

Chambre des représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1998-1999 (*)

25 MARS 1999

PROJET DE LOI

**sur l'égalité de traitement entre
hommes et femmes en ce qui concerne
les conditions de travail, l'accès à
l'emploi et aux possibilités de
promotion, l'accès à une profession
indépendante et les régimes
complémentaires de sécurité
sociale**

TEXTE ADOPTÉ EN SÉANCE
PLÉNIÈRE ET TRANSMIS
AU SÉNAT

CHAPITRE I^{er}

Disposition générale

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Elle transpose la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régi-

Voir :

- 2057 - 98 / 99 :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 : Amendements.
- N° 3 : Rapport.

Annales :
24 et 25 mars 1999.

(*) Cinquième session de la 49^e législature.

Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1998-1999 (*)

25 MAART 1999

WETSONTWERP

**op de gelijke behandeling van mannen
en vrouwen ten aanzien van de
arbeidsvoorwaarden, de toegang tot
het arbeidsproces en de
promotiekansen, de toegang tot een
zelfstandig beroep en de aanvullende
regelingen voor sociale zekerheid**

TEKST AANGENOMEN IN PLENAIRE
VERGADERING EN OVERGEZONDEN
AAN DE SENAAT

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Bij deze wet worden de richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van man-

Zie :

- 2057 - 98 / 99 :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 : Amendementen.
- N° 3 : Verslag.

Handelingen :
24 en 25 maart 1999.

(*) Vijfde zitting van de 49^e zittingsperiode.

mes professionnels de sécurité sociale et la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

CHAPITRE II

Objet et définitions

Art. 2

La présente loi s'applique à l'accès à l'emploi, aux possibilités de promotion, à l'accès à une profession indépendante, aux conditions de travail, ainsi qu'aux régimes complémentaires de sécurité sociale.

La présente loi n'est pas applicable aux régimes légaux de sécurité sociale dans les domaines de l'assurance-chômage, de l'assurance maladie-invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° travailleurs : les personnes qui fournissent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail et les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, y compris les apprentis;

2° employeurs : les personnes qui occupent les travailleurs visés au 1°;

3° dispositions : les dispositions légales, réglementaires et administratives, les conventions individuelles et collectives de travail, les règlements de travail, les règles des régimes statutaires de droit administratif applicables au personnel des services publics, à l'exception des dispositions légales et réglementaires qui sont édictées par les communautés, les régions et les Commissions communautaires française et flamande;

4° pratiques : tout fait isolé ou répété d'un organisme public ou privé, d'un employeur ou d'une personne, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui a trait à une matière fixée par la présente loi;

5° profession indépendante : l'activité professionnelle exercée par toute personne non engagée dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut et en dehors de tout lien de subordination;

6° travailleurs indépendants : les personnes qui pratiquent une profession indépendante visée au 5°.

nen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en de richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht, omgezet.

HOOFDSTUK II

Voorwerp en definities

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de toegang tot het arbeidsproces, op de gelegenheid tot promotiekanalen, op de toegang tot een zelfstandig beroep, op de arbeidsvoorwaarden, alsmede op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Deze wet is niet van toepassing op de wettelijke regelingen voor sociale zekerheid op het stuk van de werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, met inbegrip van de leerjongens en leermeisjes;

2° werkgevers : de personen die de in 1° bedoelde werknemers tewerkstellen;

3° bepalingen : de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen en de bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de openbare diensten, met uitzondering van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en regelingen die door de gemeenschappen, de gewesten en de Vlaamse en Franse Gemeenschapscommissies worden uitgevaardigd;

4° praktijken : elk alleenstaand of herhaald feit van een openbare of particuliere instelling, van een werkgever of van een persoon, ten aanzien van een persoon of een groep van personen en die betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld bij deze wet;

5° zelfstandig beroep : de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is met een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid;

6° zelfstandigen : de beoefenaars van een zelfstandig beroep bedoeld in 5°.

Art. 4

Pour l'application de la présente loi, on entend par « principe de l'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement.

Pour l'application du principe de l'égalité de traitement, une discrimination directe existe lorsqu'une différence de traitement est basée de manière directe sur le sexe. Il faut également entendre par discrimination directe toute différence de traitement basée sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité. La discrimination directe ne peut être justifiée en aucune circonstance.

Pour l'application du principe de l'égalité de traitement, une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés.

Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 5

Pour l'application de la présente loi, le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est présumé être une discrimination sur la base du sexe.

On entend par harcèlement sexuel sur les lieux de travail, toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prendre des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

À cette fin, en ce qui concerne les services publics qui relèvent de l'État fédéral ou qui se trouvent sous le contrôle ou la surveillance de cette même autorité, Il consulte la commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et, selon le cas, le comité de concertation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas. Pour ce qui est du secteur privé, Il consulte la commission permanente

Art. 4

Voor de toepassing van deze wet wordt onder « beginsel van gelijke behandeling » verstaan, de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van directe discriminatie sprake wanneer een verschil in behandeling rechtstreeks op grond van het geslacht wordt gebaseerd. Onder directe discriminatie dient mede te worden verstaan elk verschil in behandeling gebaseerd op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap. Directe discriminatie kan onder geen enkele omstandigheid worden gerechtvaardigd.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van indirecte discriminatie sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een geslacht beïnvloedt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen.

De bepalingen inzake de bescherming van zwangerschap en moederschap vormen geen discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Art. 5

Voor de toepassing van deze wet wordt ongewenst seksueel gedrag op het werk vermoed een vorm van discriminatie op grond van het geslacht te zijn.

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk.

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit maatregelen uitvaardigen ter bestrijding en preventie van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Te dien einde raadpleegt Hij, wat de overheidsdiensten betreft die onder de federale Staat ressorteren of die onder de controle of het toezicht van diezelfde overheid vallen, de vaste commissie arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, het bevoegde overlegcomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is. Wat de privé-sector betreft, raadpleegt Hij de vaste commissie

du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes ainsi que le Conseil national du Travail.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 6

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 2, alinéa 1^{er}.

Après avoir procédé aux consultations des organes prévus à l'article 5, alinéa 4, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les cas dans lesquels ces mesures sont prises.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

CHAPITRE III

Mise en œuvre

Section I^{re}

Accès à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante

Art. 7

La présente section est applicable aux employeurs, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante.

Art. 8

L'égalité de traitement doit être assurée dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, à la sélection, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail et aux professions indépendantes, quels que soient le secteur et l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

Il est notamment interdit :

1° de faire référence au sexe dans les offres d'emploi ou les annonces relatives à l'emploi et aux possibilités de promotion, ou d'utiliser dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe;

arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen alsook de Nationale Arbeidsraad.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Art. 6

De bepalingen van deze wet vormen geen belemmering voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen tot doel hebben, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen in de in artikel 2, eerste lid, bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, bepaalt de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit, de gevallen waarin deze maatregelen worden getroffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zo niet moet er niet op gewacht worden.

HOOFDSTUK III

Tenuitvoerlegging

Afdeling I

Toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en tot een zelfstandig beroep

Art. 7

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers alsook op al wie werkaanbiedingen of advertenties inzake werkgelegenheid, promotiekansen en zelfstandige beroepen verspreidt.

Art. 8

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in de bepalingen en praktijken met betrekking tot de toegangsvoorwaarden, de selectie, de selectiecriteria inbegrepen, tot de betrekkingen of functies en tot de zelfstandige beroepen, ongeacht de sector en de activiteit en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.

Het is onder meer verboden :

1° te verwijzen naar het geslacht in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht vermelden of laten veronderstellen;

2° de faire référence au sexe dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité, ou d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination;

3° de refuser ou d'entraver l'accès à l'emploi ou aux possibilités de promotion pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe.

Les interdictions prévues à l'alinéa 2 s'appliquent également aux professions indépendantes.

Art. 9

Nonobstant les dispositions de l'article 8, alinéa 2, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, fixer les cas dans lesquels il pourra être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle pour lesquels, en raison de la nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 10

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente loi, les dispositions de l'article 8, alinéa 1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ainsi que celles prises en application de l'article 10 de la même loi, qui empêchent l'accès à l'emploi ou les possibilités de promotion.

Le Roi peut, après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, abroger les dispositions visées à l'alinéa 1^{er}.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Section II

Conditions de travail et de licenciement

Art. 11

La présente section est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

2° te verwijzen naar het geslacht in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen of functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot een discriminatie;

3° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen te ontfemen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die direct of indirect op het geslacht steunen.

De in het tweede lid voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.

Art. 9

Onverminderd het bepaalde in artikel 8, tweede lid, kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor het geslacht een doorslaggevende voorwaarde vormt wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Art. 10

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze wet worden beschouwd, de bepalingen van artikel 8, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de bepalingen die genomen worden in toepassing van artikel 10 van diezelfde wet die de toegang tot het arbeidsproces en de gelegenheid tot de promotiekansen verhinderen.

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, kan de Koning de bepalingen die in het eerste lid vermeld zijn, opheffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Afdeling II

Arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag

Art. 11

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers.

Art. 12

L'égalité de traitement doit être assurée aux travailleurs dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux conditions de travail et au licenciement.

Il est notamment interdit :

1° de faire référence au sexe dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou d'utiliser dans ces conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination;

2° d'établir ou d'appliquer des conditions, critères ou motifs d'une manière discriminatoire en fonction du sexe.

Art. 13

Par conditions de travail, on entend les dispositions et les pratiques relatives :

— au contrat de travail et aux régimes statutaires de droit administratif, à l'exception du personnel des gouvernements régionaux et communautaires, du personnel des institutions publiques qui dépendent des communautés et des régions et du personnel de l'enseignement;

- au contrat de stage et d'apprentissage;
- aux conventions collectives de travail;
- à la durée du travail et aux horaires;
- aux jours fériés;
- au repos du dimanche;
- au travail de nuit;
- aux règlements de travail;
- aux travaux des jeunes;
- aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- à la promotion du travail et des travailleurs;

- à la rémunération et à sa protection;
- à la classification des professions;
- au congé-éducation payé et au congé de formation;

- aux vacances annuelles;
- ainsi que le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, compléter l'énumération des matières figurant à l'alinéa premier.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, prendre des mesures visant à garantir que la classification des professions soit conforme au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

Art. 12

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden inzake ontslag.

Het is onder meer verboden :

1° te verwijzen naar het geslacht in de arbeidsvoorwaarden, en in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag of in die voorwaarden, criteria of redenen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot discriminatie;

2° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht vast te stellen of toe te passen.

Art. 13

Onder arbeidsvoorwaarden verstaat men de bepalingen en praktijken die betrekking hebben op :

— de arbeidsovereenkomst en de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, met uitzondering van de statutaire regelingen van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen, van het personeel van de openbare instellingen die afhangen van gemeenschappen en gewesten en van het onderwijspersoneel;

- de stage- en leerovereenkomst;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de feestdagen;
- de zondagsrust;
- de nachtarbeid;
- de arbeidsreglementen;
- de arbeid van jeugdige werknemers;
- de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeid en de lotsverbetering van de werknemers;
- het loon en de bescherming ervan;
- de beroepenclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de jaarlijkse vakantie;
- alsook het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de in het eerste lid opgesomde materies aanvullen.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, eveneens maatregelen nemen die tot doel hebben te garanderen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, zoals bepaald in deze wet.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 14

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente section : les dispositions qui ont été déterminées par le Roi, en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et qui assurent aux femmes une protection spécifique.

Le Roi peut, après avoir procédé aux consultations des organes prévues à article 5, alinéa 4, abroger les dispositions visées au présent article.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Section III

Régimes complémentaires de sécurité sociale

Art. 15

La présente section est applicable aux régimes complémentaires de sécurité sociale en faveur des :

- 1° travailleurs;
- 2° travailleurs indépendants;
- 3° travailleurs et travailleurs indépendants dont le travail est interrompu par la maladie, la maternité ou un accident;
- 4° chômeurs et demandeurs d'emploi;
- 5° pensionnés;
- 6° ayants droit des personnes visées sous 1° à 5°.

Art. 16

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, ce qu'on entend par régimes complémentaires de sécurité sociale pour l'application de la présente loi.

Art. 17

§ 1^{er}. L'égalité de traitement doit être assurée dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux régimes complémentaires de sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne :

— le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes;

— l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Art. 14

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd de bepalingen die door de Koning vastgesteld zijn op het stuk van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en die de vrouwen specifiek beschermen.

De Koning kan, na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de in dit artikel vermelde bepalingen opheffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Afdeling III

Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Art. 15

Deze afdeling is van toepassing op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid ten voordele van :

- 1° werknemers;
- 2° zelfstandigen;
- 3° werknemers en zelfstandigen van wie de arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap of ongeval;
- 4° werklozen en werkzoekenden;
- 5° gepensioneerden;
- 6° de rechtverkrijgenden van de personen bedoeld onder 1° tot 5°.

Art. 16

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, wat voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Art. 17

§ 1. De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in het bijzonder met betrekking tot :

— het toepassingsgebied van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen;

— de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;

— le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge, et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

§ 2. Sont contraires au principe de l'égalité de traitement en application de la présente loi, les dispositions qui, soit directement, soit indirectement, établissent une différence fondée sur le sexe pour :

1° définir les personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;

2° fixer le caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;

3° établir des règles différentes en ce qui concerne l'âge d'entrée dans le régime ou en ce qui concerne la durée minimale d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;

4° prévoir des règles différentes, sauf dans la mesure prévue aux 8° et 9°, pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;

5° fixer des conditions différentes d'octroi des prestations ou réserver celles-ci aux travailleurs de l'un des deux sexes;

6° imposer des âges différents de retraite;

7° interrompre le maintien ou l'acquisition de droits pendant les périodes de congé de maternité ou de congé pour raisons familiales, légalement ou conventionnellement prescrits et rémunérés par l'employeur;

8° fixer des niveaux différents pour les prestations, sauf dans la mesure nécessaire pour tenir compte d'éléments de calcul actuariel qui sont différents pour les deux sexes dans le cas de régimes à cotisations définies.

Dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation, certains éléments peuvent être inégaux dans la mesure où l'inégalité des montants est due aux conséquences de l'utilisation de facteurs actuariels différents selon le sexe lors de la mise en œuvre du financement du régime;

9° fixer des niveaux différents pour les cotisations des travailleurs, fixer des niveaux différents pour les cotisations des employeurs, sauf :

— dans le cas de régimes à cotisations définies, si le but est d'égaliser ou de rapprocher les montants des prestations de pension fondées sur ces cotisations;

— dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation lorsque les cotisations patronales sont destinées à compléter l'assiette financière indispensable pour couvrir le coût de ces prestations définies;

10° prévoir des normes différentes ou des normes applicables seulement aux travailleurs d'un sexe déterminé, sauf dans la mesure prévue aux points 8° et

— de la détermination des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge, et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

§ 2. Zijn strijdig met het beginsel van gelijke behandeling in toepassing van deze wet de bepalingen en praktijken die hetzij direct, hetzij indirect een onderscheid maken op grond van het geslacht om :

1° te bepalen welke personen aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;

2° te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;

3° uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;

4° behoudens voorzover bepaald onder 8° en 9°, uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de terugbetaling van de premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;

5° uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze aan één van beide geslachten voor te behouden;

6° uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;

7° het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapsverlof of van verlof om gezinsredenen;

8° uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voorzover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande premies.

In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bepaalde elementen ongelijk zijn voor zover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling;

9° uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies van werknemers, uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies van werkgevers, behalve :

— bij regelingen met vaststaande premies, indien wordt beoogd, de hoogte van de op deze premies gebaseerde pensioenprestaties voor beide geslachten gelijk te trekken of onderling aan te passen;

— bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, indien de werkgeverspremiën zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de uit deze uitkeringsniveaus voortvloeiende kosten aan te vullen;

10° verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald

9°, en ce qui concerne la garantie ou le maintien du droit à des prestations différées quand l'affilié quitte le régime.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, apporter des modifications à la liste reprise à l'alinéa 1^{er}.

CHAPITRE IV

Dispositions générales

Art. 18

Sont nulles, à l'exception des dispositions légales, les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement tel qu'il est défini dans la présente loi.

Art. 19

Toute personne qui justifie d'un intérêt peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions de la présente loi.

Quand cette personne établit devant cette juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement incombe à la partie adverse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales, aux dispositions de l'article 23, § 2, ou à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 20

Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, pour la défense des droits de leurs membres :

1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2° les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

4° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

onder 8° en 9°, met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, wijzigingen aanbrengen aan de in het eerste lid opgenomen lijst.

HOOFDSTUK IV

Algemene bepalingen

Art. 18

De bepalingen, uitgezonderd de wettelijke, die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, zoals dat in deze wet is gedefinieerd, zijn nietig.

Art. 19

Al wie doet blijken van een belang kan bij het bevoegde gerecht een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van deze wet te doen toepassen.

Wanneer deze persoon voor dit gerecht feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, op de bepalingen van artikel 23, § 2, of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Art. 20

Ter verdediging van de rechten van hun leden kunnen, in alle geschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, in rechte optreden :

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Le pouvoir des organisations mentionnées à l'alinéa 1^{er} ne porte pas atteinte aux droits des membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

Art. 21

La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application de la présente loi peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, aux personnes responsables et aux employeurs visés à l'article 11, ainsi qu'à quiconque ne respectant pas les dispositions de l'article 17, de mettre fin à la situation discriminatoire, en matière de conditions de travail, de licenciement ou de régimes complémentaires de sécurité sociale, reconnue comme discriminatoire sur la base des dispositions de la présente loi.

Art. 22

Le Roi peut charger des commissions dont Il détermine la composition ou des commissions spécialisées composées de façon paritaire, de donner des avis à la juridiction compétente, si cette dernière le demande, sur les litiges portant sur l'application des dispositions de la présente loi.

Art. 23

§ 1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit à l'Inspection des lois sociales, ou pour lequel l'Inspection des lois sociales est intervenue, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente loi relatives à l'accès à la promotion, et aux conditions de travail y compris les conditions de licenciement, et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenue après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de

De bevoegdheid van de in het eerste lid vermelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.

Art. 21

Het gerecht bij wie een geschil in verband met de toepassing van deze wet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve de bij artikel 11 bedoelde verantwoordelijke personen en werkgevers alsmede al wie de bepalingen van artikel 17 niet naleeft, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een discriminerende toestand inzake arbeidsvoorwaarden, ontslag of aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, welke op grond van de bepalingen van deze wet als discriminerend zijn erkend.

Art. 22

De Koning kan de commissies die Hij samenstelt of de gespecialiseerde paritair samengestelde commissies de opdracht geven adviezen te verstrekken aan het bevoegde gerecht, wanneer dit erom vraagt, over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van deze wet.

Art. 23

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de Inspectie van de sociale wetten een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie de Inspectie van de sociale wetten is opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot naleving van de bepalingen van deze wet betreffende de promotiekansen, de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt

travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise ou le service ou poste de travail, aux conditions fixées antérieurement.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou le service le travailleur ou le remet dans son poste de travail initial est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. À défaut de réintégration ou de reprise au poste de travail, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur payera au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise au poste de travail visée au § 3, alinéa 1^{er} :

1° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er} qui, dans le chef du travailleur, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

2° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

CHAPITRE V

Surveillance

Art. 24

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le

in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

HOOFDSTUK V

Toezicht

Art. 24

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning

Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

CHAPITRE VI

Dispositions pénales

Art. 25

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 272 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les personnes visées à l'article 7 qui enfreignent les dispositions de l'article 8;

2° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui enfreignent les dispositions de l'article 12;

3° toute personne qui enfreint les dispositions de l'article 17;

4° les personnes qui n'ont pas mis fin à la situation reconnue comme discriminatoire dans le délai qui leur a été fixé par le juge en vertu de l'article 21;

5° toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la présente loi;

6° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Art. 26

Pour les infractions prévues à l'article 25, 1°, 2°, 3°, 4° et 5°, l'amende sera multipliée par le nombre de personnes pour lesquelles ces dispositions ont été violées sans que cette amende puisse excéder 50 000 francs.

Art. 27

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 28

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

HOOFDSTUK VI

Strafbepalingen

Art. 25

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook alle bij artikel 7 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 8 niet nakomen;

2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van artikel 12 niet nakomen;

3° al wie de bepalingen van artikel 17 niet nakomt;

4° de personen die binnen de door de rechter krachtens artikel 21 vastgestelde en aan hem opgelegde termijn geen einde maakt aan de discriminerend geachte toestand;

5° al wie een inbreuk pleegt op de bepalingen van de uitvoeringsbesluiten van deze wet;

6° al wie het krachtens deze wet georganiseerde toezicht belemmert.

Art. 26

Voor de bij artikel 25, 1°, 2°, 3°, 4° en 5°, bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal personen voor wie die bepalingen zijn overtreden zonder dat deze geldboete meer dan 50 000 frank mag bedragen.

Art. 27

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 28

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 29

§ 1^{er}. Toutes les dispositions du livre I^{er} du Code pénal, le chapitre VII compris, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

§ 2. L'article 85 du Code précité est applicable aux infractions visées par la présente loi sans que le montant de l'amende puisse être inférieur à 40 % du montant minimum visé par la présente loi.

Art. 30

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action. Par dérogation à l'article 21, alinéa 2, du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle, le délai de prescription reste fixé à cinq ans, lorsqu'un délit est contraventionnalisé.

Les actions civiles qui résultent de l'application de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution sont prescrites cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse, en ce qui concerne les travailleurs, excéder un an après la fin de la relation de travail.

CHAPITRE VII

Dispositions modificatives et abrogatoires

Art. 31

L'article 1^{er}, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, inséré par la loi du 4 août 1978, est complété comme suit :

« n) l'employeur qui enfreint le principe de l'égalité de traitement dans les dispositions et pratiques relatives aux régimes complémentaires de sécurité sociale;

o) l'employeur qui ne met pas fin à la situation qui a été reconnue comme discriminatoire sur la base des conditions de travail et des conditions et critères de licenciement dans le délai qui lui a été fixé par le juge en vertu de l'article 21 de la loi du ... sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale;

p) l'employeur qui commet une infraction aux arrêtés d'exécution de la loi du ... sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibi-

Art. 29

§ 1. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven.

§ 2. Artikel 85 van voormeld Wetboek is toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40 % van het bij deze wet bepaalde minimumbedrag.

Art. 30

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan. In afwijking van artikel 21, tweede lid van de voorafgaande titel van het Wetboek van strafvordering blijft de verjaringstermijn vijf jaar, ingeval een wanbedrijf wordt omgezet in een overtreding.

De burgerlijke rechtsvorderingen die bij toepassing van deze wet of van zijn uitvoeringsbesluiten worden ingesteld, verjaren door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan; die termijn mag voor de werknemers echter niet langer zijn dan één jaar na de beëindiging van de arbeidsrelatie.

HOOFDSTUK VII

Wijzigings- en opheffingsbepalingen

Art. 31

Artikel 1, 32°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, ingevoegd bij de wet van 4 augustus 1978, wordt aangevuld als volgt :

« n) de werkgever die het beginsel van gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken in verband met de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

o) de werkgever die geen einde maakt aan de toestand welke op het stuk van de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden en criteria voor ontslag als discriminerend is erkend binnen de door de rechter vastgestelde en aan hem opgelegde termijn krachtens artikel 21 van de wet van ... op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

p) de werkgever die een inbreuk pleegt op de uitvoeringsbesluiten van de wet van ... op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het ar-

lités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale. ».

Art. 32

Le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique est abrogé en ce qui concerne les matières qui sont de la compétence du législateur fédéral.

Bruxelles, le 25 mars 1999.

*Le président de la Chambre
des représentants,*

beidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid. ».

Art. 32

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt opgeheven met betrekking tot de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren.

Brussel, 25 maart 1999.

*De voorzitter van de Kamer
van volksvertegenwoordigers,*

R. LANGENDRIES

*Le greffier de la Chambre
des représentants,*

*De griffier van de Kamer
van volksvertegenwoordigers,*

F. GRAULICH