

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Motril, le 6 août 1973.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

E. GLINNE

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Motril, 6 augustus 1973.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Annexe

Conseil national du travail

Convention collective de travail du 8 mai 1973
relative aux licenciements collectifs

CHAPITRE Ier. — Portée de la convention

Article 1er. La présente convention collective du travail est conclue en exécution de la Conférence nationale de l'emploi du 3 avril 1973.

Celle-ci recommande que des mesures soient prises pour atténuer les conséquences des licenciements collectifs; elle estime en effet qu'une politique sociale adaptée aux circonstances actuelles devrait viser à éviter, dans toute la mesure du possible, que le travailleur pour qui le maintien de la relation de travail constitue une question vitale, ne soit victime du progrès technique et économique.

Afin de réaliser cet objectif, la présente convention a pour but d'accorder aux travailleurs, en cas de licenciement collectif, une indemnité spéciale à charge de leur employeur.

CHAPITRE II. — Notion de licenciement collectif

Art. 2. Est considéré comme licenciement collectif, tout licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique, qui affecte, au cours d'une période continue de trente jours, un nombre de travailleurs représentant au moins 10 p.c. de l'effectif occupé en moyenne au cours de l'année civile précédant le licenciement. Toutefois, en ce qui concerne les entreprises qui occupent de 20 à 59 travailleurs, il y a licenciement collectif lorsque celui-ci concerne au moins 6 travailleurs.

CHAPITRE III. — Champ d'application

Art. 3. La présente convention s'applique aux entreprises qui occupaient en moyenne, au cours de l'année civile précédant le licenciement, au moins 20 travailleurs.

Les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant une année civile sont déterminées conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 5 décembre 1969 relatif à la déclaration des licenciements collectifs et à la notification des emplois vacants.

Art. 4. Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par entreprise, l'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Est considérée comme travailleur, la personne occupée en vertu d'un contrat de louage de travail ou d'apprentissage.

Art. 5. Sont exclus du bénéfice de la présente convention :

- a) les travailleurs engagés pour une durée ou une entreprise déterminée;
- b) les travailleurs de l'industrie de la construction;
- c) les travailleurs visés à l'article 1er de l'arrêté royal du 20 septembre 1967 portant exécution de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 mei 1973
betreffende het collectieve ontslag

HOOFDSTUK I. — Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten ter uitvoering van de Nationale Werkgelegenheidsconferentie van 3 april 1973.

Zij beveelt aan dat maatregelen worden getroffen om de gevolgen van collectief ontslag te verzachten; zij is inderdaad van oordeel dat een aan de huidige omstandigheden aangepast sociaal beleid zo veel mogelijk moet voorkomen dat de werknemer, voor wie het behoud van de arbeidsverhouding van levensbelang is, slachtoffer wordt van de technische en economische vooruitgang.

Ten einde deze doelstelling te verwezenlijken, wordt op grond van deze overeenkomst aan de werknemers, die het slachtoffer worden van collectief ontslag, een speciale vergoeding ten laste van hun werkgever toegekend.

HOOFDSTUK II. — Begrip collectief ontslag

Art. 2. Onder collectief ontslag wordt verstaan, elk ontslag om economische of technische redenen dat in de loop van een ononderbroken periode van dertig dagen een aantal werknemers treft die ten minste 10 pct. vertegenwoordigen van de gemiddelde tijdens het kalenderjaar, dat het ontslag voorafgaat, tewerkgestelde personeelssterkte. Voor de ondernemingen die 20 tot 59 werknemers tewerkstellen, is er evenwel collectief ontslag, indien ten minste zes werknemers worden getroffen.

HOOFDSTUK III. — Toepassingsgebied

Art. 3. Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen waar gedurende het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste 20 werknemers waren tewerkgesteld.

De modaliteiten om het gemiddelde van de tijdens een kalenderjaar tewerkgestelde werknemers te berekenen worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 5 december 1969 betreffende de aangifte van collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen.

Art. 4. Voor de toepassing van deze overeenkomst geldt als onderneming, de technische bedrijfseenheid, bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Wordt als werknemer beschouwd, degene die is tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

Art. 5. Vallen niet onder deze overeenkomst :

- a) de werknemers, aangeworven voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk;
- b) de werknemers uit het bouwbedrijf;
- c) de werknemers bedoeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 20 september 1967 tot uitvoering van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

Des modalités particulières pourront être déterminées par la commission paritaire compétente, pour les travailleurs repris sous b) et c).

Des conventions collectives conclues au sein des commissions paritaires pourront, le cas échéant, exclure d'autres catégories de travailleurs du bénéfice de la présente convention.

CHAPITRE IV. — Indemnités dues en cas de licenciement collectif

Art. 6. En cas de licenciement collectif, les travailleurs visés par la présente convention bénéficient, en plus des allocations de chômage auxquelles ils peuvent prétendre, d'une indemnité à charge de leur employeur dénommée : « indemnité due en cas de licenciement collectif ».

Art. 7. Sont assimilés aux travailleurs visés à l'article 6 :

- a) les travailleurs en état de chômage qui sont exclus du bénéfice des allocations de chômage pour une cause indépendante de leur volonté;
- b) les travailleurs occupant un nouvel emploi leur donnant une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient antérieurement;
- c) les travailleurs en formation professionnelle pour adultes, touchant une indemnité inférieure au salaire qu'ils gagnaient antérieurement.

Art. 8. Pour les travailleurs visés à l'article 6, le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage auxquelles ces travailleurs peuvent prétendre.

Pour les travailleurs visés à l'article 7, a), le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage auxquelles ces travailleurs auraient pu prétendre.

Pour les travailleurs visés à l'article 7, b) et c), le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et le total des ressources nettes obtenues en raison du nouvel emploi ou de la formation professionnelle.

Art. 9. La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 28 225 F et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 28 225 F est rattachée à l'indice 131,17; elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Elle sera révisée le 1er janvier de chaque année, compte tenu de l'évolution conventionnelle des salaires.

L'indice 131,17 est établi sur la base 1966 = 100; compte tenu du taux de conversion 0,8411 fixé par la convention collective n° 8 conclue le 16 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, il correspond à 110,33 de l'indice des prix à la consommation 1971 = 100.

La rémunération nette de référence est arrondie à la centaine de francs supérieure.

Art. 10. § 1. La rémunération brute comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par le travailleur, qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à retenues de sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

§ 2. Pour le travailleur payé par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par le travailleur pour le mois de référence défini au § 6 ci-après.

§ 3. Pour le travailleur qui n'est pas payé par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur; ce produit multiplié par 52 et divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

Bijzondere modaliteiten kunnen door het bevoegd paritair comité worden vastgesteld voor de onder b) en c) bedoelde werknemers.

Collectieve overeenkomsten, gesloten in de paritaire comités, kunnen eventueel andere categorieën werknemers uit het toepassingsgebied van deze overeenkomst sluiten.

HOOFDSTUK IV. — Vergoeding verschuldigd bij collectief ontslag

Art. 6. Bij collectief ontslag ontvangen de bij deze overeenkomst bedoelde werknemers, boven de werkloosheidsuitkeringen waarop zij recht hebben, een bijzondere vergoeding — « vergoeding wegens collectief ontslag » genaamd — ten laste van hun werkgever.

Art. 7. Worden met de in artikel 6 bedoelde werknemers gelijkgesteld :

- a) de werkloze werknemers die om redenen onafhankelijk van hun wil uit het genot van de werkloosheidsuitkeringen zijn gesloten;
- b) de werknemers die een nieuwe betrekking bekleden waar zij een loon ontvangen dat lager ligt dan het loon dat zij voordien verdienden;
- c) de werknemers die een beroepsopleiding voor volwassenen doorlopen en een vergoeding ontvangen die lager ligt dan het loon dat zij voordien verdienden.

Art. 8. Voor de in artikel 6 bedoelde werknemers is het bedrag van de vergoeding gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen waarop deze werknemers aanspraak kunnen maken.

Voor de in artikel 7, a), bedoelde werknemers is het bedrag van de vergoeding gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen waarop deze werknemers aanspraak hadden kunnen maken.

Voor de in artikel 7, b) en c), bedoelde werknemers is het bedrag van de vergoeding gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en het totaal van de netto-inkomsten verkregen uit hoofde van de nieuwe betrekking of van de beroepsopleiding.

Art. 9. Het netto-referteloon is gelijk aan het brutomaandloon begrensd tot 28 225 F en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 28 225 F is gekoppeld aan indexcijfer 131,17; zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van het stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Deze grens zal jaarlijks, per 1 januari, worden herzien, rekening houdend met de evolutie van de regelingslonen.

Het indexcijfer 131,17 is opgesteld op basis 1966 = 100 : rekening houdend met het omschakelingspercentage 0,8411, vastgesteld bij de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve overeenkomst nr. 8 van 16 maart 1972, stemt het overeen met 110,33 van het indexcijfer der consumptieprijzen 1971 = 100.

Het netto-referteloon wordt op het hogere honderdtal afgerond.

Art. 10. § 1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemer verrichte prestaties waarop afhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit der betaling niet meer dan één maand beleeft.

Het omvat ook de voordelen in natura die onderworpen zijn aan afhoudingen voor sociale zekerheid.

Daarentegen worden de premies of vergoedingen, verleend als tegenwicht van werkelijke kosten, niet in aanmerking genomen.

§ 2. Voor de per maand betaalde werknemer is het brutoloon het loon door hem verdiend gedurende de refertemaand, bepaald in navolgende § 6.

§ 3. Voor de werknemer die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties over de refertemaand te delen door het aantal normale uren, gewerkt in die periode. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer; dit product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

§ 4. La rémunération brute d'un travailleur qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un travailleur n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu à son contrat.

§ 5. A la rémunération brute obtenue par le travailleur, qu'il soit payé par mois ou autrement, est ajouté un douzième du total des primes contractuelles dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues distinctement par ce travailleur au cours des douze mois qui précèdent la date du licenciement collectif.

§ 6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 14, il sera décidé de commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement collectif.

Art. 11. L'indemnité prévue à l'article 6 sera due pendant une période de quatre mois prenant cours le lendemain du jour de la cessation du contrat de louage de travail ou, éventuellement, le lendemain du jour où a pris fin la période couverte par une indemnité de rupture.

Toutefois, lorsque le délai de préavis dont bénéficie le travailleur est supérieur à trois mois, ou lorsque l'indemnité de rupture correspond à un délai de préavis supérieur à trois mois, la période de quatre mois visée à l'article précédent sera réduite à concurrence de la durée du préavis se situant au-delà du troisième mois.

Art. 12. L'indemnité prévue à l'article 6 n'est pas due aux travailleurs qui bénéficient :

— des indemnités légales prévues en cas de fermetures d'entreprises;

— des aides de réadaptation accordées en application de l'article 56, 2, du Traité instituant la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier, signé à Paris le 18 avril 1951 et approuvé par la loi du 25 juin 1952;

— des indemnités visées à l'article 21 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, à l'article 1er de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail et à l'article 20 de la convention collective de travail n° 5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, relative au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Art. 13. Les avantages complémentaires accordés par des conventions collectives ou accords conclus au sein des commissions paritaires ou sur le plan de l'entreprise, sont imputables sur le montant de l'indemnité de licenciement collectif. Cette disposition implique que la présente convention ne s'applique pas lorsqu'existent des conventions collectives ou accords prévoyant des avantages équivalents ou supérieurs à ceux qui sont prévus par la présente convention.

CHAPITRE V. — Information et avis

Art. 14. Le conseil d'entreprise ou, à son défaut, la délégation syndicale, doit être préalablement informé des licenciements collectifs conformément aux articles 3, 5, 6, 7, 11 et 12 de la convention collective de travail n° 9 conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et des conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

§ 4. Het brutoloon van een werknemer die niet heeft gewerkt gedurende de gehele referentemaand, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest alle arbeidsdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien krachtens bepalingen van de overeenkomst, een werknemer slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken, en hij al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend op grond van het aantal arbeidsdagen, welk in de overeenkomst is vastgesteld.

§ 5. Aan het brutoloon dat door de werknemer bekomen wordt, of hij nu per maand of anders wordt betaald, wordt een twaalfde toegevoegd van het totaal der contractuele premies waarvan de periodiciteit der betaling niet meer dan één maand belooft, afzonderlijk ontvangen door die werknemer in de loop van de twaalf maanden die aan het collectieve ontslag voorafgaan.

§ 6. Naar aanleiding van het bij artikel 14 voorziene overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden.

Indien er geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het collectieve ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

Art. 11. De in artikel 6 bepaalde vergoeding is verschuldigd gedurende een periode van vier maanden die aanvangt daags na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of eventueel daags na het verstrijken van de periode die door een opzeggingsvergoeding is gedekt.

Wanneer de door de werknemers genoten opzeggingstermijn drie maanden overtreft of wanneer de verbrekingsvergoeding overeenstemt met een opzeggingstermijn die drie maanden overtreft, zal de in voorgaand lid bedoelde periode van vier maanden worden verminderd met de duur waarmee de opzeggingstermijn de derde maand overtreft.

Art. 12. De in artikel 6 bepaalde vergoeding is niet verschuldigd aan de werknemers die het genot hebben van :

— de wettelijke uitkeringen voorzien in geval van sluiting van ondernemingen;

— de wederaanpassingshulp toegekend in toepassing van artikel 56, 2, van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal, ondertekend op 18 april 1951 te Parijs en goedgekeurd bij de wet van 25 juni 1952;

— de vergoedingen bedoeld bij artikel 21 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 1 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen en artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.

Art. 13. De bijkomende voordelen, toegekend op grond van de in de paritaire comités of op het vlak van de onderneming gesloten collectieve overeenkomsten of akkoorden, worden afgetrokken van het bedrag van de vergoeding voor collectief ontslag. Deze bepaling sluit in dat deze overeenkomst niet van toepassing is wanneer collectieve overeenkomsten of akkoorden bestaan die in gelijkwaardige of hogere voordelen voorzien dan deze bepaald in onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK V. — Voorlichting en advies

Art. 14. De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging, moet vooraf worden ingelicht over het collectieve ontslag, overeenkomstig de artikelen 3, 5, 6, 7, 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad houdende ordening van de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Cette information doit pouvoir donner lieu à un échange de vues au cours duquel les représentants des travailleurs feront connaître leurs observations et suggestions.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, la concertation a lieu avec le personnel ou ses représentants.

CHAPITRE VI

Date d'entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation

Art. 15. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} mai 1973 et produit effet à l'égard des licenciements collectifs survenus postérieurement à cette date.

Elle est conclue pour une période indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer les propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 6 août 1973.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

E. GLINNE

Die informatie moet aanleiding kunnen geven tot een gedachtenwisseling tijdens welke de werknemersvertegenwoordigers hun opmerkingen en suggesties zullen laten kennen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft het overleg plaats met het personeel of de vertegenwoordigers ervan.

HOOFDSTUK VI

Datum van inwerkingtreding, duur, herziening en opzegging

Art. 15. Deze overeenkomst wordt van kracht op 1 mei 1973 en geldt voor de collectieve ontslagen die zich na deze datum hebben voorgedaan.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij zal op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij kunnen herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 6 augustus 1973.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Tribunal du travail de Verviers Démission d'un juge social

Par arrêté royal du 18 mai 1973, démission est accordée à partir du 1^{er} juin 1973, à sa demande, à M. Claus, Marcel, juge social effectif au titre d'employeur au Tribunal du travail de Verviers.

Conseil de prud'hommes de première instance d'Arlon. — Confirmation de la cessation des fonctions de l'assesseur juridique suppléant. — Erratum

Au *Moniteur belge* du 13 juillet 1973, page 8335, il y a lieu de lire dans le texte français « assesseur » au lieu de « assureur ».

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Centre de Recherches agronomiques de l'Etat à Gand
Personnel scientifique. — Promotion

Par arrêtés royaux du 23 juin 1973 :

— M. Gooris, J.C.H., premier assistant, est promu au grade de chef de travaux (rang B), à partir du 1^{er} avril 1973;
— Martens, R.W., premier assistant, est promu au grade de chef de travaux (rang B), à partir du 1^{er} avril 1973.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA CULTURE NEERLANDAISE

Centre universitaire de l'Etat à Anvers
Faculté des sciences économiques appliquées
Personnel enseignant. — Nomination

Par arrêté royal du 12 mars 1973, M. Van Herbruggen, Charles, professeur extraordinaire à la Faculté des Sciences économiques appliquées et titulaire de la chaire Macro-économie et économie mathématique du Centre universitaire de l'Etat à Anvers, est nommé professeur ordinaire, à partir du 1^{er} mars 1973.

Arbeidsrechtbank te Verviers Ontslag van een rechter in sociale zaken

Bij koninklijk besluit van 18 mei 1973, is aan de heer Claus, Marcel, op zijn verzoek, met ingang van 1 juni 1973, ontslag verleend uit zijn ambt van werkend rechter in sociale zaken als werkgever bij de Arbeidsrechtbank te Verviers.

Werkrechtvaard van eerste aanleg van Arlon. — Bevestiging dat een einde is gekomen aan het ambt van de plaatsvervangende rechtskundige bijzitter. — Erratum

In het *Belgisch Staatsblad* van 13 juli 1973, bladzijde 8335, in de Franse tekst lezen, « assesseur » in plaats van « assureur ».

MINISTERIE VAN LANDBOUW

Rijkscentrum voor Landbouwkundig Onderzoek te Gent
Wetenschappelijk personeel. — Bevordering

Bij koninklijke besluiten van 23 juni 1973 :

— wordt de heer Gooris, J.C.H., e.a. assistent, met ingang van 1 april 1973, bevorderd tot de graad van werkleider (rang B);
— wordt de heer Martens, R.W., e.a. assistent, met ingang van 1 april 1973, bevorderd tot de graad van werkleider (rang B).

MINISTERIE VAN NATIONALE OPVOEDING EN NEDERLANDSE CULTUUR

Rijksuniversitair Centrum te Antwerpen
Faculteit van de toegepaste economische wetenschappen
Onderwijzend personeel. — Benoeming

Bij koninklijk besluit van 12 maart 1973 wordt de heer Van Herbruggen, Charles, buitengewoon hoogleraar in de Faculteit van de toegepaste economische wetenschappen en titularis van de leerstoel « Macro-economie en wiskundige economie », van het Rijksuniversitair Centrum te Antwerpen, benoemd tot gewoon hoogleraar met ingang van 1 maart 1973.