêt, elle a observé que les « périodes équivalentes de repos compensateur » au sens de cette disposition de la directive doivent « se caractériser par le fait que, pendant ces périodes, le travailleur n'est soumis, à l'égard de son employeur, à aucune obligation susceptible de l'empêcher de se consacrer, librement et de manière ininterrompue, à ses propres intérêts, aux fins de neutraliser les effets du travail sur la sécurité et la santé de l'intéressé. Aussi de telles périodes de repos doivent-elles succéder immédiatement au temps de travail qu'elles sont censées compenser, afin d'éviter la survenance d'un état de fatigue ou de surmenage du travailleur en raison de l'accumulation de périodes de travail consécutives »⁸.

À la question de savoir comment il est satisfait à la condition visée à l'article 17, paragraphe 2, de la directive 2003/88/CE, le délégué a déclaré ce qui suit :

« Het voorontwerp van wet voorziet in een passende bescherming voor de betrokken werknemers doordat:

bij toepassing van de afwijking in ieder geval nog steeds 9 opeenvolgende uren rust moeten worden gewaarborgd (er kan m.a.w. maar met maximaal 2 uren worden afgeweken van het algemene principe);

de werknemer in alle gevallen ofwel zelf vragende partij moet zijn ofwel zijn akkoord moet geven voor de toepassing van deze afwijking;

de verzoeken die worden ingewilligd en aanleiding geven tot het verrichten van arbeidsprestaties met een vermindering van de 11 opeenvolgende uren rust moeten worden geregistreerd;

de verzoeken tot afwijking geen structureel of regelmatig wederkerend karakter kunnen krijgen ».

Cette explication fournie par le délégué contient une définition de la protection appropriée, mais ne mentionne aucune raison objective démontrant que l'offre de périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible.

Pour que le régime en projet puisse se concrétiser, les auteurs de l'avant-projet devront tout d'abord justifier dans l'exposé des motifs quelles sont les raisons objectives invoquées. Si ces raisons objectives existent, il faudra ensuite définir la protection appropriée.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

⁷ C.J.U.E., 14 octobre 2020, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, ECLI:EU:C:2010:612, cons. 55.

⁸ C.J.U.E., 14 octobre 2020, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, ECLI:EU:C:2010:612, cons. 50.