

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
Commission du Travail des Femmes
Secrétariat

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
Commissie Vrouwenarbeid
Secretariaat

AVIS N° 1 DU 26 MAI 1975.

ADVIES Nr. 1 VAN 26 MEI 1975.

OBJET : Projet de loi sur l'égalité de
rémunération entre les travailleurs
masculins et féminins.

BETREFT : Ontwerp van wet betreffende de
gelijke beloning voor mannelijke
en vrouwelijke werknemers.

Le Ministre de l'Emploi et du
Travail a, par une lettre du 9 avril 1975,
demandé l'avis de la Commission sur le
projet de loi précité.

De Minister van Tewerkstelling
en Arbeid heeft, bij brief van 9 april
1975, het advies van de Commissie gevraagd
omtrent voornoemd wetsontwerp.

Lors de sa réunion du 26 mai 1975,
la Commission a émis l'avis suivant.

In haar vergadering van 26 mei
1975, heeft de Commissie het volgend
advies uitgebracht.

X
X X

X
X X

La Commission du Travail des Femmes considérant que le Ministre de l'Emploi et du Travail lui demande de rendre son avis d'urgence, et que le Conseil National du Travail par une lettre du 27 avril 1975 lui a adressé la même demande, a examiné le projet de loi dans le délai qui lui était imparti.

Elle a tenu compte, en procédant à son examen, de la proposition de loi sur l'égalité de traitement dans les conditions de travail déposée à la Chambre le 17 juillet 1974, par Mr GLINNE et des amendements présentés le 20 juillet 1974 par Mme PETRY, comme le Ministre le lui a demandé par une lettre du 25 avril 1975.

Les représentants des employeurs estiment que l'Accord interprofessionnel rencontre les préoccupations en matière d'égalité de rémunération; cet Accord rappelle que "des dispositions existent ratifiant tant la Convention 100 de l'O.I.T. concernant l'égalité de rémunération entre main-d'oeuvre masculine et féminine que l'Article 119 du traité instituant la Communauté Economique Européenne". Les partenaires sociaux ont également pris acte de l'adoption par le Conseil des Ministres de la C.E.E. d'une directive concernant la mise en oeuvre de l'Article 119 précité.

Ils "recommandent aux Commissions paritaires et aux employeurs et représentants des travailleurs dans les entreprises occupant du personnel féminin de veiller au respect de ces dispositions et d'une manière générale à l'égalité de traitement entre le personnel masculin et féminin".

Les représentants des employeurs estiment qu'il n'est pas impératif de revoir la législation d'autant que le principe de l'égalité de rémunération est déjà rencontré dans les lois existantes (Protection de la rémunération - Commissions paritaires - protection de la travailleuse); certains aspects sont donc déjà réglés. Ce principe constitue un but à atteindre dont il faut se rapprocher pas à pas en étudiant bien toutes les implications techniques.

De Commissie Vrouwenarbeid, overwegende dat de Minister van Tewerkstelling en Arbeid haar dringend om advies verzoekt en dat de Nationale Arbeidsraad, bij brief van 27 april 1975, haar hetzelfde verzoek heeft gedaan, heeft het ontwerp van wet onderzocht, in de tijdsspanne die haar werd opgelegd.

Bij haar onderzoek, heeft zij rekening gehouden met het wetsvoorstel betreffende de gelijke behandeling op het stuk van arbeidsvoorwaarden, op 17 juli 1974 ingediend bij de Kamer door de Heer GLINNE, en met de amendementen ingediend op 20 juli 1974 door Mevrouw PETRY, zoals de Minister bij brief van 25 april 1975 heeft gevraagd.

De Werkgeversvertegenwoordigers zijn van oordeel dat het interprofessioneel Akkoord tegemoet komt aan de zorg voor gelijke beloning; in dat Akkoord wordt eraan herinnerd "dat er bepalingen bestaan waarbij zowel de overeenkomst nr. 100 van de I.A.O. betreffende de gelijkheid van beloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers als artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap werden bekrachtigd". De sociale partners hebben er eveneens akte van genomen dat de Raad van E.E.G.-ministers een Richtlijn heeft aangenomen betreffende de toepassing van voornoemd artikel 119.

"Zij bevelen de paritaire comités, de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers, in de ondernemingen die vrouwelijke personeel in dienst hebben, aan te waken over de naleving van die voorschriften en, in het algemeen, over de gelijkheid van behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers".

De werkgeversvertegenwoordigers achten het niet dwingend de wetgeving te herzien, te meer daar het principe van gelijke beloning reeds voorkomt in de bestaande wetten (Bescherming van het loon-Paritaire Comités - Bescherming van de werknemster); sommige facetten zijn dus reeds geregeld. Dat principe vormt een te bereiken doel, dat men stap voor stap moet benaderen, met nauwkeurig onderzoek van alle technische implicaties.

Cependant, les représentants des employeurs ont examiné le projet de loi et fait part de leurs observations.

Les représentants des travailleurs considèrent que la Directive impose des obligations précises aux Etats membres de la C.E.E., et notamment les oblige à modifier ou à compléter leur législation sur des points précis dans un délai très court, c'est-à-dire, avant le 12 février 1976.

EXAMEN DES ARTICLES .

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION :

Article 1° : Les représentants de la FGTE estiment que le champ d'application doit se référer à celui de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Les représentants de la C.S.C. et de la F.E.B. acceptent l'article 1°, mais proposent de biffer la référence aux apprentis dans le 2° alinéa, 1e.

CHAPITRE II - L'EGALITE DE REMUNERATION :

Article 2 : 1° alinéa : LA COMMISSION interprète le premier alinéa comme ne remettant nullement en cause le système de formation des salaires; comme le précise l'exposé des motifs, son seul but est d'éliminer les discriminations basées sur le sexe dans des circonstances données; des travaux de valeur égale peuvent être rémunérés différemment suivant les secteurs d'activité, les régions, les conventions collectives de travail et les entreprises.

Les représentants des travailleurs acceptent le premier alinéa tel qu'il est proposé.

De werkgeversvertegenwoordigers hebben nochtans het wetsontwerp onderzocht en hun opmerkingen medegedeeld.

De werknemersvertegenwoordigers menen dat de Richtlijn aan de Lid-Staten van de E.F.G. precieze verplichtingen oplegt en hen namelijk ertoe noopt hun wetgeving op bepaalde punten te wijzigen of aan te vullen, binnen een zeer korte termijn, d.w.z. vóór 12 februari 1976.

ONDERZOEK VAN DE ARTIKELEN :

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED :

Artikel 1. - De vertegenwoordigers van het ABVV zijn van oordeel dat het toepassingsgebied gelijklopend moet zijn met dat van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De vertegenwoordigers van het A.C.V. en van de werkgevers gaan akkoord met het artikel I, maar stellen voor de melding "de leerlingen in het tweede lid, 1° weg te laten.

HOOFDSTUK II - GELIJKE BELONING :

Artikel 2 : 1° lid : DE COMMISSIE interpreteert het eerste lid in deze zin dat het geenszins raakt aan het loonvormingssysteem; zoals in de memorie van toelichting wordt gepreciseerd, heeft het als enig doel de discriminatie naar kunne in gegeven omstandigheden weg te werken; arbeid van gelijke waarde kan op vershillende wijze worden beloond volgens de bedrijfstakken, de gewesten, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de ondernemingen.

De werknemersvertegenwoordigers nemen het eerste lid aan zoals het wordt voorgesteld.

Les représentants des employeurs estiment qu'il conviendrait de préciser à quel niveau il y a lieu d'apprécier "le même travail ou le travail de valeur égale". En conséquence, ils proposent de compléter l'alinéa premier par les mots "appréciés au niveau de l'unité technique d'exploitation", après les mots "de valeur égale".

Les représentants des travailleurs proposent de modifier comme suit le 2^o alinéa : "L'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de la rémunération, y compris, lorsqu'ils sont utilisés, les systèmes d'évaluation des fonctions". Ils attirent l'attention sur la nécessité d'employer tant dans l'exposé des motifs que dans le projet de loi les termes généraux "évaluation des fonctions" et non "systèmes de classification des professions" qui ne constituent que l'une des modalités d'évaluation des fonctions.

De plus, les REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS proposent d'ajouter un alinéa rédigé comme suit :

"En aucun cas le système d'évaluation des fonctions ne peut entraîner une discrimination ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération".

En effet, les REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS constatent que les systèmes d'évaluation des fonctions peuvent se présenter en apparence d'une manière non discriminatoire, notamment par le simple fait qu'ils sont asexués, mais que la proposition qu'ils présentent permet une approche objective de l'élimination de la discrimination dans les différentes composantes des systèmes d'évaluation, et de disposer ainsi d'un élément pour l'analyse d'une situation donnée.

LES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS, tout en étant d'accord sur le fond, estiment que d'autres systèmes peuvent être utilisés dans la formation des salaires, tels que les systèmes à la pièce ou au rendement.

De werkgeversvertegenwoordigers menen dat het passend zou zijn te preciseren op welk niveau "hetzelfde werk of het werk van gelijke waarde" dient te worden gewaardeerd. Bijgevolg stellen zij voor het eerste lid aan te vullen, na de woorden "van gelijke waarde" met de woorden "gewaardeerd op het niveau van de bedrijfstechische eenheid".

De werknemersvertegenwoordigers stellen voor het 2^o lid te wijzigen als volgt : "Gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers moet worden gewaarborgd ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning, met inbegrip van de systemen van functiewaardering, wanneer daarvan gebruik wordt gemaakt".

Zij vestigen de aandacht op de noodzakelijkheid, zowel in de memorie van toelichting als in het ontwerp van wet, de algemene term, "functiewaardering" te gebruiken, en niet de termen "systemen van werkclassificatie", die enkel één van de wijzen van functiewaardering vormen.

Bovendien, stellen DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS voor een lid toe te voegen luidend als volgt :

"In geen geval, mag het functiewaarderingssysteem een discriminatie medebrengen, noch door de keuze der criteria, noch door de ponderaties der criteria, noch door het ~~inzetting~~ inzettingssysteem van functiepunten in loonpunten".

DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS stellen immers voor dat de functiewaarderingssystemen zich ogenschijnlijk niet-discriminerend kunnen voordoen, inzonderheid doordat de kunne daarbij niet meetelt. Zij menen dat hun voorstel de discriminatie in de diverse componenten van de waarderingssystemen op meer objectieve wijze zal uitsluiten, en een element te meer levert voor het onderzoek van een gegeven toestand.

DE WERKGEVERSVERTTEGENWOORDIGERS gaan wel akkoord wat de grond betreft, doch zij menen dat andere systemen bij de loonvorming kunnen worden aangewend, zoals de systemen inzake stukloon of prestatieloon.

Dès lors, les représentants des employeurs estiment qu'il serait indiqué de supprimer les deux dernières lignes de cet alinéa et d'explicitier dans l'exposé des motifs les différents systèmes de rémunération dont les éléments pourraient éventuellement contenir des causes de discrimination.

Enfin, la COMMISSION estime nécessaire de préciser à l'article 2 que :
"Le Roi étendra l'application de ce principe aux régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale".

Article 3 : LA COMMISSION estime qu'il convient, dans un souci d'uniformité du droit du travail, de se référer à la définition de la loi du 12 avril 1965.

En conséquence, la Commission propose de modifier comme suit l'article 3 :
"La notion de rémunération est définie par l'article 2. de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs".

Article 4 : LES REPRESENTANTS DE LA C.S.C. ET DES EMPLOYEURS estiment qu'il est difficile, pour une instance judiciaire, de se prononcer sur des problèmes aussi techniques que l'évaluation de la valeur du travail, l'évaluation des fonctions ou toute autre méthode de rémunération, sans avoir recours à des personnes ayant une expérience vécue de ces matières. En conséquence, ils proposent de compléter l'article 4. par un 2^o alinéa rédigé comme suit :
"La juridiction compétente recueille préalablement l'avis des fonctionnaires et agents visés à l'article 9. et de la Commission Consultative de l'égalité de rémunération prévue à l'article (nouvel article)".

LES REPRESENTANTS DE LA F.G.T.B. ET DE LA C.G.S.L. ne voient pas l'utilité d'une telle Commission, ils font valoir les objections suivantes :

- a) une telle Commission se substituerait à l'inspection du travail et aux juridictions du travail, en accueillant les plaintes de travailleurs;

Derhalve achten zij dat het aangewezen zou zijn om de laatste twee lijnen van dit lid te schrappen en expliciet in de memorie van toelichting melding te maken van de diverse loonstelsels waarvan de elementen eventueel oorzaken van discriminatie zouden kunnen bevatten.

Tenslotte acht de COMMISSIE het nodig in artikel 2 te preciseren : "De Koning zal de toepassing van dit principe uitbreiden tot de niet-wettelijk aanvullende regelingen inzake sociale zekerheid".

Artikel 3 : DE COMMISSIE meent dat, met het oog op eenvormigheid van het arbeidsrecht, dient te worden verwezen naar de bepaling uit de wet van 12 april 1965.

Bijgevolg, stelt de Commissie voor art. 3. te wijzigen als volgt :
"Het begrip beloning in omschreven bij art. 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers".

Artikel 4 : DE VERTEGENWOORDIGERS VAN HET A.C.V. EN VAN DE WERKGEVERS zijn van oordeel dat het moeilijk is, voor een rechtscollege, zich uit te spreken over zulke technische problemen als de beoordeling van de waarde van de arbeid, de functiewaardering of elke andere methode inzake beloning, zonder een beroep te doen op personen die met deze materies vertrouwd zijn. Derhalve, stellen zij voor aan artikel 4 een 2^o lid toe te voegen, luidend als volgt :
"De bevoegde rechtsmacht wint vooraf het advies in van de ambtenaren en beambten bedoeld in artikel 9 en van de Commissie van advies inzake gelijke beloning bedoeld in artikel (nieuw artikel)".

DE VERTEGENWOORDIGERS VAN HET A.B.V.V. EN VAN DE A.C.L.V.B. zien het nut van een dergelijke Commissie niet in. Zij maken volgende bezwaren :

- a) Door het ontvangen van klachten van werknemers zou een dergelijke Commissie zich in de plaats stellen van de arbeidsinspectie en van de arbeidsrechtsmachten;

- b) les employeurs et les travailleurs qui participent à la négociation des salaires risqueraient d'y être juges et parties;
 - c) le système risque d'être trop centralisé, fonctionnarisé et loin des réalités.
- b) de werkgevers en werknemers die aan de loononderhandelingen deelnemen zouden het gevaar lopen tegelijkertijd rechter en partij te zijn;
 - c) het systeem houdt het gevaar in te gecentraliseerd en weinig realistisch te zijn.

En outre, LES REPRESENTANTS DE LA C.S.C. demandent qu'un 3^o alinéa prévienne la disposition suivante :

"Tout jugement rendu en matière d'égalité de rémunération peut faire l'objet d'un recours, quel que soit le montant du litige".

LES REPRESENTANTS DE LA C.S.C. font en effet valoir que la possibilité d'appel est souhaitable dans l'intérêt d'une bonne procédure et d'une appréciation correcte des faits comme c'est le cas dans les litiges relatifs à la sécurité sociale et que cette possibilité constituerait un premier pas vers la généralisation de l'appel à tout le domaine du droit social.

LES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS, DE LA F.G.T.B. ET DE LA C.G.S.L. estiment qu'il n'est pas indiqué de prévoir une telle disposition pour la seule matière de l'égalité de rémunération; la F.G.T.B. constate de plus que, à l'expérience, le juge se montre plus libéral lorsqu'il juge sans appel; ainsi une telle disposition risque d'être une arme à double tranchant.

Article 5 : LA COMMISSION estime qu'il y a contradiction entre le 1^o et le 2^o alinéa de cet article; le premier traitant de la nullité absolue, le 2^o de la nullité relative. Elle demande en conséquence la suppression du 2^o alinéa qui n'est pas nécessaire, puisque toute la loi est impérative. Quant au premier alinéa, il n'est à son avis qu'une application des principes généraux du droit et peut donc être supprimé.

Cependant, la C.S.C. demande le maintien de ce 1^o alinéa pour des raisons psychologiques; les représentants des employeurs peuvent se rallier à l'une ou l'autre solution.

Bovendien, vragen de VERTEGENWOORDIGERS VAN HET A.C.V. dat in een derde lid de volgende bepaling wordt opgenomen :

"Tegens elk vonnis dat insake gelijke beloning wordt geveld, kan beroep worden ingesteld, ongeacht het bedrag van het geschil".

DE VERTEGENWOORDIGERS VAN HET A.C.V. menen dat het voor een behoorlijke rechtsgang en voor een correcte beoordeling van de feiten wenselijk is dat in elk geval beroep kan ingesteld worden; zoals ook in de sociale zekerheid mogelijk is en dat deze bepaling een eerste stap zou kunnen zijn in de richting van een veralgemening van het beginsel tot de hele sociale wetgeving.

DE VERTEGENWOORDIGERS VAN DE WERKGEVERS, VAN HET A.B.V.V. EN VAN DE A.C.L.V.B. achten het niet aangewezen in een dergelijke bepaling te voorzien, alleen op het stuk van gelijke beloning, bovendien, stelt het A.B.V.V. vast dat, zoals uit de ervaring blijkt, de rechter zich milder toont wanneer hij uitspraak doet, zonder beroep; zulke bepaling zou aldus een tweesnijdend zwaard kunnen zijn.

Artikel 5 : DE COMMISSIE meent dat het eerste en het tweede lid van dit artikel elkaar tegenspreken; het eerste lid handelt over de absolute nietigheid en het tweede over de relatieve nietigheid. Zij vraagt derhalve dat het tweede lid, dat onnodig is, zou geschrapt worden, daar gans de wet een imperatief karakter bezit. Wat het eerste lid betreft is het volgens haar slechts een toepassing van de algemene principes van het recht en kan het derhalve geschrapt worden. De vertegenwoordigers van het A.C.V. vragen het behoud van het eerste lid, inzonderheid om psychologische redenen; de werkgeversvertegenwoordigers kunnen zich akkoord verklaren met de een of de andere oplossing.

LES EMPLOYEURS font remarquer, de plus, que le 2° alinéa porte atteinte à la liberté contractuelle des parties; il n'appartient pas au législateur de se substituer à celles-ci.

La nullité d'une disposition étant constatée, il appartient aux parties de rechercher un nouveau terrain d'entente, conforme au principe de l'égalité de rémunération.

Article 6 : LA COMMISSION est d'accord sur le 1° alinéa.

LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS sont d'accord sur le 2° alinéa, tandis que LES EMPLOYEURS demandent sa suppression.

LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS proposent de modifier et compléter comme suit le 3° alinéa :

"Si ou à défaut de ce motif, l'employeur, suivant le choix du travailleur, procédera à sa réintégration dans le même poste de travail, ou lui paiera une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de douze mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en vertu d'autres dispositions".

Le dernier membre de phrase vise entre autres : dispositions en relation avec le repos d'accouchement, fermeture d'entreprises, protection des délégués travailleurs, etc...

La possibilité de réintégration est prévue jusqu'à nouvel ordre, pour ne pas préjuger des discussions en cours sur le droit au préavis.

LES EMPLOYEURS demandent la suppression du 3° alinéa; ils ne sont pas d'accord sur le principe de la réintégration; pour les surplus, ils estiment que si l'alinéa 1° est conforme à la Directive, celle-ci ne précise pas la sanction afférente au non respect de l'interdiction de licenciement. Il convient, à leur avis, de laisser le tribunal du travail apprécier le montant de l'indemnité due par l'employeur suivant les principes du droit commun.

DE WERKGEVERS merken daarenboven op, dat het 2° lid afbreuk doet aan de contractuele vrijheid van de partijen; het komt de wetgever niet toe zich in hun plaats te stellen.

Als de nietigheid van een bepaling is vastgesteld, dienen de partijen een nieuw terrein van overeenkomst te zoeken, conform het beginsel van de gelijke beloning.

Artikel 6 : DE COMMISSIE gaat akkoord met het eerste lid.

DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS gaan akkoord met het 2° lid, terwijl DE WERKGEVERSVERTEGENWOORDIGERS vragen dat het 2° lid zou geschrapt worden.

DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS stellen voor het 3° lid te wijzigen en aan te vullen als volgt :

"Indien, of bij ontstentenis van een reden, zal de werkgever, naar keuze van de werknemer, deze weder opnemen in dezelfde arbeidspost, of hem een forfaitaire vergoeding betalen, gelijk aan de brutobeloning voor twaalf maanden, verminderd de aan de werknemer verschuldigde vergoedingen ingevolge andere bepalingen".

Het laatste zinsdoel heeft, onder meer, betrekking op : bepalingen in verband met de bevallingsrust, sluiting van ondernemingen, bescherming van werknemersafgevaardigden, enz ...

In de mogelijkheid tot wederopneming is voorzien tot nader order, om niet voort te lopen op de aan de gang zijnde besprekingen over het recht op opzegging.

DE WERKGEVERSORGANISATIES vragen dat het 3° lid zou geschrapt worden; zij gaan niet akkoord omtrent het principe van de wederopneming; overigens, menen zij dat, zo het eerst lid overeenstemt met de Richtlijn deze niet de sanctie preciseerd betreffende de niet-nakoming van het verbod tot ontslag. Volgens hen, dient de arbeidsrechtbank te oordelen over het bedrag van de vergoeding, verschuldigd door de werkgever, volgens de beginselen van het gemeen recht.

Enfin, ils estiment qu'il conviendrait de limiter dans le temps la possibilité de faire jouer la protection spéciale prévue par cet article.

Article 7 : LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS proposent de modifier comme suit cet article :

"L'employeur qui cause un préjudice grave à un travailleur qui a introduit une plainte au niveau de l'entreprise ou qui intente ou pour lequel est intentée une action tendant à réviser la rémunération sur base de la présente loi ou qui modifie unilatéralement, dans ce cas, les conditions de son contrat, doit, au choix du travailleur, procéder à sa réintégration dans le même poste de travail, ou lui payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de douze mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en vertu d'autres dispositions".

LES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS estiment que l'article 7. n'a pas son correspondant dans la Directive de la C.E.E.

Il introduit dans le louage de travail une idée nouvelle : l'indemnisation du travailleur pour une modification unilatérale du contrat, sans qu'il soit mis fin à celui-ci.

Normalement, lorsque l'employeur apporte une modification unilatérale à une condition essentielle du contrat, le travailleur est fondé à considérer que cette modification équivaut à une rupture du contrat.

Il peut dès lors se prévaloir de la protection prévue à l'article 6. Il en résulte que l'article 7. est superflu.

Article 8 : LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS estiment que cet article devrait commencer comme suit :

"Sans préjudice de l'article 4. de la loi du 5 décembre 1968 et de l'article 728 du Code judiciaire, les organisations".

Tenslotte vinden zij dat men er goed zou aan doen de mogelijkheid om de bij dit artikel bepaalde bijzondere bescherming toe te passen, te beperken in de tijd.

Artikel 7 : DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS stellen voor dit artikel te wijzigen als volgt :

"De werkgever die ernstig nadeel toebrengt aan of eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt van een werknemer welke een klacht heeft ingediend op ondernemingsniveau of welke een vordering instelt of voor wie een vordering is ingesteld met het oog op de herziening van de beloning op basis van deze wet, moet, naar keuze van de werknemer, deze weder opnemen in dezelfde arbeidspost, of hem een forfaitaire vergoeding betalen, gelijk aan de brutobeloning van twaalf maanden, onverminderd de aan de werknemer verschuldigde vergoedingen ingevolge andere bepalingen".

DE WERKGEVERSORGANISATIES zijn van oordeel dat het artikel 7 niet kan weergevonden worden in de tekst van de Richtlijn van de E.E.G.

Het brengt een nieuwe gedachte aan in de dienstverhuring : de uitkering aan de werknemer voor een eenzijdige wijziging van de overeenkomst, zonder dat een einde gesteld wordt aan die overeenkomst.

Normaal, wanneer de werkgever eenzijdig een essentiële voorwaarde van de overeenkomst wijzigt, mag de werknemer terecht aannemen dat deze wijziging gelijkgesteld wordt met een verbreking van de overeenkomst.

Hij mag derhalve de bescherming inroepen zoals voorzien in artikel 6. Hieruit vloeit voort dat het artikel 7 overbodig is.

Artikel 8 : DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS menen dat dit artikel zou moeten beginnen als volgt :

"Onverminderd artikel 4 van de wet van 5 december 1968 en artikel 728 van het Grondwettelijk Wetboek, mogen de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties".

LES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS estiment cet article superflu puisque les organisations de travailleurs peuvent ester en justice pour des litiges résultant de l'application des conventions collectives de travail et conformément à l'article 728 du Code judiciaire. S'il s'agit d'un litige qui ne trouve pas sa source dans une convention collective, les représentants des employeurs estiment que, conformément aux principes généraux, c'est à la partie lésée à faire valoir ses droits.

CHAPITRE III - SURVEILLANCE ET DISPOSITIONS PENALES :

Section 1. - Surveillance :

LA COMMISSION estime qu'un nouvel article devrait prévoir l'affichage, dans toutes les entreprises d'un Avis résumant d'une manière claire et bien présentée les dispositions légales.

Cet avis devrait être diffusé aux employeurs par les soins du Ministère de l'Emploi et du Travail.

LES REPRESENTANTS DE LA C.S.C. proposent de prévoir dans ce chapitre une nouvelle section définissant la compétence, le statut et la Composition de la Commission Consultative qu'ils proposent à l'article 4.

Cette Commission aurait pour compétence de fournir des avis, avec l'aide des fonctionnaires visés à l'article 9., aux juridictions compétentes (cfr. nouvel alinéa, article 4.).

La Commission serait créée en relation avec la Commission du Travail des Femmes; sa composition serait paritaire et interprofessionnelle et le président serait nommé par le Roi.

LES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS qui proposent également la création d'une Commission Consultative, ne se prononcent pas à ce stade, sur les problèmes de compétence et de statut de cette Commission.

DE WERKGEVERSVERTEGENWOORDIGERS achten dit artikel overbodig, vermits de werknemersorganisaties in rechte mogen optreden voor geschillen voortvloeiende uit de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten en overeenkomstig artikel 728 van het Gerechtelijk Wetboek. Indien het gaat om een geschil dat niet zijn oorsprong vindt in een collectieve overeenkomst, zijn de werkgeversvertegenwoordigers van oordeel dat, overeenkomstig de algemene principes, de benadeelde partij dan haar rechten moet laten gelden.

HOOFDSTUK III - TOEZICHT EN STRAFBEPALINGEN :

Afdeling 1. - Toezicht :

DE COMMISSIE is van mening dat een nieuw artikel zou moeten voorzien in de aanplakking, in alle ondernemingen, van een Bericht waarin de wettelijke bepalingen op duidelijke en bevattelijke wijze worden geresumeerd.

Dat Bericht zou door toedoen van het Ministerie van Teverkstelling en Arbeid onder de werkgevers moeten verspreid worden.

DE VERTEGENWOORDIGERS VAN HET A.C.V. stellen voor om in dit hoofdstuk een nieuwe afdeling te voorzien, waarin de bevoegdheden, het statuut en de samenstelling van de Commissie van Advies, zoals zij ze voorstellen in artikel 4, zouden worden bepaald.

Deze Commissie zou bevoegd zijn om, met de hulp van de ambtenaren bedoeld in het artikel 9, adviezen te verstrekken aan de bevoegde rechtsmachten.

De Commissie zou opgericht worden in relatie met de Commissie Vrouwenarbeid; haar samenstelling zou paritair en interprofessioneel zijn.

DE VERTEGENWOORDIGERS VAN DE WERKGEVERS, die eveneens voorstander zijn van de oprichting van een Commissie van Advies, spreken zich op dit stadium nog niet uit over de problemen inzake bevoegdheid en statuut van die Commissie.

Section 2. - Dispositions pénales :

Articles 13 à 17 :

LES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS estiment que la Directive de la C.E.E. n'impose pas expressément le recours à des dispositions pénales.

Ils soulignent que l'on peut s'interroger sur l'utilité de telles sanctions dans une matière qui concerne des relations contractuelles et qui vise essentiellement à éviter ou à réparer le préjudice subi par une des parties au contrat de travail.

Ils soulignent également le fait que l'employeur qui applique une convention collective dont les dispositions se révèlent après coup opposées au principe de l'égalité de rémunération ne peut être considéré comme ayant intentionnellement commis une infraction. Il serait dès lors inéquitable de lui appliquer des sanctions pénales.

Article 18 ; LES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS estiment que :

- le délai de prescription de l'action publique doit être de 3 ans après le dernier fait ayant donné naissance à l'action (infraction continue);
- le délai de prescription de l'action civile devrait être de 5 ans après le dernier fait et un an après la cessation du contrat.

LES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS demandent le maintien du délai d'un an prévu dans le projet de loi.

LES REPRESENTANTS DE LA C.S.C. demandent qu'un nouvel article soit inséré dans les dispositions finales prévoyant une modification de l'article 617 du Code judiciaire, afin de rendre possible l'appel dans tous les cas d'infraction à la loi, même si le litige est inférieur à 3.500,-Francs.

Afdeling 2. - Strafbepalingen :

Artikelen 13 tot 17 :

DE WERKGEVERSVERTEGENWOORDIGERS zijn van oordeel dat de Richtlijn van de E.E.G. niet uitdrukkelijk het gebruikmaken van strafbepalingen oplegt.

Zij wijzen erop dat men zich kan afvragen of dergelijke sancties nuttig zijn op een gebied dat op contractuele betrekkingen slaat en waarbij hoofdzakelijk beoogd wordt de schade geleden door een der partijen bij de arbeidsovereenkomst, te herstellen.

Zij leggen er eveneens de nadruk op dat de werkgever, die een collectieve overeenkomst toepast waarvan de bepalingen achteraf in strijd blijken met het beginsel van gelijke beloning, niet mag worden beschouwd als hebbende met opzet een overtreding begaan. Het ware derhalve onbillijk strafbepalingen op hem toe te passen.

Artikel 18 : DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS menen dat :

- de strafvordering moet verjaren door verloop van 3 jaar na het laatste feit waaruit de vordering in ontstaan (voortdurend misdrijf);
- de burgerlijke vordering zou moeten verjaren door verloop van 5 jaar na het laatste feit en één jaar na de beëindiging van de overeenkomst.

DE WERKGEVERSVERTEGENWOORDIGERS vragen het behoud van de verjaringstermijn van 1 jaar voorzien in het ontwerp van wet.

DE VERTEGENWOORDIGERS VAN HET A.C.V. vragen dat in de slotbepalingen een nieuw artikel wordt ingevoegd, waarbij voorzien wordt in een wijziging van artikel 617 van het Gerechtelijk Wetboek, ten einde een beroep mogelijk te maken in alle gevallen van overtreding der wet, zelfs indien het bedrag van het geschil lager is dan 3.500 fr.