RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 71.334/1
van 5 mei 2022

over

een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers’

CONSEIL D’ÉTAT
section de législation

avis 71.334/1
du 5 mai 2022

sur

un projet d’arrêté royal ‘modifiant l’arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l’application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs’

‡LW-BGFWJFBBG-HBDDEVT‡

Op 5 april 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Sociale Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 28 april 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Lennart NIJS, adjunct-auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 5 mei 2022.

*

Le 5 avril 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre des Affaires sociales à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 28 avril 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge VOS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Lennart NIJS, auditeur adjoint.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 5 mai 2022.

*

‡LW-BGFWJFBBG-HBDDEVT‡

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 rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

2. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit beoogt de berekeningswijze van het basisloon van personen die tewerkgesteld worden in kader van een flexi-job te regelen.

Het ontwerp voorziet daartoe in de invoeging van een "Afdeling VIII. Flexi-jobs", bestaande uit één artikel (ontworpen 6*quinquies*) in het koninklijk besluit van 18 april 2000 'tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers'.

Daarbij wordt voorzien in het gebruik van het gemiddeld loon van maatpersonen, of – indien er geen maatpersonen zijn tewerkgesteld bij de werkgever – het loonbarema voor een werknemer van dezelfde beroepskwalificatie met één jaar anciënniteit, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst. De ontworpen regeling laat, indien geen maatpersonen zijn aangesteld in de onderneming, de mogelijkheid van afwijkingen die voor de flexi-jobwerknemer gunstiger zijn (door een hoger loonbarema bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een individuele arbeidsovereenkomst die een hoger loon dan de barema's bepaalt), onverlet.

3. Het ontwerp vindt rechtsgrond in artikel 3, 2°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, dat in het eerste lid van de aanhef wordt vermeld. Dit artikel machtigt de Koning om "bijzondere regelen [vast te stellen] in verband met de toepassing van deze wet op bepaalde categorieën van personen".

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerking

4. Luidens het ontworpen artikel 6*quinquies*, § 1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 18 april 2000 (artikel 1 van het ontwerp) wordt bij de berekening van het basisloon van de flexi-job werknemer, artikel 37*bis* van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 niet toegepast.

Artikel 37*bis* van de wet voorziet in een bijzondere regeling wanneer de getroffen werknemer tewerkgesteld is krachtens een deeltijdse arbeidsovereenkomst. In dat geval wordt het basisloon voor de berekening van de vergoedingen voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid vastgesteld uitsluitend met inachtneming van het loon dat verschuldigd is krachtens die deeltijdse arbeidsovereenkomst (§ 1). Wanneer de getroffene wordt tewerkgesteld krachtens meerdere deeltijdse arbeidsovereenkomsten, wordt het basisloon vastgesteld met inachtneming van de lonen die hem krachtens die verschillende arbeidsovereenkomsten verschuldigd zijn (§ 2). Hiermee wijkt

‡LW-BGFWJFBBG-HBDDEVT‡

deze regeling af van de algemene regel, vervat in artikel 34, eerste en tweede lid, van de arbeidsongevallenwet, die geldt voor werknemers met een voltijds arbeidscontract.

Het Grondwettelijk Hof heeft in zijn arrest nr. 27/2015 van 5 maart 2015 geoordeeld dat de algemene regeling van artikel 34 van de arbeidsongevallenwet van toepassing is in de situatie waarin een werknemer een deeltijdse en een voltijdse contractuele tewerkstelling cumuleert, en het slachtoffer is van een arbeidsongeval bij de uitvoering van zijn voltijdse arbeidsovereenkomst.[1] In zoverre die bepaling in die situatie tot gevolg heeft dat het basisloon uitsluitend wordt berekend op grond van het loon waarop de werknemer recht heeft wegens een voltijdse functie in de onderneming op het ogenblik van het ongeval, zonder rekening te houden met het loon waarop die werknemer recht heeft wegens een andere deeltijdse functie in een andere onderneming, is zij volgens het Hof niet onbestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

In zijn arrest nr. 155/2019 van 24 oktober 2019 oordeelde het Hof bovendien dat de artikelen 34, 36 en 37*bis*, §§ 1 en 2, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schenden, in die interpretatie dat de vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid die verschuldigd is aan een werknemer die een arbeidsongeval heeft tijdens de uitvoering van zijn deeltijdse arbeidsovereenkomst en die daarnaast bij een andere, voltijdse arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld, overeenkomstig de artikelen 34 en 36, § 1, van die wet moet worden vastgesteld met inachtneming van het loon dat hem krachtens zijn deeltijdse arbeidsovereenkomst verschuldigd is, aangevuld met een hypothetisch loon zoals bepaald bij dat artikel 36, § 1.[2]

Indien de flexi-jobwerknemer naast zijn flexi-job een voltijdse arbeidsbetrekking heeft, zal deze zich bijgevolg in beginsel kunnen beroepen op de regeling van artikel 34, eerste en tweede lid, in samenhang met artikel 36, § 1, van de arbeidsongevallenwet. Voor gepensioneerde flexi-jobwerknemers blijft de bijzondere regeling van artikel 37 van de arbeidsongevallenwet van toepassing.

Indien de flexi-jobwerknemer daarentegen geen voltijdse arbeidsbetrekking heeft, en het minimum van de 4/5e tewerkstelling die door artikel 4, § 1, van de wet van 16 november 2015 'houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken' als voorwaarde wordt ingeschreven voor flexi-jobwerknemers bereikt door het optellen van deeltijdse arbeidsbetrekkingen, kan deze geen beroep doen op de algemene regel voor werknemers met een voltijdse tewerkstelling zoals vervat in artikel 34, eerste en tweede lid, en artikel 36, § 1, van de arbeidsongevallenwet, doch ingevolge de ontworpen regeling evenmin op de cumuleerbaarheid bepaald in artikel 37*bis*, § 2, van de arbeidsongevallenwet.

[1] GwH 5 maart 2015, nr. 27/2015, overw. B.5 tot B.9.

[2] GwH 24 oktober 2019, nr. 155/2019, overw. B.8.1 en B.8.2.

In de interpretatie dat de vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid die verschuldigd is aan een werknemer die een arbeidsongeval heeft tijdens de uitvoering van zijn deeltijdse arbeidsovereenkomst en die daarnaast met een andere, voltijdse arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld, overeenkomstig artikel 37*bis*, § 1, uitsluitend wordt vastgesteld met inachtneming van het loon dat hem krachtens zijn deeltijdse arbeidsovereenkomst verschuldigd is, schenden de artikelen 34, 36 en 37*bis*, §§ 1 en 2, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 volgens het Hof daarentegen wel de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

‡LW-BGFWJFBBG-HBDDEVT‡

5. Gevraagd naar de verantwoording voor de uitsluiting van flexi-jobwerknemers van de toepassing van artikel 37*bis* van de arbeidsongevallenwet in het licht van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel, antwoordt de gemachtigde:

> "Voor gewone (niet flexi-job) werknemers met een combinatie van verschillende tewerkstellingen doen zich volgende relevante situaties voor, waarbij het arbeidsongeval zich voordoet in de eerst vermelde tewerkstelling:
>
> 1. Deeltijdse tewerkstelling + deeltijdse tewerkstelling(en)
>
> 2. Deeltijdse tewerkstelling + voltijdse tewerkstelling.
>
> Situatie 1 is een toepassing van artikel 37bis, § 2 AOW: de verschillende deeltijdse verloningen worden samengeteld om het basisloon te bepalen. Situatie 2 is niet als dusdanig beschreven in de AOW, maar is niet ongebruikelijk. De afspraak binnen de sector is dat in dergelijke situatie het deeltijdse basis opgetrokken wordt tot een voltijds basisloon.
>
> Parallel daaraan kunnen we, rekening houdend met de voorwaarden om te kunnen genieten van het statuut van flexi-job werknemer (andere tewerkstelling van minstens 4/5e), volgende situaties definiëren voor de flexi-job werknemer die een arbeidsongeval heeft:
>
> 1. Flexi-job + één of meerdere deeltijdse tewerkstellingen (minstens 4/5e).
>
> 2. Flexi-job + voltijdse tewerkstelling.
>
> Om tegemoet te komen aan de vraag van de arbeidsongevallenverzekeraars om het beheer van deze dossiers niet uitzonderlijk zwaar te maken door de noodzaak aan een individueel, case-by-case onderzoek naar de exacte tewerkstellingssituatie van een getroffene, werd een akkoord gevonden om – ook voor flexi-situatie 1 – het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking. Voor flexi-situatie 2 zou dit al het geval geweest zijn conform de AOW.
>
> Dit werd onder meer gestaafd door het onderzoek naar het profiel van de flexi-job werknemers waaruit bleek dat nagenoeg alle flexi-job werknemers hun flexi-job met een voltijdse betrekking combineren en het basisloon dus toch opgetrokken zou worden naar een voltijds basisloon.
>
> Er is met andere woorden geen discriminatie van de ene groep van flexi-job werknemers ten opzichte van de andere, aangezien ze allemaal vergoed zouden worden op voltijdse basis. Het is met andere woorden een vereenvoudiging in het voordeel van een klein aantal flexi-job werknemers die – in plaats van te moeten terugvallen op de uitzonderingsbepalingen uit artikel 37bis – beschouwd worden als ware zij werkzaam met een voltijdse arbeidsovereenkomst naast hun flexi-job (situatie niet als dusdanig in de AOW opgenomen maar waarover overeenstemming in de praktijk bestaat om het loonverlies zo goed mogelijk te compenseren)."

6. Uit de uiteenzetting van de gemachtigde blijkt dat het de bedoeling is om in de eerste geschetste situatie (Flexi-job + één of meerdere deeltijdse tewerkstellingen (minstens 4/5e)) het basisloon op te trekken naar een voltijdse betrekking, om welke reden er geen sprake zou zijn van een discriminatie van de ene groep van flexi-job werknemers ten opzichte van de andere.

Hoewel de uiteenzetting van de gemachtigde een redelijke verantwoording lijkt te kunnen bieden voor het voornoemde verschil in behandeling wat de niet toepasbaarheid van artikel 37*bis* van de arbeidsongevallenwet betreft, dient te worden vastgesteld dat voormelde bedoeling om in het betrokken geval het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking vooralsnog niet blijkt uit de toepasselijke of ontworpen regelgeving, doch dat hiervoor louter verwezen wordt naar

‡LW-BGFWJFBBG-HBDDEVT‡

"een akkoord […] om – ook voor flexi-situatie 1 – het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking". Dit dient te worden verholpen.

Artikel 1

7. Artikel 1 van het ontwerp moet grondig worden onderzocht vanuit een wetgevingstechnisch en taalkundig oogpunt. Het bevat immers een aantal onnauwkeurigheden op dit vlak.

Zo ontbreekt bijvoorbeeld in de Nederlandse tekst van artikel 1, eerste lid, het woord "besluit" tussen de woorden "koninklijk" en "van".

Eveneens in het eerste lid ontbreekt zowel in de Nederlandse als de Franse tekst de verwijzing naar het betrokken hoofdstuk waarin de nieuwe afdeling VIII wordt ingevoegd. Tussen de woorden "wordt" en "een afdeling VIII ingevoegd" dient dan ook de zinsnede "in hoofdstuk II" te worden toegevoegd.

*

‡LW-BGFWJFBBG-HBDDEVT‡

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, 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 et l'accomplissement des formalités prescrites.

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

2. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet de régler le mode de calcul de la rémunération de base des personnes occupées dans le cadre d'un flexi-job.

Le projet prévoit à cet effet l'insertion d'une « Section VIII. Flexi-jobs », constituée d'un article unique (article 6*quinquies* en projet) dans l'arrêté royal du 18 avril 2000 'fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs'.

Dans ce cadre, le projet prévoit de recourir à la rémunération moyenne de personnes de référence, ou – si aucune personne de référence n'est occupée chez l'employeur – le barème salarial pour un travailleur ayant la même qualification professionnelle avec un an d'ancienneté, tel qu'il est déterminé dans une convention collective de travail. Le régime en projet n'affecte pas – si aucune personne de référence n'a été désignée dans l'entreprise – la possibilité de bénéficier de dérogations plus avantageuses pour le flexi-travailleur (sur la base d'un barème salarial plus élevé dans le cadre d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou d'un contrat de travail individuel qui fixe une rémunération supérieure aux barèmes).

3. Le projet trouve un fondement juridique dans l'article 3, 2°, de la loi du 10 avril 1971 'sur les accidents du travail', mentionnée au premier alinéa du préambule. Cet article habilite le Roi à « fixer des conditions spéciales en ce qui concerne l'application de la présente loi à certaines catégories de personnes ».

EXAMEN DU TEXTE

Observation générale

4. Selon l'article 6*quinquies*, § 1er, alinéa 2, en projet, de l'arrêté royal du 18 avril 2000 (article 1er du projet), l'article 37*bis* de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail n'est pas appliqué lors du calcul de la rémunération de base du flexi-travailleur.

L'article 37*bis* de la loi prévoit un régime particulier lorsque la victime est engagée dans les liens d'un contrat à temps partiel. Dans ce cas, la rémunération de base pour le calcul des indemnités d'incapacité temporaire de travail est fixée exclusivement en fonction du salaire dû aux termes du contrat de travail à temps partiel (§ 1er). Lorsque la victime est engagée dans les liens de plusieurs contrats à temps partiel, la rémunération de base est fixée en tenant compte des salaires qui lui sont dus aux termes de ces différents contrats de travail (§ 2). Ce régime déroge ainsi à la règle générale inscrite à l'article 34, alinéas 1er et 2, de la loi sur les accidents du travail, applicable aux travailleurs ayant un contrat de travail à temps plein.

‡LW-BGFWJFBBG-HBDDEVT‡

Dans son arrêt n° 27/2015 du 5 mars 2015, la Cour constitutionnelle a jugé que le régime général de l'article 34 de la loi sur les accidents du travail s'applique à la situation où un travailleur cumule un emploi contractuel à temps partiel avec un emploi contractuel à temps plein et est victime d'un accident du travail survenu pendant l'exécution de son contrat de travail à temps plein [1]. Dans la mesure où, dans cette situation, cette disposition a pour effet que la rémunération de base est exclusivement calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a droit en raison d'une fonction exercée à temps plein dans l'entreprise au moment de l'accident, sans tenir compte de la rémunération à laquelle il a droit en raison d'une autre fonction exercée à temps partiel dans une autre entreprise, elle n'est, selon la Cour, pas incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

Dans son arrêt n° 155/2019 du 24 octobre 2019, la Cour a en outre jugé que les articles 34, 36 et 37*bis*, §§ 1er et 2, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution dans l'interprétation selon laquelle l'indemnité d'incapacité temporaire de travail due à un travailleur qui est victime d'un accident du travail au cours de l'exécution de son contrat de travail à temps partiel et qui, par ailleurs, est engagé dans les liens d'un autre contrat de travail à temps plein doit être fixée, conformément aux articles 34 et 36, § 1er, de cette loi, en fonction de la rémunération qui lui est due aux termes de son contrat de travail à temps partiel, complétée par une rémunération hypothétique, telle qu'elle est définie dans cet article 36, § 1er [2].

Si, outre son flexi-job, le flexi-travailleur a un emploi à temps plein, il pourra donc en principe se prévaloir du régime de l'article 34, alinéas 1er et 2, combiné avec l'article 36, § 1er, de la loi sur les accidents du travail. Pour les flexi-travailleurs pensionnés, le régime particulier de l'article 37 de la loi sur les accidents du travail reste d'application.

Si, par contre, le flexi-travailleur n'occupe pas d'emploi à temps plein et atteint le minimum de l'occupation à 4/5e que l'article 4, § 1er, de la loi du 16 novembre 2015 'portant des dispositions diverses en matière sociale' pose comme condition pour les flexi-travailleurs, en cumulant des emplois à temps partiel, il ne peut pas invoquer la règle générale s'appliquant aux travailleurs ayant un emploi à temps plein, contenue à l'article 34, alinéas 1er et 2, et à l'article 36, § 1er, de la loi sur les accidents du travail, ni cependant non plus, compte tenu du régime en projet, le cumul prévu à l'article 37*bis*, § 2, de la loi sur les accidents du travail.

[1] C.C., 5 mars 2015, n° 27/2015, cons. B.5 à B.9.

[2] C.C., 24 octobre 2019, n° 155/2019, cons. B.8.1 et B.8.2.

Par contre, dans l'interprétation selon laquelle l'indemnité d'incapacité temporaire de travail qui est due à un travailleur qui est victime d'un accident du travail au cours de l'exécution de son contrat de travail à temps partiel et qui est en outre engagé dans les liens d'un autre contrat de travail à temps plein est, conformément à l'article 37*bis*, § 1er, fixée exclusivement en fonction du salaire qui lui est dû aux termes de son contrat de travail à temps partiel, les articles 34, 36 et 37*bis*, §§ 1er et 2, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail violent, selon la Cour, les articles 10 et 11 de la Constitution.

‡LW-BGFWJFBBG-HBDDEVT‡

5. Interrogé sur la justification de l'exclusion des flexi-travailleurs de l'application de l'article 37*bis* de la loi sur les accidents du travail au regard du principe d'égalité consacré par la Constitution, le délégué répond ce qui suit :

> « Voor gewone (niet flexi-job) werknemers met een combinatie van verschillende tewerkstellingen doen zich volgende relevante situaties voor, waarbij het arbeidsongeval zich voordoet in de eerst vermelde tewerkstelling:
>
> 1. Deeltijdse tewerkstelling + deeltijdse tewerkstelling(en)
>
> 2. Deeltijdse tewerkstelling + voltijdse tewerkstelling.
>
> Situatie 1 is een toepassing van artikel 37bis, § 2 AOW: de verschillende deeltijdse verloningen worden samengeteld om het basisloon te bepalen. Situatie 2 is niet als dusdanig beschreven in de AOW, maar is niet ongebruikelijk. De afspraak binnen de sector is dat in dergelijke situatie het deeltijdse basis opgetrokken wordt tot een voltijds basisloon.
>
> Parallel daaraan kunnen we, rekening houdend met de voorwaarden om te kunnen genieten van het statuut van flexi-job werknemer (andere tewerkstelling van minstens 4/5e), volgende situaties definiëren voor de flexi-job werknemer die een arbeidsongeval heeft:
>
> 1. Flexi-job + één of meerdere deeltijdse tewerkstellingen (minstens 4/5e).
>
> 2. Flexi-job + voltijdse tewerkstelling.
>
> Om tegemoet te komen aan de vraag van de arbeidsongevallenverzekeraars om het beheer van deze dossiers niet uitzonderlijk zwaar te maken door de noodzaak aan een individueel, case-by-case onderzoek naar de exacte tewerkstellingssituatie van een getroffene, werd een akkoord gevonden om – ook voor flexi-situatie 1 – het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking. Voor flexi-situatie 2 zou dit al het geval geweest zijn conform de AOW.
>
> Dit werd onder meer gestaafd door het onderzoek naar het profiel van de flexi-job werknemers waaruit bleek dat nagenoeg alle flexi-job werknemers hun flexi-job met een voltijdse betrekking combineren en het basisloon dus toch opgetrokken zou worden naar een voltijds basisloon.
>
> Er is met andere woorden geen discriminatie van de ene groep van flexi-job werknemers ten opzichte van de andere, aangezien ze allemaal vergoed zouden worden op voltijdse basis. Het is met andere woorden een vereenvoudiging in het voordeel van een klein aantal flexi-job werknemers die – in plaats van te moeten terugvallen op de uitzonderingsbepalingen uit artikel 37bis – beschouwd worden als ware zij werkzaam met een voltijdse arbeidsovereenkomst naast hun flexi-job (situatie niet als dusdanig in de AOW opgenomen maar waarover overeenstemming in de praktijk bestaat om het loonverlies zo goed mogelijk te compenseren) ».

6. Il ressort des explications du délégué que l'intention est, dans la première situation exposée (flexi-job + un ou plusieurs emplois à temps partiel (au moins 4/5^{e})), de porter la rémunération de base au niveau de celle d'un emploi à temps plein, auquel cas il ne saurait être question d'une discrimination d'un groupe de flexi-travailleurs par rapport à l'autre.

‡LW-BGFWJFBBG-HBDDEVT‡

Bien que les explications du délégué semblent pouvoir offrir une justification raisonnable à la différence de traitement précitée découlant de l'inapplicabilité de l'article 37*bis* de la loi sur les accidents du travail , il y a lieu de constater que l'intention précitée de porter, dans le cas concerné, la rémunération au niveau de celle d'un emploi à temps plein, n'apparaît pas dans la législation applicable ou en projet, mais qu'il est simplement fait référence à cet égard à « een akkoord […] om – ook voor flexi-situatie 1 – het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking ». Il convient de remédier à cette situation.

Article 1er

7. L'article 1er du projet doit faire l'objet d'un examen approfondi du point de vue de la légistique et de la correction de la langue. Elle contient en effet un certain nombre d'imprécisions sur ce plan.

Ainsi, par exemple, dans le texte néerlandais de l'article 1er, alinéa 1er, il manque le mot « besluit » entre les mots « koninklijk » et « van ».

Toujours à l'alinéa 1er, tant le texte néerlandais que le texte français ne comportent pas de référence au chapitre concerné dans lequel est insérée la nouvelle section VIII. On insérera dès lors le segment de phrase « dans le chapitre II » entre les mots « il est inséré » et « une section VIII ».

DE GRIFFIER - LE GREFFIER DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Wim GEURTS Marnix VAN DAMME

‡LW-BGFWJFBBG-HBDDEVT‡