

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978.

24 NOVEMBER 1977

WETSVOORSTEL

betreffende de gelijke behandeling
op het stuk van arbeidsvoorwaarden.

(Ingediend door de heer Glinne.)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de gelijke behandeling voornamelijk van mannen en vrouwen op het stuk van arbeidsvoorwaarden in de werkelijkheid om te zetten.

Ondanks de bekrachtiging door ons land van internationale verdragen inzake de gelijke behandeling van werknemers van beidelei kunne, o.m. de Overeenkomst n° 100 van de I. A. O. en artikel 119 van het Verdrag tot instelling van de E. E. G., en ondanks het bestaan in ons land van wettelijke en besluursrechtelijke bepalingen tot toepassing van dit gelijkheidsbeginsel (koninklijk besluit van 24 oktober 1967), blijkt uit een onderzoek van de huidige toestand, uit opzoekingen en enquêtes die o.m. door het « Centre national de sociologie du droit social » onder leiding van Mevrouw Eliane Vogel-Polsky zijn verricht, dat er nog steeds niet te verwaarlozen verschillen in behandeling en beloning van mannen en vrouwen bestaan. Die verschillen hebben zeer diverse oorzaken en steunen maar zelden alleen op het geslacht. Het is dan ook bijzonder moeilijk zowel ze uit te schakelen als uit te maken wat, bij die verschillen, het gevolg is van sociale vooroordelen en gedragingen enerzijds en van wetten, verordeningen en handelingen uit het rechtsleven anderzijds.

De vastgestelde verschillen hebben niet alleen betrekking op de gelijkheid in loon, maar op alle arbeidsvoorwaarden. Daarom gaat dit wetsvoorstel verder dan het op 27 november 1968 door de heren Couteau, Perin c.s. ingediende wetsvoorstel (Sruk n° 172/1 van de zitting 1968-1969) waarbij gelijke beloning van mannen en vrouwen algemeen verplicht wordt gemaakt.

Dit voorstel heeft betrekking op een zeer groot aantal vrouwelijke werknemers; dat aantal wordt geschat op bijna een miljoen.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978.

24 NOVEMBRE 1977

PROPOSITION DE LOI

sur l'égalité de traitement
dans les conditions de travail.

(Déposée par M. Glinne.)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Cette proposition de loi tend à réaliser l'égalité de traitement dans les conditions de travail, principalement entre les hommes et les femmes.

Malgré la ratification par la Belgique d'accords internationaux en matière d'égalité de rémunération des travailleurs des deux sexes, notamment la Convention n° 100 de l'O. I. T. et l'article 119 du traité instituant la C. E. E., et malgré l'existence dans notre pays de dispositions légales et réglementaires visant à faire appliquer ce principe d'égalité (arrêté royal du 24 octobre 1967), l'examen de la situation actuelle, les recherches et les enquêtes qui ont été menées, notamment par le Centre national de sociologie du droit social sous la direction de Madame Eliane Vogel-Polsky, révèlent des différences de traitement et des discriminations de rémunération encore notables entre hommes et femmes. Celles-ci trouvent leur origine dans des sources très diverses et sont rarement fondées sur le sexe seulement: d'où la difficulté de les éliminer comme d'apprécier la part respective des préjugés et des comportements sociaux, d'une part, des législations, des réglementations et des actes de la vie juridique, d'autre part.

Les discriminations constatées ne concernent pas seulement la simple égalité de rémunération, mais s'appliquent à l'ensemble des conditions de travail. C'est la raison pour laquelle la présente proposition de loi va plus loin que celle qui a été déposée le 27 novembre 1968 par MM. Couteau, Perin et consorts (Doc. n° 172/1 de la session 1968-1969) et qui tendait à rendre obligatoire et générale l'égalité des rémunérations des hommes et des femmes.

Elle concerne une population féminine salariée très importante dont le chiffre est estimé à près d'un million de personnes.

Bij het opstellen van de voorgeselde tekst zijn wij niet alleen uitgegaan van internationale bepalingen, o.m. van de Intercontinentale Arbeidsovereenkomst over gelijke beloning van 1951 en van het Verdrag van Rome, maar ook van buitenlandse wetten die, sedert de inwerkingtreding van die internationale verdragen, werden aangenomen om de nationale wet in overeenstemming te brengen met de aangegeven internationale verplichtingen. Het gaat daarbij vooral om de Franse wet van 22 december 1972 (I) en om de Engelse wet van 29 mei 1970 betreffende de gelijke beloning. Ook in ons land moet daar werk van gemaakt worden, niet alleen om onze internationale verplichtingen na te komen, maar ook om op dat gebied zowel als op andere gebieden tot een grotere Europese integratie te komen.

In dit verband zij erop gewezen dat het Europese Parlement op 14 november 1977 advies zal moeten uitbrengen over het voorstel van de Commissie der Europese Gemeenschappen aan de Raad (Stuk n° 522/76) betreffende een richtlijn in verband met de geleidelijke toepassing van het principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake sociale zekerheid. Voorts heeft de Commissie van de Gemeenschappen bij brief van 12 februari 1975 aan de Raad een mededeling voorgelegd betreffende de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers (gelegenheid om arbeid te presteren, om beroepsopleiding en -volnaking te genieten, arbeidsvoorwaarden) en werd dien-aangaande het advies gevraagd van het Europese Parlement en van het Economisch en Sociaal Comité. In het licht van die tekst nu wordt voorgesteld zonder verder verwijl de onnabeclijke aanpassingen aan te brengen in de Belgische wetgeving. In dit verband wordt met name rekening gehouden met :

I) het wetsvoorstel n° 198/1, door dezelfde auteur ingediend op 17 juli 1974 en medeondertekend door zijn collega's I. Pétry, G. Brenez, J. Adriaensens, P. Ghysbrecht en G. Nyffels;

2) de amendementen door Mevr. Perry bij dit voorstel ingediend (Stuk n° 198/2); die amendementen worden in het naderhijge voorstel volledig verwerkt;

3) de voornaamste besluiten van her in december 1976 door de heer Robert Leroy bij « Vie Ouvrière » uitgegeven werk onder de titel « Les salaires féminins », Die besluiten kunnen kort en bondig als volgt worden samengevat: « Indien u wenst te weten wat de Belgische maatschappij werkelijk denkt over de vrouw, bekijk dan de loonschalen: het geld liegt er niet om ... ».

Ten slotte meent de indiener van het onderhavige wetsvoorstel dat het, wegens het aanslepen van de crisis, nog meer dan vroeger past de strijd aan te binden voor een werkelijke gelijkheid, die meer dan ooit eerst moet verwezenlijkt worden op het gebied van de arbeidsvoorwaarden.

Toelichting bij de artikelen.

Artikel 1 neemt in hoofdzaak de beginselen over die zijn vervat in artikel 7 van het in 1966 in de U. N. O. gesloten internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten. De tekst van dat artikel 7 is belangrijk omdat de juridische formulering ervan onbetwistbaar en rechtstreeks een subjectief recht doet ontstaan ten gunste van de onderhorigen van de Sraren die het verdrag hebben be-

Dans l'élaboration du texte proposé, I-OUS nous sommes inspirés non seulement des dispositions internationales, notamment de la Convention internationale du Travail sur l'égalité de rémunération de 1951 et du Traité de Rome, mais également de législations étrangères qui, depuis ces accords internationaux, ont été adoptées pour mettre les lois nationales en concordance avec les engagements internationaux. Il s'agit principalement de la loi française du 22 décembre 1972 (I) et de la loi anglaise du 29 mai 1970 sur l'égalité de rémunération. Cette mise en concordance s'impose en Belgique aussi, non seulement par le souci de respecter les engagements pris par notre pays mais également par celui de préparer, dans ce domaine comme en d'autres, une plus grande intégration européenne.

Dans ce dernier domaine, il convient de remarquer qu'au cours de sa séance du 14 novembre 1977, le Parlement européen sera amené à exprimer son avis sur la proposition de la Commission des Communautés européennes au Conseil (Doc. n° 522/76) concernant une directive relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale. Par ailleurs, la Commission des Communautés a, par lettre en date du 12 février 1975, soumis au Conseil une communication de la Commission concernant l'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins (accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et conditions de travail), cependant que les avis du Parlement européen et du Comité économique et social ont été sollicités. C'est par rapport à ce dernier texte qu'il est proposée de modifier, sans attendre davantage, la modification inéluctable de la législation belge. Il est notamment tenu compte, à ce propos :

I) de la proposition de loi nO 198/1, déposée par le même auteur le 17 juillet 1974 et contresignée par ses collègues J. Perry, G. Brenez, J. Adriaensens, P. Ghysbrecht et G. Nyffels;

2) des amendements présentés par Mme Pétry à la proposition précitée (Doc. n° 198/2); ils sont intégralement incorporés dans la présente proposition de loi;

3) des principales conclusions de l'ouvrage « Les salaires féminins », publié par M. Robert Leroy, en décembre 1976, aux éditions « Vie Ouvrière », et qui peuvent lapidairement se résumer comme suit: « Si vous voulez savoir ce que la société belge pense réellement de la femme, regardez les salaires: l'argent, ça ne ment pas, .. ».

L'auteur considère, enfin, que la survivance et le prolongement de la crise renforcent la pertinence et l'opportunité de la lutte engagée en faveur d'une égalité réelle, qui doit plus que jamais être réalisée d'abord en matière de conditions de travail.

Commentaire des articles.

L'article 1 reprend pour l'essentiel les principes mêmes de l'article 7 du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui a été conclu à l'O. N. U. en 1966. Il était important de reprendre le texte de cet article 7, parce que sa formulation juridique crée sans équivoque un droit subjectif direct en faveur des ressortissants des Etats qui l'ont ratifié. Il convenait par conséquent d'in-

(1) Wet nr 72-1143 van 22 december 1972, aangevuld door het decreet nr 73-360 van 17 maart 1973.

(1) Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 complétée par le décret n° 71-360 du 27 mars 1973.

krachtig. Bijgevolg moet in de Belgische nationale wet een uitdrukkelijke formule worden ingevoegd die op het hoogste internationale niveau reeds bekrachtigd werd.

Artikel 2 bepaalt welke de verplichtingen zijn van de werkgever om tot een effectieve gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers te komen. Het leek niet voldoende alleen rekening te houden met begrippen als werk van gelijke waarde of gelijke beloning, omdat het met deze begrippen mogelijk is in de praktijk niet tot een werkelijke gelijkheid te komen; daarom hebben wij, voortgaande op de Engelse wet van 1970 over gelijke beloning, de begrippen werk van gelijke waarde en gelijke beloning aangevuld met de begrippen in wezen gelijkaardig werk en werk dat ingevolge een taakwaardering als van gelijke waarde wordt beschouwd. Die formule maakt het mogelijk alle soorten ongelijkheid te ondervangen:

— de ongelijkheid op het stuk van de waarde van het werk;

— de ongelijkheid inzake beloningscriteria;

— de ongelijkheid inzake werk dat, ofschoon het door de werkgever niet als van gelijke waarde wordt beschouwd, in wezen van gelijke aard als een ander werk is;

— de ongelijkheid die een gevolg is van de onderqualificatie van het door vrouwen verrichte werk, omdat ze voortvloeit uit een taakwaardering volgens andere criteria.

Dit artikel bepaalt hetgeen volgens de gebruikelijke terminologie moet versaan worden onder beloning. Deze laatste omvat niet alleen het basisloon, maar ook alle andere of bijkomende door de werkgever uit hoofde van zijn tewerkstelling aan de werknemer betaalde voordelen. Zoals de Franse wet neemt dit artikel de tekst over van artikel 119 van het Verdrag van Rome.

Artikel 3 bepaalt op welke wijze de bestanddelen van de beloning moeten worden vastgesteld. Die bestanddelen moeten dezelfde zijn voor werknemers van de beide geslachten.

Het is nodig duidelijk aan te geven hoe de systemen voor de classificatie en de taakwaardering welke overeenstemmen met het principe van het gelijke loon, zullen worden toegepast. Het artikel heeft dan ook tot doel het sluiten van collectieve overeenkomsten op het niveau van de onderneming te waarborgen, ook al bestaat er een collectieve overeenkomst op het vlak van de bedrijfstak of van de sector; in dit laatste geval dient men immers de specifieke toepassing op de verschillende arbeidsposten in de onderneming vast te leggen.

Zodoende zal een dubbele procedure voor de opmaak van de classificatie en voor de taakwaardering worden geadresseerd.

Terzelfder tijd dient ook de vrouwelijke vertegenwoordiging bij de overlegprocedure te worden aangemoedigd; daarom is de aanwezigheid van minstens één vrouwelijke afgevaardigde van de werknemers onder de ondertekenaars vereist om de collectieve overeenkomst geldig te maken.

Artikel 4 stelt de werkingssfeer van de wet vast, namelijk die van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers; die werkingssfeer is trouwens in alle in ons land besaande wetten inzake arbeidsbescherming overgenomen.

De artikelen 5 en 6 voorzien in de toepassing van het principe van de door de wet beoogde gelijkheid. Artikel 5 voorziet in de volstrekte nietigheid van de discriminatoire bepalingen die nog mochten bestaan in de individuele overeenkomsten, de collectieve overeenkomsten, de werkreglementen en andere juridische documenten. Ten einde echter geen brutale breuk teweeg te brengen in de besaande overeenkomsten, die dikwijls het resultaat van collectieve onderhan-

delingen zijn, wordt in de nationale wet, op een expliciete, een formulering consacrée au plus haut niveau international.

L'article 2 détermine les obligations de l'employeur pour réaliser effectivement l'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins. Il a paru insuffisant de retenir simplement les notions de travail de valeur égale ou d'égalité de rémunération qui, à elles seules, permettraient encore dans la pratique de ne pas réaliser une véritable égalité; aussi, nous inspirant de la loi anglaise de 1970 sur l'égalité des rémunérations, avons-nous complété la notion de travail de valeur égale et d'égalité de rémunérations par celle de travail analogue pour l'essentiel et de travail classé comme équivalent à la suite d'une évaluation des tâches. Par l'utilisation de cette formule, toutes les hypothèses d'inégalité peuvent être rencontrées:

— celle de la valeur du travail;

— celle des critères de rémunération;

— celle d'un travail qui, tout en n'étant pas considéré comme de valeur égale par l'employeur, est cependant analogue à un autre travail pour l'essentiel;

— celle d'une déqualification du travail féminin résultant d'une évaluation des tâches opérée d'après des critères différents.

Cet article détermine, en outre, au sens usuel du terme, ce qu'il faut entendre par rémunération. C'est non seulement le traitement de base, mais également tous les autres avantages ou accessoires payés par l'employeur au travailleur en raison de son emploi. Il reprend la formulation de l'article 119 du Traité de Rome, comme le fait également la loi française.

L'article 3 détermine comment les éléments composant la rémunération doivent être établis. Ils devront être communs aux travailleurs des deux sexes.

Il convient d'indiquer le moyen par lequel seront mis en œuvre les systèmes de classification et d'évaluation des tâches, conformes au principe de l'égalité de traitement. L'article, en conséquence, vise à garantir la conclusion de conventions collectives au niveau de l'entreprise, même s'il existe une convention collective de branche ou de secteur d'activité; dans cette dernière hypothèse, il importe en effet de prévoir les applications spécifiques aux différents postes de travail dans l'entreprise.

Une procédure contradictoire d'établissement des classifications et d'évaluation des tâches sera ainsi assurée.

Il convient en même temps de promouvoir la représentation féminine dans les procédures de concertation: c'est pourquoi, pour la validité de la convention collective, la présence d'au moins une déléguée des travailleuses est exigée parmi les signataires.

L'article 4 détermine le champ d'application de la loi, à savoir celui de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Ce champ d'application a d'ailleurs été repris dans toutes les lois de protection du travail existant dans notre pays.

Les articles 5 et 6 mettent en application le principe d'égalité contenu dans la loi. L'article 5 frappe de nullité absolue les dispositions discriminatoires qui existeraient encore dans les contrats individuels, les conventions collectives et les règlements de travail et autres instruments juridiques. Toutefois, pour ne pas rompre brutalement les accords existants, qui ont bien souvent fait l'objet de négociations collectives, il a paru utile de donner un certain délai aux parties ayant con-

dclingen waren, leek her nuttig de contracterende partijen een bepaalde termijn te gunnen om hun overeenkomst te wijzigen volgens de geest van de wet. Na het verstrijken van de aldus bepaalde termijn zullen alle bepalingen, die afbreuk doen aan het in de wet voorkomende beginsel van gelijkheid, nietig en zonder uitwerking zijn. De aan deze nietigheid verbonden sanctie bestaat hierin, dat de werknemer die het slachtoffer is van een discriminatie, recht zal hebben op de hoogste beloning, die aan de meest begunstigde werknemer wordt toegekend.

Artikel 6 wil voorkomen dat de werkgever weigert de wet toe te passen, door de werknemer gewoon op de bij de wet bepaalde manier op te zeggen of hem om de een of de andere reden te ontslaan. Indien de werkgever om de een of andere reden mocht beslissen aan de overeenkomst van de werknemer een einde te maken, zal hij met bewijzen moeten aantoonen dat de door de werknemer gevraagde loonsherziening niet de reden is van zijn beslissing. Indien hij desniettemin de werknemer ontslaat, zal hij hem een vergoeding verschuldigd zijn die gelijk is aan twaalf maanden bruto-loon ongeacht de vergoedingen toegekend krachtens de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden of werklieden.

Artikel 7 bepaalt, op welke manier de discriminatie kan worden vasgesreld.

Artikel 8 bepaalt de correctionele straffen waarmee de door de werkgevers begane inbreuken worden bestraft. De eerste inbreuk zal aanleiding geven tot een geldboete en in geval van herhaling zal een gevangenisstraf kunnen worden opgelegd.

Voorts moeten de wettelijke beschermingsmaatregelen op een doeltreffende wijze ter kennis van de betrokkenen worden gebracht. Ze moeten dan ook in de werk- en aanwerkingsplaatsen worden opgehangen.

Artikel 11 ten slotte is verantwoord doordat, ingevolge het ingewikkelde karakter van de in dezen aan de Arbeidsinspectie verleende opdrachten, een gespecialiseerd korps zeer bevoegde ambtenaren dien te worden opgericht, dat over de nodige middelen beschikt om een actieve rol te spelen om de gelijkheidsverhouding tot stand te brengen.

trakte, en vue de modifier leur convention dans l'esprit de la loi. Dès l'expiration du délai qui est ainsi prévu, toutes les dispositions portant atteinte au principe d'égalité de la loi seront nulles et sans effet. La sanction de cette nullité est que le travailleur qui a fait l'objet d'une discrimination bénéficiera de la rémunération la plus élevée qui est accordée au travailleur le plus favorisé.

L'article 6 tend à empêcher l'employeur de refuser d'appliquer la loi en se contentant de donner au travailleur le préavis légal ou de renvoyer celui-ci pour l'un ou l'autre motif. Dans le cas où l'employeur déciderait de mettre fin au contrat du travailleur pour l'un ou l'autre motif, il devra se justifier, en fournissant la preuve, que le motif qu'il invoque n'est pas la demande par le travailleur de la révision de son salaire. S'il décidait néanmoins de le licencier, il devrait lui octroyer une indemnité égale à la rémunération brute de douze mois de travail, sans préjudice des indemnités dues en vertu des législations sur le contrat d'emploi ou le contrat de travail.

L'article 7 détermine comment peuvent être établies les discriminations.

L'article 8 commine de peines correctionnelles les infractions commises par les employeurs. La première sera sanctionnée par une amende, alors que la récidive pourra être punie d'une peine d'emprisonnement.

En outre, pour assurer une connaissance effective des dispositions légales protectrices, celles-ci devront être affichées dans les lieux de travail et les locaux d'embauchage.

Enfin, l'article 11 se justifie par le fait que la complexité des tâches dévolues en l'occurrence à l'Inspection du travail postule la mise en place d'un corps spécialisé, particulièrement qualifié et disposant des moyens nécessaires pour exercer un rôle actif dans la promotion de l'égalité de traitement.

E. GLINNE.

WETSVOORSTEL

Artikel 1.

Iedere werknemer heeft recht op rechtvaardige en billijke arbeidsvoorwaarden, die in het bijzonder het volgende waarborgen:

a) een beloning die alle werknemers een billijk loon verschafft en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde zonder onderscheid van welke aard ook; in het bijzonder dienen aan vrouwen arbeidsvoorwaarden te worden gewaarborgd die niet onderdoen voor die welke op mannen van roepassing zijn, met gelijke beloning voor gelijk werk;

b) veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden;

c) gelijke kansen voor eenieder op bevordering in zijn werk naar een passende hogere positie, waarbij geen andere overwegingen mogen gelden dan die van anciënniteit en bekwaamheid.

PROPOSITION DE LOI

Article 1.

Tout travailleur a le droit de jouir de conditions de travail justes et équitables qui assurent notamment :

a) une rémunération qui procure au travailleur un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont faites ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un travail de valeur égale;

b) la sécurité et l'hygiène du travail;

c) la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans aucune autre considération que les aptitudes et la durée des services accomplis.

Art. 2.

Iedere werkgever is, voor gelijk werk of werk van gelijke waarde, of voor in wezen gelijkwaardig werk of voor werk dat ingevolge een taakwaardering als van gelijke waarde beschouwd wordt, gehouden een gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te waarborgen.

Onder beloning in de zin van deze wet dient te worden verstaan het basis- of minimumloon of -salaris, en alle overige voordelen en toeslagen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn diensrbetrekking betaalt.

Art. 3.

De verschillende bestanddelen die de beloning uitmaken moeten volgens identieke normen voor mannen en voor vrouwen berekend worden.

De categorieën en criteria in verband met de classificatie en de promotie in een beroep, alsook alle andere grondslagen van de berekening van de beloning, in her bijzonder de wijzen van waardering m.b.t. de taken en het werk, moeten voor werknemers van beider kunne dezelfde zijn en via op het niveau van de onderneming te sluiten collectieve overeenkomsten worden vasrgelegd.

Op straffe van nierigheid van de collecieve overeenkomst moet er onder de ondertekenaars die de werknemers vertegenwoordigen, minrcns en zijn die de werkneemsters vertegenwoordigt.

Art. 4.

Deze wet is van roepassing op de werknemers en de werkgevers. Voor de toepassing van deze wer worden gelijkgesteld:

1° met werknemers: de leerjongens, evenals de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst tegen beloning onder her gezag van een andere persoon arbeidsprestaties leveren;

2° met werkgevers: de personen die de onder 1° bedoelde personen rewerksrellen.

Personen die volledig of gedeeltelijk met een fooi of met bedieningsgeld worden beloond, worden luidens dit artikel behoudens tegenbewijs geacht werknemers te zijn.

Art. 5.

Alle bepalingen die met name in een arbeidsovereenkomst, een collectieve arbeidsovereenkomst, een ondernemingsakkoord, een loonregeling of een loonschaal voorkomen en die in tegenstelling met de bovenstaande artikelen 1, 2 en 3, voor en of meer werknemers van een van beide geslachten een beloning vaststellen die lager ligt dan die welke de werknemers van het andere geslacht voor een zelfde arbeid of voor een gelijkwaardige arbeid genieten, behoren, binnen twaalf maanden na de inwerkingtreding van deze wer, te worden gewijzigd ren einde de gelijkheid van behandeling tussen de werknemers van beider kunne te herstellen. Ingeval die wijzigingen nier tot stand komen, zullen de bepalingen van rechrswege als nietig worden beschouwd. In dar geval treedt de hoogste beloning die aan de meest begunsrigde werknemers wordt toegekend, van rechtswege in de plaats van die waarop de nietig geworden bepaling betrekking had.

Art. 1.

Tout employeur est, pour un même travail ou un travail de valeur égale, ou pour un travail analogue pour l'essentiel, ou pour un travail classé comme équivalent à la suite d'une évaluation des tâches, tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins.

Par rémunération, au sens de la présente loi, il faut entendre le salaire ou le traitement de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Art. 3.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des fonctions et des postes de travail, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et fixés par voie de conventions collectives à conclure au niveau de l'entreprise.

A peine de nullité de la convention collective, les signataires représentant les travailleurs doivent compter au moins une déléguée représentant les travailleuses.

Art. 4.

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs. Pour l'application de cette loi sont assimilés:

1° aux travailleurs: les apprentis, ainsi que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

Les personnes rémunérées totalement ou partiellement au pourboire ou service sont présumées, sauf preuve contraire, être des travailleurs aux termes du présent article.

Art. 5.

Toutes les dispositions figurant notamment dans un contrat de louage de services, une convention collective, un accord d'entreprise, un règlement ou barème de salaire et qui, contrairement aux articles 1, 2 et 3 ci-dessus, déterminent pour un ou plusieurs travailleurs de l'un des deux sexes une rémunération inférieure à celle des travailleurs de l'autre sexe pour un même travail et pour un travail de valeur égale devront faire l'objet, dans les douze mois suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, d'une modification destinée à rétablir l'égalité de traitement entre les travailleurs de l'un et de l'autre sexe. Dans le cas où ces modifications n'auraient pas été réalisées, ces dispositions seront considérées comme nulles de plein droit. Dans ce cas, la rémunération la plus élevée dont bénéficient les travailleurs les plus favorisés sera substituée de plein droit à celle que comportait la disposition frappée de nullité.

Arr. 6.

De werkgever die een werknemer tewerkstelt die een geding inspant of voor wie een geding wordt ingespannen met het oog op de herziening van zijn beloning op grond van deze wet, mag niet eenzijdig een einde maken aan de arbeidsverhouding, alvorens de termijn van één jaar die aan het einde van de procedure tot herziening van de genoemde beloning ingaat, verstreken is, tenzij de reden daartoe geen verband houdt met de genoemde procedure.

De bewijslast van deze reden rust op de werkgever wanneer de voor het ontslag opgegeven reden niet beantwoordt aan de voorschriften van het eerste lid, en bij ontstentenis van enige reden moet de werkgever aan de ontslagen werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke overeenstemt met het bruto loon van twaalf maanden, ongeacht de aan de werknemer verschuldigde vergoedingen in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Art. 7.

De diensten van de arbeidsinspectie mogen op grond van een gewone klacht of ambtshalve mededeling vragen van de verschillende elementen die in aanmerking komen bij de vaststelling van de beloning in de onderneming en inzonderheid van de normen, categorieën, criteria en grondslagen van berekening die in artikel 3 worden vermeld. Evenwel voeren zij een tegensprekelijk onderzoek, tijdens hetwelk de werkgever en de betrokken werknemer(s) zieh door een persoon van eigen kuis mogen laten bijstaan.

Art. 8.

De werkgever die de bepalingen van de artikelen 2, 3 en II van deze wet overtreedt, wordt gestraft met geldboete van 26 tot 500 F. De boete wordt evenveel malen opgelegd als er werknemers zijn die onder onwettige voorwaarden worden beloond. In geval van herhaling wordt de boete verdubbeld en kan de werkgever reus worden gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar.

Art. 9.

Artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale werten wordt aangevuld met een 32°, luidend als volgt :

« 32° de werkgever die de bepalingen overtreedt van de artikelen 2, 3 en II van de wet betreffende de gelijke behandeling op het stuk van arbeidsvoorwaarden. »

Arr. 10.

In artikel 11 van dezelfde wet wordt na het cijfer 19° het cijfer 32° ingevoegd.

Art. 11.

In de bedrijven waar vrouwelijk personeel is tewerkgesteld, moeten de tekst van deze wet en de teksten die de toepassing ervan regelen, in de werkplaatsen en in de aanwervingsplaatsen worden opgehangen.

Art. 6.

L'employeur qui occupe un travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action tendant à réviser sa rémunération sur base de la présente loi ne peut mettre fin unilatéralement à la relation de travail jusqu'à l'expiration du délai d'un an prenant cours à la fin de la procédure de révision de ladite rémunération, sauf pour un motif étranger à ladite procédure.

La charge de la preuve de ce motif incombe à l'employeur si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions du premier alinéa, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur licencié une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de douze mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture de contrat de louage de travail.

Art. 7.

Sur simple plainte ou d'office, les services de l'inspection du travail peuvent demander communication des différents éléments qui concourent à la détermination de la rémunération dans l'entreprise et, notamment, des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article 3. Ils procèdent, le cas échéant, à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et le ou les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

Art. 8.

Sera puni d'une amende de 26 à 500 F tout employeur qui contrevient aux dispositions des articles 2, 3 et 11 de la présente loi. L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. En cas de récidive, l'amende sera doublée et l'employeur pourra en outre être puni d'un emprisonnement de un mois à un an.

Art. 9.

L'article 1 de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, est complété par un 32° libellé comme suit :

« 32° l'employeur qui contrevient aux dispositions des articles 2, 3 et II de la loi sur l'égalité de traitement dans les conditions de travail. »

Art. 10.

A l'article II de la même loi, le chiffre 32° est inséré après le chiffre 19°.

Art. 11.

Dans les établissements occupant du personnel féminin, le texte de la présente loi et les textes qui veilleront à en assurer l'application seront affichés dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux d'embauchage.

Art. 12.

Rechtsvorderingen ontstaan uit de toepassing van deze wet verjaren door verloop van vijf jaar na het feit dat tot de vordering aanleiding heeft gegeven.

Art. 13.

De Koning wijst de ambtenaren aan die belast zijn met het toezicht op de toepassing van deze wet.

Bovendien wordt in de Arbeidsinspectie een gespecialiseerd korps ambtenaren opgericht die belast zijn met de in het vorige lid bepaalde opdracht.

14 november 1977.

Art. 12.

Les actions qui naissent de l'application de la présente loi sont prescrites cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action.

Art. 13.

Le Roi désigne les fonctionnaires chargés de la surveillance de l'application de la présente loi.

En outre, il sera créé, au sein de l'Inspection du travail, un corps spécialisé de fonctionnaires chargés de la mission prévue à l'alinéa précédent.

14 novembre 1977.

E. GLINNE,
Georgette BRENEZ,
Jeanne ADRIAENSENS.