

Chambre des Représentants

SESSION EXTRAORDINAIRE 1974

17 JUILLET 1974

PROPOSITION DE LOI

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

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 de toutes les conditions de travail. C'est la raison pour laquelle, à l'inverse de la proposition de loi qui a été déposée le 27 novembre 1968 par IvIM. 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, l'intitulé de la présente proposition va plus loin et veut réaliser l'égalité de traitement dans toutes les conditions de travail.

Notre proposition concerne une population féminine salariée très importante puisqu'elle atteint sans doute près d'un million de personnes.

Dans l'élaboration du texte proposé, nous nous sommes inspirés à la fois des dispositions internationales, notam-

Kamer van Volksvertegenwoordigers

BUITENGEWONE ZITTING 1974

17 JULI 1974

WETSVOORSTEL

betreffende de gelijke behandeling
op het stuk van arbeidsvoorwaarden.

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 overeenkomsten inzake de gelijke behandeling van werknemers van beiderlei 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 bestuursrechtelijke 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 de titel van dit wetsvoorstel verder dan her 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 doordat her de gelijkheid beoogt voor alle arbeidsvoorwaarden.

Ons voorstel heeft betrekking op een zeer groot aantal vrouwelijke werknemers; wellicht zijn het er bijna een miljoen.

Bij her opspreken van de voorgestelde tekst zijn wij uitgegaan zowel van internationale bepalingen, o.m. van de

ment de la Convention internationale du travail sur l'égalité de rémunération de 1951, ainsi que du Traité de Rome, mais également de législations étrangères qui, depuis ces instruments 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 (1) 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 internationaux de notre pays, mais également par celui de préparer, dans ce domaine comme en d'autres, une plus grande intégration européenne.

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'insérer dans la législation nationale belge, de manière explicite, une formulation 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.

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'applica-

Internationale Arbeidsovereenkomst over gelijke beloning van 1951 en van het Verdrag van Rome, als van buitenlandse wetten die, sedert de inwerkingtreding van die internationale verdragen, werden aangenomen om de nationale wet in overeenstemming te brengen met de aangegane internationale verplichtingen. Het gaat daarbij vooralom de Franse wet van 22 december 1972 (1) 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.

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 dit artikel 7 is belangrijk omdat de juridische formulering ervan onberispelijk en rechtstreeks subjectief recht doet ontstaan ten gunste van de onderhorigen van de Staten die het verdrag hebben bekrachtigd. 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 sruk van de waarde van het werk;
- de ongelijkheid inzake beloningscriteria;
- de ongelijkheid inzake werk dar, 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 verstaan 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.

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

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

(1) Wet nr 72-1143 van 11 december 1972, aangevuld door het decreet nr 73-360 van 17 maart 1973.

tion 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 contracté, 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 justifier, en fournissant la preuve, que le motif qu'il invoque n'est pas la demande de révision de son salaire demandée par le travailleur. S'il décidait néanmoins de le licencier, il devrait octroyer au travailleur 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.

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

E. GLINNE.

PROPOSITION DE LOI

Article 1.

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

a) la 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 tra-

trouvans in alle in ons land besraande 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 volstreekte 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 bestaande overeenkomsten, die dikwijls het resultaat van collectieve onderhandelingen waren, leek het 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, niërig 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 aantonen dat de door de werkgevers 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 vastgesteld.

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.

Met het oog op een doeltreffende kennisgeving van de wettelijke beschermingsmaatregelen moeten deze laatste worden opgehangen in de werk- en aanwervingsplaatsen.

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 verschaft en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde zonder onderscheid van welke aard ook; in het bijzonder dienen aan vrouwen arbeidsvoorwaarden te worden gewaar-

vail 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.

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.

Art.4.

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs. Pour l'application de la présente 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 premier, deux et trois 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.

borgd die niet onderdoen voor die welke op mannen van toepassing 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.

Art.2.

Iedere werkgever is, voor gelijk werk of werk van gelijke waarde, of voor in wezen gelijkaardig 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 dienstbetrekking 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 het bijzonder de wijzen van waardering m.b.t. de taken en het werk, moeten voor werknemers van beider kunne dezelfde zijn.

Art.4.

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

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

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

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 regstelling met de bovenstaande artikelen 1, 2 en 3, voor één of meer werknemers van één van beide geslachten een beloning vaststellen die lager ligt dan die welke de werknemers van het andere geslacht voor eenzelfde arbeid of voor een gelijkwaardige arbeid genieten, behoren, binnen twaalf maanden na de inwerkingtreding van deze wet, te worden gewijzigd ten einde de gelijkheid van behandeling tussen de werknemers van beider kunne te herstellen. Ingeval die wijzigingen niet tot stand komen, zullen de bepalingen van rechtswege als nietig worden beschouwd. In dat geval treedt de hoogste beloning die aan de meest begunstigde werknemers wordt toegekend, van rechtswege in de plaats van die waarop de nietig geworden bepaling betrekking had.

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 de l'alinéa 1, 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 et 3 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.

An. 9.

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. 10.

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.

25 juin 1974.

E. GUNNE,
I. PETRY,
G. BRENEZ,
J. ADRIAENSENS,
P. GHYSBRECHT,
G. NYFFELS.

Art. 6.

De werkgever die een werknemer te werk stelt 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 met de genoemde procedure houdt. De bewijslast van deze reden rust op de werkgever wanneer de voor het ontslag opgegeven reden niet beantwoordt aan de voorschriften van het 1^{ste} 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. Eventueel voeren zij een tegensprekelijk onderzoek, tijdens hetwelk de werkgever en de betrokken werknemers zich door een persoon van hun eigen keus mogen laten bijstaan.

Art. 8.

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

Art. 9.

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

Art. 10.

De vorderingen welke ontstaan uit de toepassing van deze wet vervallen vijf jaar na het feit dat tot de vordering aanleiding heeft gegeven.

25 juni 1974.