

Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw

[C - 98/36358]

**24 NOVEMBER 1998. — Omzendbrief BA-98/10
betreffende de uitvoering van het kwalitatief sectoraal akkoord 95-96 voor de lokale en regionale besturen
en invoering tewerkstellingsparagraaf bij overheidsopdrachten**

Aan mevrouw de Gouverneur,

Aan de heren Gouverneurs,

Ter kennisgeving aan :

- de leden van de bestendige deputaties van de provincieraden;
- de colleges van burgemeester en schepenen;
- de voorzitters van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de voorzitters van de intercommunale verenigingen.

Mevrouw de Gouverneur,

Mijnheer de Gouverneur,

Punt 2.5. van het sectoraal akkoord 95-96 van 14 mei 1997 bepaalt het volgende :

« De Vlaamse overheid zal aan de lokale besturen aanbevelen dat zij bij het gunnen van overheidsopdrachten voor werken een tewerkstellingsparagraaf in de overeenkomst met de aannemer van het werk toevoegen.

Deze tewerkstellingsparagraaf houdt in dat de aannemers van overheidsopdrachten zich ertoe verbinden bij de uitvoering van het werk in kwestie beroep te doen op één of meerdere langdurig werklozen. Uiteraard mag dit geen negatieve gevolgen hebben voor het personeelsbestand van de aannemingsfirma. »

1. Definitie en doelstellingen van de tewerkstellingsparagraaf

Het begrip «tewerkstellingsparagraaf», ook wel «sociale clausule» genoemd, is een term die gebruikt wordt voor het inlassen van sociale overwegingen in het bestek van de aannemingsvoorwaarden van overheidsopdrachten. Bedoeling is werkzoekenden, minstens voor de duur van het werk, opnieuw in het arbeidscircuit te brengen door hen werkervaring aan te bieden.

Deze werkervaring kan verschillende vormen aannemen : het kan gaan om een tewerkstelling onder de vorm van een arbeidsovereenkomst, een werkervaringscontract, een leercontract of een beroepsopleiding. Zowel bedienden als arbeiders kunnen hiervoor in aanmerking komen.

2. De regelgeving

Uit Europese rechtsleer en rechtspraak blijkt dat er ruimte is voor sociale clausules, voor zover deze niet als selectie- of gunningscriterium opgenomen worden.

In een mededeling van 11 maart 1998 stelt de Europese Commissie dat :

« Het sociale beleid van wezenlijk belang is voor de Unie en, onder meer, het bevorderen van de werkgelegenheid en een hoog niveau van sociale bescherming omvat..... de Commissie de lidstaten aanmoedigt om hun invloed als openbare aanbesteders aan te wenden om de vorengenoemde sociale doelstellingen te verwezenlijken. De Commissie van haar kant is voornemens op dezelfde wijze te handelen in haar aanbestedingsbeleid. »

De tewerkstellingsparagraaf wordt in het bestek onder de aannemingsvoorwaarden opgenomen en is tevens een contractuele voorwaarde in de overeenkomst met de aannemer van het werk.

Dergelijke contractuele voorwaarde houdt geen verband met de beoordeling van de bekwaamheid - zijnde de economische, financiële en technische capaciteit - van de inschrijvers om hun werk uit te voeren (selectiecriterium dat betrekking heeft op de persoon). Evenmin gaat het om een criterium op basis waarvan de aanbestedende overheid kan bepalen aan wie de opdracht wordt gegund (gunningscriterium dat betrekking heeft op de opdracht).

Het gaat om een verplichting die door de onderneming die de opdracht krijgt, dient te worden nageleefd. Aangezien de paragraaf als bijkomende voorwaarde in het bestek aan alle kandidaat-contractanten op gelijke wijze en zonder discriminatie of voorkeursbehandeling wordt opgelegd, kan er geen sprake zijn van concurrentievervalsing. Alle inschrijvers moeten, bij de uitwerking van hun offerte, rekening houden met deze verplichting (zie het arrest Beentjes van het Europese Hof van Justitie d.d. 9.7.1987, zaak 31/87).

De mededingingsbeginselen van het EU-verdrag, zijnde de vrije dienstverlening, vrijheid van vestiging en verbod van discriminatie op grond van nationaliteit, mogen evenwel door de tewerkstellingsparagraaf niet geschonden worden. Zo is er bijvoorbeeld sprake van discriminatie, wanneer een tewerkstellingsparagraaf in een aannemingsovereenkomst de tewerkstelling vereist van een aantal of een percentage langdurig werkzoekenden uit de gemeente of een bepaalde regio. Op die manier lopen aannemers uit een andere gemeente, een andere regio of een ander land het risico benadeeld te zijn wegens de noodzaak de plaatselijke markt voor de eerste keer te verkennen. Er is eveneens sprake van discriminatie wanneer zou blijken dat enkel binnenlandse inschrijvers aan de opgelegde voorwaarde kunnen voldoen of wanneer buitenlandse inschrijvers er moeilijker aan kunnen voldoen.

Er is nochtans geen sprake van discriminatie, wanneer een tewerkstellingsparagraaf in een aannemingsovereenkomst de tewerkstelling vereist van een aantal of een percentage langdurig werkzoekenden, die een bepaalde opleiding volgen, voor zover in andere regio's of landen voorhanden zijnde vergelijkbare opleidings- of vormingsprogramma's eveneens in overweging genomen worden.

Ten slotte is het tevens belangrijk erop te wijzen dat het Hof van Justitie van oordeel is dat de tewerkstellingsparagraaf vermeld dient te worden in de aankondiging van de aanbesteding.

3. Doelgroep

De tewerkstellingsparagraaf heeft tot doel de arbeidsmarktpositie van langdurig werkzoekenden te verbeteren, door middel van een (tijdelijke) tewerkstelling en opleiding on-the-job. Met langdurig werkzoekende wordt in het Vlaams tewerkstellingsbeleid bedoeld de werkzoekende die werkloos is sinds ten minste 2 jaar. Het moet daarbij gaan om werkzoekenden die ingeschreven zijn bij de VDAB of een gelijkaardige instelling uit een ander Gewest of een andere lidstaat van de Europese Unie die met een vergelijkbare taak belast is. (Dit betekent dat niet alleen uitkeringsgerechtigden, maar ook bestaansminimumtrekkers en andere categorieën van werkzoekenden, in aanmerking komen.) Deze groep van werkzoekenden zijn het meest kwetsbaar en verdienen dan ook de meeste aandacht van de overheid. De tewerkstellingsparagraaf kan ook worden toegepast om de tewerkstelling van andere risicogroepen op de arbeidsmarkt te bevorderen, met name migranten, personen met een handicap en vrouwen.

4. Aard van de overheidsopdracht

In principe komt elke overheidsopdracht (werken, diensten, leveringen) in om het even welke sector waar ruimte is voor tewerkstelling van laaggeschoolden, in aanmerking voor de toepassing van een tewerkstellingsparagraaf. Sociale clausules zijn bijgevolg niet beperkt tot de sector van de bouwopdrachten.

Niet elke opdracht is echter even geschikt voor het tewerkstellen van langdurig werkzoekenden en andere risicogroepen. Zo zullen de opdrachten van voldoende omvang dienen te zijn, zowel in tijd als in middelen en moet de aard van de opdracht zich lenen voor de toepassing van een tewerkstellingsparagraaf.

5. Aantal in te schakelen werkzoekenden

Het aantal in te schakelen werkzoekenden kan bepaald worden in functie van de opdracht, zowel het bedrag van de opdracht als de duur van de opdracht.

Daarbij kan bijvoorbeeld de volgende glijdende schaal worden toegepast :

- voor opdrachten waarvan de geraamde aannemingsom tussen 5 en 40 mio BF bedraagt, wordt één werkzoekende ingeschakeld;
- voor opdrachten waarvan de geraamde aannemingsom tussen 40 en 80 mio BF bedraagt, worden twee werkzoekenden ingeschakeld;
- voor opdrachten waarvan de geraamde aannemingsom tussen 80 en 120 mio bedraagt, worden drie werkzoekenden ingeschakeld;

enz.

Aan het bestek van een opdracht kan enkel een sociale clausule worden toegevoegd indien de opdracht minimaal op 5 mio BF geraamd.

De in te schakelen werkzoekenden kunnen in het bedrijf van de aannemer ook voor een andere opdracht ingezet worden dan de opdracht waaraan de tewerkstellingsparagraaf verbonden is (zowel op andere werven als op de zetel van het bedrijf).

Er dient evenwel voorkomen te worden dat aannemers verplicht zouden worden om hun personeelsbestand telkens opnieuw uit te breiden waardoor er een verdringingseffect zou ontstaan. Daarom is het aan te raden de mogelijkheid te voorzien dat een (al of niet ingevolge tewerkstellingsparagraaf) aangenomen werkzoekende gelijkgesteld wordt met een nieuwe aanwerving in het kader van een volgende tewerkstellingsparagraaf. Op deze wijze wordt een duurzame tewerkstelling beoogd. Tegelijkertijd wordt de gelijke behandeling van de inschrijvers gewaarborgd. Het gaat hier immers niet om een vrijstelling.

6. Voorwaarden waaraan de tewerkstellingsparagraaf moet voldoen en mogelijke formules :

De tewerkstellingsparagraaf kan uitgevoerd worden onder de vorm van een arbeidsovereenkomst, een werkervaringscontract, een leercontract of een beroepsopleiding en gebeurt minstens voor de duur van de werf.

Zo heeft de aannemer o.m. de keuze uit :

- een gewone arbeidsovereenkomst van onbepaalde of bepaalde duur;
- een arbeidsovereenkomst die beantwoordt aan het KB nr. 495;
- een individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO);
- een industrieel leercontract (ILW);
- een alternerende bouwopleiding (ABO);
- een voltooiingsstage (werkervaringsplaats in het kader van een VDAB - opleiding)
- alterneringsstage (werkervaringsplaats in het kader van een VDAB - opleiding);
- leerovereenkomsten, sectoriële initiatieven (o.a. de leertijd van de middenstandsopleiding) en deeltijds leren/deeltijds werken;
- werkervaringsprojecten, o.m. in het kader van WEP - privé;
- een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van artikel 60, § 7 of artikel 61 van de OCMW - wet; enz.

Gelijkaardige tewerkstellings-, werkervarings- of opleidingsvormen, georganiseerd in andere EU - landen komen eveneens in aanmerking.

De formules met opleiding op de werf gaan gepaard met een begeleiding van de ingeschakelde werkzoekende, zowel door het bouwbedrijf als door de opleidende instantie. Een goede begeleiding is zeer belangrijk om daadwerkelijke tewerkstellingsresultaten te bekomen.

Bij een tewerkstelling in het kader van een tewerkstellingsparagraaf, wordt er maximaal op aangedrongen negatieve gevolgen voor het personeelsbestand van de aannemer te voorkomen.

De tewerkstellingsparagraaf moet voor iedere geïndividualiseerde opdracht nauwkeurig beschreven worden, zodat het risico uitgesloten wordt dat de inschrijvers deze uiteenlopend interpreteren, de rechtsgeldigheid of de uitvoering van de clausule gaan aanvechten en het gewenste doel niet wordt bereikt. Immers, de nauwkeurigheid waarmee de verplichting beschreven is, bevordert in hoge mate de toepassing van de tewerkstellingsclausule. Bovendien garandeert de nauwkeurigheid dat de paragraaf in gelijke mate voor elk bedrijf geldt.

Zoals hiervoor reeds vermeld, dient ook aandacht besteed te worden aan de bekendmakingsverplichting, nl. het vermelden van de tewerkstellingsparagraaf als voorwaarde in de aankondiging van de opdracht.

7. Lokaal overleg en betrokkenheid

Gelet op het belang van de tewerkstellingsparagraaf voor het lokale beleid tot verbetering van de leef- en omgevingskwaliteit en teneinde de effectiviteit ervan te bevorderen door o.m. de vergroting van het draagvlak, is het noodzakelijk voorafgaandelijk aan de invoering van de tewerkstellingsparagraaf met een aantal relevante partners overleg te organiseren : de sectoriële sociale partners (bijvoorbeeld het Fonds voor Bouwopleiding), de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, de diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB), en de door deze laatste erkende begeleidings- en opleidingsinstanties, het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (VIZO), of een gelijkaardige instelling uit een ander Gewest of een andere lidstaat van de Europese Unie die met een vergelijkbare taak belast is.

Door de VDAB en de door haar erkende begeleidings- en opleidingsinstellingen, of een gelijkaardige instelling uit een ander Gewest of een andere lidstaat van de Europese Unie, te betrekken bij het lokaal sectoraal overleg, kunnen deze instellingen zich voorbereiden op de uitvoering van de overheidsopdrachten met een tewerkstellingsparagraaf en kunnen zij hun opleidingsaanbod ernaar richten.

Lokaal sectoraal overleg is tevens een noodzaak om verdringing van bestaande werkgelegenheid te kunnen inschatten en tijdig te verhinderen en om voorafgaandelijk tot duidelijk omschreven besteksbepalingen en sancties te komen. Ook kan in dit overleg de mogelijke doelgroep nader bepaald worden.

Dit lokaal overleg dient zowel voorafgaandelijk aan als tijdens en na de beëindiging van de opdracht met de tewerkstellingsparagraaf plaats te vinden.

8. Controle en eventuele sancties

Om ervoor te zorgen dat de tewerkstellingsparagraaf effectief uitgevoerd wordt door de aannemer aan wie de overheidsopdracht gegund werd, moet de toepassing ervan effectief gecontroleerd en desgevallend gesanctioneerd worden. De aannemer kan de toepassing van de tewerkstellingsparagraaf opleggen aan de onderaannemer. Er mag echter geen wanverhouding ontstaan tussen het aandeel van de hoofd- en de onderaannemer in het uitgevoerde werk en de verplichtingen voor de hoofd- en onderaannemer die voortvloeien uit de tewerkstellingsparagraaf. Het is echter de aannemer zelf die het bewijs moet leveren dat aan de tewerkstellingsparagraaf voldaan werd. Hij zal gecontroleerd en eventueel gesanctioneerd worden op de naleving van de tewerkstellingsparagraaf en niet de eventuele onderaannemers, vermits het opdrachtgevend bestuur enkel een contractuele band met de aannemer heeft.

Indien vastgesteld wordt dat de aannemer zijn contractuele verbintenissen in het kader van de tewerkstellingsparagraaf niet nakomt, kunnen bepaalde sancties worden opgelegd. Het betalen van een boete lijkt een aangewezen middel om de aannemer tot naleving van de paragraaf te bewegen. Aangezien zulke bijzondere boetes evenwel een afwijking vormen op de sancties voorzien in artikel 20, § 4 van de algemene aannemingsvoorwaarden (bijlage bij het K.B. van 26 september 1996), dient het bestek overeenkomstig artikel 3, § 1 vooraan aan te geven dat hiervan wordt afgeweken en dient deze afwijking bovendien uitdrukkelijk te worden gemotiveerd.

(Zulke motivering kan in de eerste plaats worden gevonden in het feit dat de boete hoog genoeg moet zijn om de aannemer er effectief toe te bewegen de tewerkstellingsparagraaf uit te voeren.) Mogelijke boetes bij het niet voldoen aan de contractuele voorwaarde van de tewerkstellingsparagraaf zouden bijvoorbeeld kunnen zijn : de betaling van 1,2 maal het jaarloon van de in te schakelen werkzoekende(n), afhankelijk gesteld van het aantal dagen dat in gebreke gebleven wordt en/of, indien het bestuur tussenkomt in de opleidingskosten van de aannemer, de intrekking van deze tussenkomst.

De aannemer kan niet gesanctioneerd worden voor het niet voldoen aan de verplichting van de tewerkstellingsparagraaf, wanneer hij met overmacht wordt geconfronteerd. De bewijslast ligt bij de aannemer. Een attest van de VDAB of een gelijkaardige instelling uit een ander Gewest of een andere lidstaat van de Europese Unie kan hiervoor bijvoorbeeld dienstig zijn.

9. Model van een tewerkstellingsparagraaf

Ter concretisering van het voorgaande, volgt hieronder een model van tewerkstellingsparagraaf, dat in het bestek onder de aannemingsvoorwaarden als contractuele voorwaarde kan worden opgenomen :

« Art. - De bijzondere aandacht van de inschrijvers wordt gevestigd op de uitdrukkelijke verplichting te voldoen aan volgende bepalingen :

§ 1. De aannemer verbindt er zich toe om tijdens de uitvoering van

- opdrachten waarvan de door het bestuur voorafgaandelijk geraamde aannemingsom tussen 5 en 40 mio BF bedraagt, één werkzoekende [voltijds] in te schakelen;

- opdrachten waarvan de door het bestuur voorafgaandelijk geraamde aannemingsom tussen 40 en 80 mio BF bedraagt, twee werkzoekenden [voltijds] in te schakelen;

- opdrachten waarvan de door het bestuur voorafgaandelijk geraamde aannemingsom tussen 80 en 120 mio BF bedraagt, drie werkzoekenden [voltijds] in te schakelen;

enz....,

op de wijze bepaald in de §§ 3 tot en met 5 van dit artikel.

Met de door de aannemer tewerkgestelde langdurig werkzoekende(n) in de zin van het vorige lid worden gelijkgesteld : de langdurig werkzoekende(n) die tijdens de periode van [twee] jaar voorafgaand aan het indienen van de offerte werd(en) ingeschakeld en bij de aannemer blijft (blijven) ingeschakeld (onverminderd de eventuele toepassing van § 5);

§ 2. Voor de uitvoering van deze bepaling wordt begrepen onder langdurig werkzoekende : elkeen die op het ogenblik van de tewerkstelling door de aannemer ten minste 2 jaar als voltijds werkzoekende is ingeschreven bij de VDAB of een gelijkaardige instelling uit een ander Gewest of een andere lidstaat van de Europese Unie die met een vergelijkbare taak is belast;

§ 3. Naar keuze van de aannemer, kan de tewerkstelling gebeuren o.m. onder de vorm van één van volgende contracten :

- een arbeidsovereenkomst van onbepaalde of bepaalde duur;

- een arbeidsovereenkomst in de zin van K.B. nr. 495;

- een individuele beroepsopleiding in de onderneming;

- een industrieel leercontract;

- een alternerende bouwopleiding;

- een voltooiingsstage;

- een alterneringsstage;

- een leerovereenkomst;

- een tewerkstellingsvorm voortvloeiend uit een sectorieel initiatief;

- een werkervaringsproject;

- deeltijds leren, deeltijds werken;

- een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van artikel 60, § 7 of artikel 61 van de OCMW - wet;

- een vergelijkbare tewerkstellings-, werkervarings- of opleidingsvorm georganiseerd in een ander Gewest of een lidstaat van de Europese Unie.

§ 4. De inschakeling van de werkzoekende dient uiterlijk bij de aanvang van de opdracht (of, voor wat betreft de opdracht van werken, bij de aanvang van de werken) te zijn aangevangen en neemt slechts een einde bij het verzoek tot voorlopige oplevering van de volledige opdracht of, wanneer het versturen van dit verzoek niet gebeurt, bij de voorlopige oplevering van de volledige opdracht.

De uiterlijke datum van inschakeling van de werkzoekende(n) kan worden uitgesteld tot 45 kalenderdagen indien de termijn vanaf het aanvangsbevel minder dan 45 kalenderdagen bedraagt.

De aannemer moet uiterlijk tegen de datum van de aanvang van de opdracht een kopie van de contracten die hij in uitvoering van dit artikel heeft gesloten aan het opdrachtgevend bestuur overmaken. Hierbij moeten tevens de documenten worden gevoegd die aantonen dat de personen die in uitvoering van dit artikel tewerkgesteld zullen worden, voldoen aan bovenvermelde definitie van langdurig werkzoekende.

§ 5. In geval van verbreking van het contract, gesloten in uitvoering van dit artikel, om welke reden dan ook, dient de aannemer onverwijld en uiterlijk binnen een termijn van 1 maand een nieuwe langdurig werkzoekende in te schakelen. Op het ogenblik van het sluiten van de nieuwe overeenkomst dient de aannemer de documenten vermeld in § 4, tweede lid aan het opdrachtgevend bestuur door te zenden.

§ 6. In geval van een gehele of gedeeltelijke gebrekkige uitvoering door de aannemer van de hem in dit artikel opgelegde verplichtingen, kan het opdrachtgevend bestuur, naast de sancties voorzien in de artikelen 20 en [48 bij werken] [66 bij leveringen] [75 bij diensten] van de bijlage bij het K.B. van 26 september 1996 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en de concessies voor openbare werken, mits vaststelling van het in gebreke blijven overeenkomstig § 2 van artikel 20 van voormelde bijlage, hem tevens volgende boete opleggen: [bedrag, bijvoorbeeld 1,2 maal het jaarloon van de in te schakelen werkzoekende(n), afhankelijk gesteld van het aantal dagen dat in gebreke gebleven wordt, en/of indien het bestuur tussenkomt in de opleidingskosten van de aannemer, de intrekking van deze tussenkomst].

§ 7. Met een door een aannemer tewerkgestelde langdurig werkzoekende wordt gelijkgesteld een door een onderaannemer van deze aannemer tewerkgestelde langdurig werkzoekende, onder de voorwaarden zoals bepaald in de §§ 1 t.e.m. 6.

In het belang van de strijd tegen de werkloosheid, roepen wij alle overheden op om de bepalingen van deze omzendbrief na te leven.

Een afschrift van deze omzendbrief wordt gestuurd naar de colleges van burgemeester en schepenen en naar de voorzitters van de OCMW's en intercommunale verenigingen.

Leo Peeters,
Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden,
Stedelijk Beleid en Huisvesting.

Luc Martens,
Vlaams minister van Cultuur, Gezin en Welzijn.

Ter vervollediging van deze omzendbrief, en ter informatie van de lokale en regionale besturen, kondigen wij hierbij tevens een initiatief aan van de Vlaamse regering in het kader van de sociale clausules. Meer bepaald zal zeer binnenkort een project opgestart worden waarbij langdurig werkzoekenden zullen ingeschakeld worden voor het onderhoud van de gewestwegen, enerzijds volgens de principes van werkervaring zoals vastgelegd in het kader van Wep-privé en anderzijds volgens de principes van werkervaring in het kader van Wep-Plus via de mobiliteitsconvenant bij de lokale besturen. Meer informatie daarover zal door de Vlaamse minister bevoegd voor openbare werken en de Vlaamse minister bevoegd voor tewerkstelling worden verstrekt.

De toepassing van deze omzendbrief zal na één jaar geëvalueerd worden.

WETTELIJKE BEKENDMAKINGEN EN VERSCHILLENDE BERICHTEN PUBLICATIONS LEGALES ET AVIS DIVERS

B.I.A.C., NAAMLOZE VENNOOTSCHAP VAN PUBLIEK RECHT

[C - 98/20152]

5 OKTOBER 1998. — **Beslissing van de Raad van Bestuur tot vaststelling van het reglement tot regeling op de luchthaven Brussel-Nationaal van de vergoedingen bedoeld in artikel 181 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige commerciële overheidsbedrijven**

De Raad van Bestuur,

Gelet op de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, inzonderheid op de artikelen 181, 194, 195 en 196;

Gelet op de wet van 19 december 1997 tot rationalisering van het beheer van de luchthaven Brussel-Nationaal;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 april 1998 tot hervorming van de beheersstructuren van de luchthaven Brussel-Nationaal, bekrachtigd bij de wet van 19 juli 1998;

Gelet op het koninklijk besluit van 17 juli 1998 houdende aanvullende bepalingen betreffende de hervorming van de beheersstructuren van de luchthaven Brussel-Nationaal, inzonderheid op de artikelen 7 en 10;

Gelet op het beheerscontract afgesloten op 14 augustus 1998 tussen de Staat en de naamloze vennootschap "Brussels Airport Terminal Company", inzonderheid op de artikelen 18 tot en met 27, goedgekeurd bij het koninklijk besluit van 25 augustus 1998;

B.I.A.C., SOCIETE ANONYME DE DROIT PUBLIC

[C - 98/20152]

5 OCTOBRE 1998. — **Décision du Conseil d'administration fixant le règlement en vue de régler à l'aéroport de Bruxelles-National les redevances visées à l'article 181 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques**

Le Conseil d'Administration,

Vu la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, notamment les articles 181, 194, 195 et 196;

Vu la loi du 19 décembre 1997 visant à rationaliser la gestion de l'aéroport de Bruxelles-National;

Vu l'arrêté royal du 2 avril 1998 portant réforme des structures de gestion de l'aéroport de Bruxelles-National, confirmé par la loi du 19 juillet 1998;

Vu l'arrêté royal du 17 juillet 1998 portant des dispositions complémentaires relatives à la réforme des structures de gestion de l'aéroport de Bruxelles-National, notamment les articles 7 et 10;

Vu le contrat de gestion conclu le 14 août 1998 entre l'Etat et la société anonyme "Brussels Airport Terminal Company", notamment les articles 18 à 27 inclus, approuvé par l'arrêté royal du 25 août 1998;