

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**1^{er} septembre 2021**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant la loi du 13 février 1998 portant
des dispositions en faveur de l'emploi et
l'arrêté royal du 24 mai 1976
sur les licenciements collectifs,
afin d'affiner les règles
en matière de protection de l'emploi
en cas de licenciement collectif**

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 55 **1928 (2020/2021)**:
001: Proposition de Mme Muylle.

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

1 september 2021

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 13 februari 1998
houdende bepalingen tot bevordering van
de tewerkstelling en van het koninklijk besluit
van 24 mei 1976 betreffende het collectief
ontslag, teneinde de regels met betrekking tot
de bescherming van de werkgelegenheid
bij collectief ontslag te verfijnen**

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 55 **1928 (2020/2021)**:
001: Wetsvoorstel van Mevrouw Muylle.

05219

N° 1 DE MME MUYLLE

Art. 2

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 2. Dans l’article 66, § 1^{er}, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l’alinéa 1^{er}, les mots “doit examiner quels sous-traitants et cocontractants devront être informés par écrit en vertu du 5°, et” sont insérés entre les mots “un licenciement collectif” et les mots “est tenu de respecter la procédure d’information et de consultation prévue en matière de licenciement collectif”;

2° dans le 1°, les mots “au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci,” sont insérés entre les mots “la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci,” et les mots “aux travailleurs”;

3° dans le 2°, les mots “avec le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci,” sont insérés entre les mots “à défaut de celle-ci” et les mots “avec les travailleurs”;

4° dans le 3°, les mots “aux représentants du personnel siégeant au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci” sont insérés entre les mots “aux membres de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci,” et les mots “aux travailleurs”;

5° il est inséré un 5° rédigé comme suit:

“5° il doit notifier par écrit, par lettre recommandée à la poste, qu’il entend procéder à un licenciement collectif et demander s’ils souhaitent qu’une analyse d’impact soit réalisée et s’ils veulent être associés à la procédure d’information et de consultation:

Nr. 1 VAN MEVROUW MUYLLE

Art. 2

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 2. In artikel 66, § 1^{er}, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden tussen de woorden “collectief ontslag” en de woorden “dient de informatie- en raadplegingsprocedure inzake collectief ontslag” de woorden “dient te onderzoeken welke onderaannemers en medecontractanten zullen moeten aangeschreven worden ten gevolge van de bepaling in 5° en” ingevoegd;

2° in de bepaling onder 1° worden tussen de woorden “vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan” en “aan de werknemers” de woorden “aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis ervan” ingevoegd;

3° in de bepaling onder 2° worden tussen de woorden “bij ontstentenis ervan” en “met de werknemers” de woorden “dat hij met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, bij ontstentenis ervan” ingevoegd;

4° in de bepaling onder 3° worden tussen de woorden “de leden van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan” en de woorden “de werknemers” de woorden “de leden die het personeel vertegenwoordigen in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, bij ontstentenis ervan” ingevoegd;

5° er wordt een bepaling onder 5° ingevoegd, luidende:

“5° hij moet schriftelijk via een per post aangetekend schrijven melden dat hij tot collectief ontslag wil overgaan en vragen of men wenst dat een impactanalyse wordt opgemaakt en of men betrokken wil worden in de informatie- en raadplegingsprocedure aan:

— à tous les sous-traitants et cocontractants auxquels il a acheté pour au moins 300 000 euros par an au cours des cinq derniers exercices comptables;

— à tous les sous-traitants et cocontractants qui existent depuis moins de cinq ans et à qui il a acheté l'équivalent de 300 000 euros au cours de l'année écoulée.

Pour pouvoir prétendre à recevoir une analyse d'impact et à être associé à la procédure d'information et de consultation, au moins 30 % du volume de travail annuel de l'entreprise du sous-traitant ou du cocontractant doivent être effectués pour le compte de l'entreprise de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif. Le Roi fixe les modalités selon lesquelles cette preuve doit être apportée.

Le sous-traitant ou le cocontractant qui peut prétendre à recevoir une analyse d'impact et à être associé à la procédure d'information et de consultation doit soumettre la demande visant à recevoir une analyse d'impact et à continuer à être associé à la procédure d'information et de consultation à une assemblée extraordinaire du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, du Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, des travailleurs au plus tard dans les quatorze jours de la réception de la lettre recommandée de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif.

Si au moins un tiers des représentants des travailleurs siégeant au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, au moins un tiers de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, au moins un tiers des représentants des travailleurs siégeant au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, au moins un tiers des travailleurs décident de demander une analyse d'impact et d'être associés à la procédure d'information et de consultation, le sous-traitant ou le cocontractant doit, au plus tard dans les trente jours de la réception de la lettre recommandée

— alle onderaannemers en medecontractanten waarvan hij de voorbije vijf boekjaren minstens voor 300 000 euro per jaar heeft afgenomen;

— alle onderaannemers of medecontractanten die minder dan vijf jaar bestaan en waarvan hij het afgelopen jaar 300 000 euro heeft afgenomen.

Om in aanmerking te komen voor het ontvangen van een impactanalyse en betrokken te worden in de informatie- en raadplegingsprocedure, moet in de onderneming van de onderaannemer of medecontractant minstens 30 % van het jaarlijkse volume aan werk dat wordt uitgevoerd in opdracht zijn van de onderneming van de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan. De Koning bepaalt op welke manier dit moet worden bewezen.

De onderaannemer of medecontractant die in aanmerking komt voor het ontvangen van een impactanalyse en om betrokken te worden in de informatie- en raadplegingsprocedure, dient de vraag om een impactanalyse te ontvangen en verder betrokken te worden in de informatie- en raadplegingsprocedure voor te leggen in een bijzondere vergadering van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, bij ontstentenis ervan, van de werknemers, uiterlijk veertien dagen na het ontvangen van het aangetekend schrijven van de werkgever die tot collectief ontslag wil overgaan.

Indien minstens 1/3 van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, minstens 1/3 van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, minstens 1/3 van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, bij ontstentenis ervan minstens 1/3 van het aantal werknemers beslissen om een impactanalyse op te vragen en betrokken te worden in de informatie- en raadplegingsprocedure dient de onderaannemer of medecontractant uiterlijk 30 dagen na het ontvangen van het aangetekend schrijven van

de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif, en informer celui-ci par écrit, par une lettre recommandée à la poste.

L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit ensuite réaliser une analyse indiquant l'impact de son intention de licenciement collectif sur le sous-traitant ou le cocontractant et transmettre cette analyse d'impact par écrit, par envoi recommandé, au sous-traitant ou au cocontractant, au plus tard dans les dix jours de la réception de la lettre recommandée du sous-traitant ou du cocontractant concerné. Le sous-traitant ou le cocontractant transmet cette analyse d'impact dans les vingt-quatre heures au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, aux travailleurs. L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit également satisfaire aux conditions énoncées aux 1° à 4°, à l'égard de ce sous-traitant ou cocontractant.”;

6° les mots “Trois mois après que l'employeur a présenté au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, aux travailleurs, un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif, le président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est informé du déroulement et de l'état d'avancement de la procédure d'information et de consultation au moyen d'un modèle de formulaire établi par le ministre du Travail. Sur la base des données contenues dans ce formulaire, le directeur général Relations collectives de travail peut décider de désigner un conciliateur social.” sont insérés après les mots “L'employeur doit apporter la preuve qu'il a satisfait aux conditions visées à l'alinéa précédent.”.

Durant la procédure d'information et de consultation, l'employeur et le conseil d'entreprise ou, à défaut de

de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag, de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag schriftelijk via een per post aangetekend schrijven daarvan op de hoogte brengen.

De werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag moet vervolgens een analyse opmaken waaruit de impact van zijn voornemen tot collectief ontslag blijkt op de onderaannemer of medecontractant en deze impactanalyse schriftelijk per aangetekende zending bezorgen aan de onderaannemer of medecontractant uiterlijk binnen de tien dagen na het ontvangen van het aangetekend schrijven van de betrokken onderaannemer of medecontractant. De onderaannemer of medecontractant bezorgt deze impactanalyse binnen de 24 uur aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis ervan aan de werknemers. De werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag moet eveneens voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in 1° tot en met 4°, ten aanzien van deze onderaannemer of medecontractant.”;

6° na de woorden “De werkgever moet het bewijs leveren dat hij heeft voldaan aan de in het vorige lid bedoelde voorwaarden” worden de volgende woorden toegevoegd: “Drie maanden nadat de werkgever zijn voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag via een schriftelijk verslag heeft voorgelegd aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers, wordt de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op de hoogte gebracht van het verloop en de stand van zaken van de informatie- en raadplegingsprocedure door middel van een modelformulier bepaald door de minister van Werk. Op basis van de gegevens in dit formulier kan de Directeur-Generaal Collectieve Arbeidsbetrekkingen besluiten om een sociaal bemiddelaar aan te stellen.”.

Tijdens de informatie- en raadplegingsprocedure kunnen zowel de werkgever als de ondernemingsraad

celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, les travailleurs peuvent, par une requête adressée au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, demander la désignation d'un conciliateur social. Le ministre du Travail détermine le modèle de cette requête."

JUSTIFICATION

Le présent amendement apporte les modifications suivantes à l'article 2 initial:

— le Comité pour la prévention et la protection au travail est ajouté systématiquement à la liste des acteurs de la représentation des travailleurs, conformément au prescrit de la directive européenne 2002/14/CE. Cette directive institue le droit pour les travailleurs d'être informés et consultés, via leurs représentants, sur certains aspects économiques et financiers ainsi que sur certains aspects relatifs à l'emploi, à l'organisation du travail et aux contrats de travail. Dans les entreprises dépourvues de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, ces compétences sont attribuées au Comité pour la prévention et la protection au travail;

— nous prévoyons également que, pour pouvoir prétendre à recevoir une analyse d'impact et à être associé à la procédure d'information et de consultation, au moins 30 % du volume de travail annuel de l'entreprise du sous-traitant ou du cocontractant devront être effectués pour le compte de l'entreprise de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif. Le Roi fixera les modalités selon lesquelles cette preuve doit être apportée;

— nous précisons la procédure à suivre au sein de l'entreprise du sous-traitant ou du cocontractant pour accéder à la demande visant à recevoir une analyse d'impact et à être associé à la procédure d'information et de consultation, ainsi que le rôle de l'employeur et de la représentation des travailleurs dans le cadre de cette procédure: le sous-traitant ou le cocontractant devra, au plus tard quatorze jours après la réception de la demande, soumettre cette demande à la représentation des travailleurs (conseil d'entreprise, représentation syndicale, comité pour la prévention et la protection au travail ou travailleurs). Si un tiers de la représentation des travailleurs décide de demander une analyse d'impact et de continuer à être associé à la procédure d'information et de consultation,

of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis ervan, de werknemers via een verzoekschrift gericht aan de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de aanstelling van een sociaal bemiddelaar aanvragen. De minister van Werk bepaalt het model voor dit verzoekschrift."

VERANTWOORDING

Dit amendement brengt de volgende wijzingen aan in het oorspronkelijke artikel 2:

— het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk wordt overal toegevoegd in de cascade van de werknemersvertegenwoordiging, voorgeschreven door de Europese richtlijn 2002/14/EG. Deze richtlijn creëert het recht voor werknemers op informatie en raadpleging via hun vertegenwoordigers over bepaalde economische en financiële aspecten en over bepaalde aspecten van de werkgelegenheid, arbeidsorganisatie en arbeidsovereenkomsten. In ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is, worden deze bevoegdheden toegekend aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk;

— er wordt toegevoegd dat om in aanmerking te komen voor het ontvangen van een impactanalyse en te worden betrokken in de informatie- en raadplegingsprocedure in de onderneming van de onderaannemer of medecontractant minstens 30 % van het jaarlijkse volume aan werk dat wordt uitgevoerd in opdracht moet zijn van de onderneming van de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag. De Koning bepaalt op welke manier dit moet bewezen worden;

— de procedure om binnen de onderneming van de onderaannemer of medecontractant in te gaan op de vraag om een impactanalyse te ontvangen en te worden betrokken bij de informatie- en raadplegingsprocedure en de rol van de werkgever en werknemersvertegenwoordiging daarin werd verduidelijkt: uiterlijk veertien dagen na het ontvangen van de vraag moet de onderaannemer of medecontractant deze vraag voorleggen aan de werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad, vakbondsvertegenwoordiging, Comité voor Preventie en Bescherming op het werk of werknemers). Indien een derde van de werknemersvertegenwoordiging beslist om een impactanalyse te ontvangen en verder te worden betrokken bij de informatie- en raadplegingsprocedure

le sous-traitant ou le cocontractant devra, au plus tard dans les trente jours de la réception de la lettre recommandée de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif, en informer celui-ci par écrit, par une lettre recommandée à la poste. L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif devra ensuite transmettre dans les dix jours cette analyse d'impact au sous-traitant ou au cocontractant, qui la transmettra à son tour dans les vingt-quatre heures à la représentation des travailleurs.

moet de onderaannemer of medecontractant uiterlijk dertig dagen na het ontvangen van die vraag de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag schriftelijk via een per post aangetekend schrijven daarvan op de hoogte brengen. De werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag moet dan binnen de tien dagen die impactanalyse bezorgen aan de onderaannemer of medecontractant die op zijn beurt deze analyse binnen de vierentwintig uur moet bezorgen aan de werknemersvertegenwoordiging.

Nathalie MUYLLE (CD&V)

N° 2 DE MME MUYLLE

Art. 3

Apporter les modifications suivantes:

1° dans l'alinéa 1^{er}, supprimer les mots "le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci," **et les mots** "ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs," **et insérer après le mot** "prévoit" **les mots** "au moins";

2° dans l'alinéa 2, supprimer les mots "le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci," **et les mots** "ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs,";

3° dans l'alinéa 3, supprimer les mots "le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci," **et les mots** "ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs,";

4° compléter cet article par un alinéa 4 rédigé comme suit:

"Si, dans les trente jours suivant le jour de l'affichage visé à l'article 66, § 2, alinéa 2, les parties ne sont pas parvenues à un accord sur le plan social, elles doivent en aviser le directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise, ainsi que le président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. À compter de ce moment, le délai prévu pour élaborer un plan social sera prolongé de trente jours et un conciliateur social sera désigné par le directeur général Relations collectives de travail."

JUSTIFICATION

Dans sa version initiale, l'article 3 prévoyait que l'employeur élabore un plan social en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs. Or, la compétence d'élaborer un plan social incombe à la délégation syndicale, en concertation avec l'employeur. En outre, un plan social peut contenir davantage que des trajectoires en vue de la réinsertion sur le marché du travail et des plans de formation. C'est la raison pour laquelle le mot "au moins" a été inséré,

Nr. 2 VAN MEVROUW MUYLLE

Art. 3

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1° in het eerste lid, de woorden "met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan" **en de woorden** "of bij ontstentenis ervan, de werknemers" **weglaten en na het woord** "voorziet" **het woord** "minstens" **invoegen;**

2° in het tweede lid, de woorden "de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan" **en de woorden** "of bij ontstentenis ervan, de werknemers" **weglaten;**

3° in het derde lid, de woorden "de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan" **en de woorden** "of bij ontstentenis ervan, de werknemers" **weglaten;**

4° dit artikel aanvullen met een vierde lid, luidende:

"Indien binnen de termijn van dertig dagen na de aanplakking bedoeld in artikel 66, § 2, tweede lid, geen akkoord werd bereikt over het sociaal plan, moet dit worden gemeld aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd en aan de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Vanaf dat moment wordt de termijn om een sociaal plan uit te werken verlengd met dertig dagen en wordt door de directeur-generaal Collectieve Arbeidsbetrekkingen een sociaal bemiddelaar aangesteld."

VERANTWOORDING

In het oorspronkelijke artikel 3 stond dat de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers een sociaal plan moet uitwerken. De bevoegdheid om een sociaal plan uit te werken komt echter enkel toe aan de vakbondsafvaardiging, in overleg met de werkgever. Daarnaast kan een sociaal plan meer bevatten dan trajecten naar re-integratie op de arbeidsmarkt en opleidingsplannen. Vandaar dat het woord minstens wordt toegevoegd, zodat

pour que d'autres éléments puissent également figurer dans le plan social. C'est ce que prévoit le présent amendement au 1°.

En outre, l'amendement ajoute que lorsque les parties ne sont pas parvenues à un accord sur le plan social dans les trente jours, ce délai peut être prolongé de trente jours. Cette prolongation doit être notifiée au directeur du service subrégional de l'emploi et au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Par ailleurs, un conciliateur social sera désigné par le directeur Relations collectives de travail en vue de soutenir les négociateurs du plan social.

ook andere zaken aan dat sociaal plan kunnen worden toegevoegd. De eerste bepaling van dit amendement past dit op die manier aan.

Daarnaast wordt toegevoegd dat wanneer er binnen de dertig dagen geen akkoord wordt bereikt over het sociaal plan, deze termijn kan worden verlengd met dertig dagen. Dit moet worden gemeld bij de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst en bij de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Daarnaast wordt door de directeur-generaal Collectieve Arbeidsbetrekkingen een sociaal bemiddelaar aangesteld ter ondersteuning van de onderhandelaars van het sociaal plan.

Nathalie MUYLLE (CD&V)

N° 3 DE MME MUYLLE

Art. 5/1 (nouveau)

Insérer un article 5/1 rédigé comme suit:

“Art. 5/1. Dans l’article 10 de l’arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 31 janvier 2012, l’alinéa 2 est complété par la phrase suivante: “Le directeur du service subrégional de l’emploi peut prolonger de trente jours le délai visé à l’article 9 si les parties ne sont pas encore parvenues à un accord sur le plan social.”.”

JUSTIFICATION

Le présent amendement prévoit que le délai pendant lequel le licenciement de travailleurs est interdit est également prolongé de trente jours par le directeur du service subrégional de l’emploi si les parties ne sont pas parvenues à un accord sur le plan social et qu’un nouveau délai de trente jours commence à courir pour parvenir à un accord.

Nr. 3 VAN MEVROUW MUYLLE

Art. 5/1 (nieuw)

Een artikel 5/1 invoegen, luidende:

“Art. 5/1. In artikel 10 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 31 januari 2012, wordt het tweede lid aangevuld met de woorden “De directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst kan de termijn bedoeld in artikel 9 verlengen met dertig dagen indien nog geen akkoord over het sociaal plan is bereikt.”.”

VERANTWOORDING

Dit amendement bepaalt dat de termijn waarin er geen werknemers mogen worden ontslagen eveneens wordt verlengd met dertig dagen door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst indien er geen akkoord werd bereikt over het sociaal plan en dat een nieuwe termijn van dertig dagen begint te lopen om tot een akkoord te komen.

Nathalie MUYLLE (CD&V)

N° 4 DE MME MUYLLE

Art. 6

Remplacer les mots “des articles 4 et 5” **par les mots** “des articles 4, 5 et 5/1”.

JUSTIFICATION

Dès lors qu'un article 5/1 modifiant un article de l'arrêté royal du 24 mai 1976 est inséré, celui-ci doit être ajouté à la liste des articles que le Roi peut abroger, modifier, compléter ou remplacer.

Nr. 4 VAN MEVROUW MUYLLE

Art. 6

De woorden “artikelen 4 en 5” **vervangen door de woorden** “artikelen 4, 5 en 5/1”.

VERANTWOORDING

Aangezien er een artikel 5/1 wordt ingevoegd dat een artikel van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 wijzigt, moet dit artikel 5/1 ook worden toegevoegd aan de artikelen die door de Koning kunnen worden vervangen, opgeheven, gewijzigd of aangevuld.

Nathalie MUYLLE (CD&V)