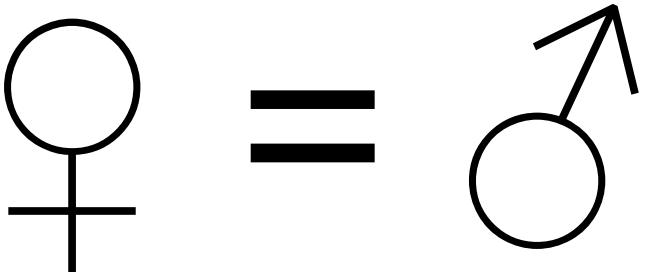
Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männer und Frauen

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN
INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

EGALITE ENTRE TRAVAILLEURS FEMININS ET MASCULINS

DROIT COMMUNAUTAIRE EUROPEEN/DROIT BELGE FEDERAL

DOCUMENTATION DE BASE



JANVIER 2025

Cette brochure peut être téléchargée gratuitement sur le site web du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes : www.conseildelegalite.be

Des exemplaires gratuits peuvent être commandés à : info@iefh.be

Dit document is ook verkrijgbaar in het Nederlands onder de titel "Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen – Europees Gemeenschapsrecht/Belgisch federaal recht"

La reproduction, même partielle, des textes de ce document n'est autorisée que moyennant la citation de la source.

AVANT-PROPOS

IRREMPLAÇABLE DEPUIS 39 ANS

En 1974, un arrêté royal avait institué la Commission du Travail des Femmes (C.T.F.) pour permettre aux organisations d'employeurs et aux syndicats de dialoguer afin de conseiller le gouvernement en vue de la promotion de l'égalité des chances entre travailleurs féminins et masculins. La C.T.F. était dotée d'un Secrétariat qui appartenait à l'administration du ministère de l'Emploi et du Travail.

Une journée de sensibilisation du monde judiciaire, organisée par la C.T.F. en 1985, suscita une demande d'information sur la législation, la jurisprudence et la doctrine (européennes et nationales) relatives à l'égalité de genre dans le travail. Le Secrétariat de la C.T.F. y répondit en réalisant la *Documentation de base – Égalité entre travailleurs féminins et masculins*.

En 1993, la fusion de la C.T.F. et du Conseil de l'Émancipation a donné naissance au Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (C.E.C.). Composé de représentant/e/s des interlocuteurs sociaux (secteurs privé et public), mais aussi de nombreuses organisations qui ont à cœur l'égalité de genre, le C.E.C. contribue inlassablement, par ses avis, publications, journées d'étude, à la lutte contre les discriminations entre femmes et hommes, dans tous les aspects de la vie sociale.

Issu du Secrétariat de la C.T.F., qui était devenu la Direction de l'égalité des chances, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (I.E.F.H.) a été créé en 2002 pour développer des activités de recherche, de sensibilisation et de promotion de l'égalité de genre, avec des missions particulières d'assistance aux victimes de discrimination et de combat contre les violences liées au sexe.

Parallèlement à ces évolutions, la demande de la *Documentation de base* n'a jamais faibli. Depuis 1990, l'ouvrage fait l'objet d'une édition annuelle, à jour au 1er janvier. Inévitablement, il est devenu disponible en forme électronique ; toutefois, les membres du C.E.C. et des organisations qui y sont représentées, les académiques et étudiant/e/s qui s'adressent à l'I.E.F.H., les praticien/ne/s du droit, continuent à utiliser la version imprimée pour des raisons de consultation immédiate.

C'est pourquoi, avec ses seuls moyens et énergies, le C.E.C. poursuit la publication de la *Documentation de base*, annuellement en version électronique et tous les deux ans en version « papier » également, et la tient gracieusement à la disposition de l'I.E.F.H. Elle est à jour au 1er janvier 2025.

Le Bureau du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes

TABLE DES MATIERES

A. LEGISLATION DE BASE 9

1. DROIT DE l'UNION EUROPEENNE 10

1.1. Traités de l'Union européenne 11

1.1.1. Traité sur l'Union européenne 11

1.1.2. Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne 11

1.1.3. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne 13

1.2. Directives européennes 14

1.2.1. Directive 79/7 (égalité en sécurité sociale) 14

1.2.2. Directive 2006/54 ("Refonte") 17

1.2.3. Directive 2023/970 (égalité de rémunération et transparence) 40

1.2.4. Directive 2010/41 (égalité de traitement des indépendants) 69

1.2.5. Directive 2004/113 (biens et services) 77

2. DROIT BELGE 89

2.1. Constitution, articles 10, 11, 11*bis* et 23 90

2.2. Loi du 12.4.1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs, article 47*bis* 91

2.3. Loi du 27.6.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, article 45 91

2.4. Convention collective de travail n° 95 du 10.10.2008 du Conseil national du Travail, concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relations de travail 91

2.5. Convention collective de travail n° 25 du 15.10.1975 du Conseil national du travail, sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins 93

2.6. Egalité dans les conditions de travail 99

2.6.1. Titre V (égalité de traitement) de la loi du 4.8.1978 de réorientation économique 101

2.6.2. Arrêtés d'exécution du Titre V de la loi du 4.8.1978 (liste) 112

2.7. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes 114

2.8. Arrêtés d'exécution de la loi du 10 mai 2007 144
2.9. Loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations 145

2.10. Réalisation de l'égalité en sécurité sociale (résumé) 148

2.10.1. Régime des travailleurs salariés 148
2.10.2. Régime des travailleurs indépendants 153
2.10.3. Revenu garanti aux personnes âgées 154
2.10.4. Sécurité sociale d'outre-mer 154

2.11. Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes 155

2.12. Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires, article 14 156

2.13. Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 157

2.14. Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales 161

2.15 Code pénal social (extraits) 164

B. **JURISPRUDENCE** **166**

1. JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE EN MATIERE D'EGALITE (Liste des arrêts) **167**
2. JURISPRUDENCE BELGE (Résumés des décisions) **205**

2.1. Egalité de rémunération 206
2.2. Egalité dans les conditions de travail 218
2.3. Egalité en sécurité sociale 241
2.4. Harcèlement sexuel sur les lieux de travail 260
2.5. Questions extérieures à l'égalité de genre en droit social (liste) 271

C. **DONNEES BIBLIOGRAPHIQUES** **273**

1. PRINCIPALES PUBLICATIONS DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES ET DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES 274

1.1. Avis **275**
1.1.1. Commission du Travail des Femmes 275
1.1.2. Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes 281
1.1.3. Commission permanente du Travail du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes 293

1.1.4. Commission Organes consultatifs du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et les femmes 294

1.2. Brochures 294

1.3. Cahiers de la Commission du Travail des Femmes 296

2. PUBLICATIONS IMPORTANTES 298

2.1. Ouvrages généraux 299

2.2. Articles 301

LEGISLATION DE BASE

A

DROIT DE L'UNION EUROPEENNE

1

1.1. TRAITES DE L'UNION EUROPEENNE

Note

A la suite de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, les actes fondamentaux de l'Union ont été restructurés ("consolidés"). Ils comprennent désormais le traité sur l'Union européenne (TUE), le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Le TFUE est la version consolidée du traité instituant la Communauté économique européenne (traité CEE), qui avait déjà été restructuré en traité instituant la Communauté européenne (traité CE).

En conséquence, des dispositions identiques ou similaires ont été numérotées trois fois de suite et ainsi sont citées différemment dans la jurisprudence. On a donc indiqué entre parenthèses l'ancienne ou les anciennes numérotations.

1.1.1. Traité sur l'Union européenne

Article 3
(ex-article 2 TUE)

(…)

L'Union établit un marché intérieur. Elle œuvre pour le développement durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, et un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement. Elle promeut le progrès scientifique et technique.

Elle combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant.

Elle promeut la cohésion économique, sociale et territoriale, et la solidarité entre les Etats membres.

Elle respecte la richesse de sa diversité culturelle et linguistique, et veille à la sauvegarde et au développement du patrimoine culturel européen.

(…)

1.1.2. Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

Article 8
(ex-article 3, § 2 CE)

Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Article 10

Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Article 19
(ex-article 13 CE)

1. Sans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle

2. Par dérogation au paragraphe 1, le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, peuvent adopter les principes de base des mesures d'encouragement de l'Union, à l'exclusion de toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des Etats membres, pour appuyer les actions des Etats membres prises en vue de contribuer à la réalisation des objectifs visés au paragraphe 1.

Article 153
(ex-article 137 CE, ex-article 118 CEE)

1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des Etats membres dans les domaines suivants (….)

i) l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail; (…)

Article 157
(ex-article 141 CE, ex-article 119 CEE)

1. Chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un poste de travail.

3. Le Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et

les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine d'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désantages dan la carrière professionnelle.

Remarque

*Lors du Sommet de Maastricht, les douze Etats alors membres de la Communauté européenne avaient signé un **protocole** interprétatif de l'article 119, à la suite de l'arrêt BARBER de la Cour de Justice (aff. C-162/88, 17.5.1990).*

Comme le prévoyait l'article 12 du Traité d'Amsterdam, ce protocole resta en vigueur à l'égard de l'article 141; de même, le Traité de Lisbonne l'a maintenu, à l'égard de l'article 157, TFUE, sous le n° 33.

"Aux fins de l'application de l'article 119, des prestations en vertu d'un régime professionnel de sécurité sociale ne seront pas considérées comme rémunérations si et dans la mesure où elles peuvent être attribuées aux périodes d'emploi antérieures au 17 mai 1990, exception faite pour les travailleurs ou leurs ayants droit qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou soulevé une réclamation équivalente selon le droit national applicable."

1.1.3. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Article 21

Non-discrimination

1. Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2. Dans le domaine d'application du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite.

Article 23

Egalité entre hommes et femmes

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.

1.2. DIRECTIVES EUROPEENNES

1.2.1 Communautés européennes

Directive du Conseil
du 19 décembre 1978

relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale.

(79/7/CEE) (*J.O.C.E.* 10.1.1979)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTES EUROPEENNES,

Vu le Traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 235;

Vu la proposition de la Commission[1];
Vu l'avis de l'Assemblée[2];
Vu l'avis du Comité économique et social[3];

Considérant que l'article 1er paragraphe 2 de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail[4], prévoit que le Conseil en vue d'assurer la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui en préciseront notamment le contenu, la portée et les modalités d'application; que le traité n'a pas prévu les pouvoirs d'action spécifiques requis à cet effet;

Considérant qu'il convient de mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale en premier lieu dans les régimes légaux qui assurent une protection contre les risques de maladie, d'invalidité, de vieillesse, d'accident du travail, de maladie professionnelle et de chômage, ainsi que dans les dispositions concernant l'aide sociale dans la mesure où elles sont destinées à compléter les régimes précités ou à y suppléer.

Considérant que la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité, et que, dans ce cadre, des dispositions spécifiques destinées à remédier aux inégalités de fait peuvent être prises par les Etats membres en faveur des femmes,

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE :

Article premier

La présente directive vise la mise en oeuvre progressive, dans le domaine de la sécurité sociale et autres éléments de protection sociale prévus à l'article 3, du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale, ci-après dénommé "principe de l'égalité de traitement".

1 JO n° C 34 du 11.2.1977, p. 3
2 JO n° C 299 du 12.12.1977, p. 13
3 JO n° C 180 du 28.7.1977, p. 36
4 JO n° L 39 du 14.2.1976, p. 40

Article 2

La présente directive s'applique à la population active, y compris les travailleurs indépendants, les travailleurs dont l'activité est interrompue par une maladie, un accident ou un chômage involontaire et les personnes à la recherche d'un emploi, ainsi qu'aux travailleurs retraités et aux travailleurs invalides.

Article 3

1. La présente directive s'applique :

a) aux régimes légaux qui assurent une protection contre les risques suivants :

- maladie,
- invalidité,
- vieillesse,
- accident du travail et maladie professionnelle,
- chômage;

b) aux dispositions concernant l'aide sociale, dans la mesure où elles sont destinées à compléter les régimes visés sous a) ou à y suppléer.

2. La présente directive ne s'applique pas aux dispositions concernant les prestations de survivants ni à celles concernant les prestations familiales, sauf s'il s'agit de prestations familiales accordées au titre de majoration des prestations dues en raison des risques visés au paragraphe 1 sous a).

3. En vue d'assurer la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement dans les régimes professionnels, le Conseil arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui en préciseront le contenu, la portée et les modalités d'application.

Article 4

1. Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial, 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;
- 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. Le principe de l'égalité de traitement ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité.

Article 5

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement.

Article 6

Les Etats membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute personne qui s'estime lésée par la non-application du principe de l'égalité de traitement de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

Article 7

1. La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les Etats membres d'exclure de son champ d'application :

a) la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations;

b) les avantages accordés en matière d'assurance vieillesse aux personnes qui ont élevé des enfants; l'acquisition de droits aux prestations à la suite de périodes d'interruption d'emploi dues à l'éducation des enfants;

c) l'octroi de droits à prestations de vieillesse ou d'invalidité au titre des droits dérivés de l'épouse;

d) l'octroi de majorations de prestations à long terme d'invalidité, de vieillesse, d'accident du travail ou de maladie professionnelle pour l'épouse à charge;

e) les conséquences résultant de l'exercice, avant l'adoption de la présente directive, d'un droit d'option à l'effet de ne pas acquérir de droits ou de ne pas contracter d'obligations dans le cadre d'un régime légal.

2. Les Etats membres procèdent périodiquement à un examen des matières exclues en vertu du paragraphe 1, afin de vérifier, compte tenu de l'évolution sociale en la matière, s'il est justifié de maintenir les exclusions en question.

Article 8

1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de six ans à compter de sa notification. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Les Etats membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive, y compris les mesures qu'ils adoptent en application de l'article 7, paragraphe 2.

Ils informent la Commission des raisons qui justifient le maintien éventuel des dispositions existantes dans les matières visées à l'article 7, paragraphe 1 et des possibilités de leur révision ultérieure.

Article 9

Dans un délai de sept ans à compter de la notification de la présente directive, les Etats membres transmettent à la Commission toutes les données utiles en vue de permettre à celle-ci d'établir un rapport à soumettre au Conseil sur l'application de la présente directive et de proposer toute autre mesure nécessaire à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement.

Article 10

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.
Fait à Bruxelles, le 9 décembre 1978.

1.2.2. Communauté européenne

Directive du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006

relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (2006/54/CE) (*J.O.C.E.*, 26.7.2006)

Note

Il s'agit essentiellement (moyennant certains apports jurisprudentiels de la Cour de Justice) d'une coordination des directives 75/117/CEE, 76/207/CEE modifiée par la 2002/73/CE, 86/378/CEE modifiée par la 96/97/CE, et 97/80/CE (voir ci-dessous, Considérant (1), leurs intitulés exacts). La consultation de la jurisprudence qui s'y rapporte sera facilitée par le tableau de correspondance annexé à la directive "Refonte" (ci-dessous).

Le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne,

Vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 141, paragraphe 3,

Vu la proposition de la Commission,

Vu l'avis du Comité économique et social européen[5]

Statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité[6];

Considérant ce qui suit :

(1) La directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail[7] et la directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes

[5] JO C 157 du 28.6.2005, p. 83
[6] Avis du Parlement européen du 6 juillet 2005 (non encore paru au Journal officiel), position commune du Conseil du 10 mars 2006 (JO C 126 E du 30.5.2006, p. 33) et position du Parlement européen du 1er juin 2006 (non encore parue au Journal officiel).
[7] JO L 39 du 14.2.1976, p. 40. Directive modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil (JO L 269 du 5.10.2002, p. 15).

professionnels de sécurité sociale[8] ont été grandement modifiées[9]. La directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins[10] 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[11] contiennent également des dispositions ayant pour objet la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Etant donné que de nouvelles modifications sont apportées à ces directives, il convient, dans un souci de clarté, que les dispositions en question fassent l'objet d'une refonte, et que soient rassemblées en un seul texte les principales dispositions existant dans ce domaine ainsi que certains éléments nouveaux découlant de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (ci-après dénommée "Cour de Justice").

(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit communautaire en vertu de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2, du traité, et la jurisprudence de la Cour de justice. Selon lesdits articles du traité, l'égalité entre les hommes et les femmes constitue une "mission" et un objectif de la Communauté et elle a l'obligation positive de la promouvoir dans toutes ses actions.

(3) La Cour de justice a considéré que le champ d'application du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ne saurait être réduit aux seules discriminations fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Eu égard à son objet et à la nature des droits qu'il tend à sauvegarder, ce principe s'applique également aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe d'une personne.

(4) L'article 141, paragraphe 3, du traité fournit désormais une base juridique spécifique pour l'adoption de mesures communautaires visant à garantir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

(5) Les articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdisent également toute discrimination fondée sur le sexe et consacrent le droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

(6) Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

(7) Dans ce contexte, il convient d'encourager les employeurs et les personnes responsables de la formation professionnelle à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe et, notamment, à prendre des mesures préventives contre le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de

[8] JO L 225 du 12.8.1986, p. 40. Directive modifiée par la directive 96/97/CE (JO L 46 du 17.2.1997, p. 20).
[9] Voir Annexe I, partie A.
[10] JO L 45 du 19.2.1975, p. 19.
[11] JO L 14 du 20.1.1998, p. 6. Directive modifiée par la directive 98/52/CE (JO L 205 du 22.7.1998, p. 66).

travail, et dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles conformément au droit national et aux pratiques nationales.

(8) Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, énoncé par l'article 141 du traité et confirmé par la jurisprudence constante de la Cour de justice, constitue un aspect important du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire, y compris la jurisprudence de la Cour concernant la discrimination fondée sur le sexe. Il convient donc de prendre des dispositions supplémentaires pour sa mise en œuvre.

(9) Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de justice, pour apprécier si les travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale, il convient de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable.

(10) La Cour de justice a établi que, dans certaines conditions, le principe de l'égalité de rémunération ne se limite pas aux situations dans lesquelles les hommes et les femmes travaillent pour le même employeur.

(11) Les Etats membres devraient, en collaboration avec les partenaires sociaux, continuer de lutter contre le problème persistant à l'écart de rémunération lié au sexe et de la ségrégation entre sexes, qui est et reste marquée sur le marché du travail, au moyen notamment de réglementations souples en matière de durée du temps de travail qui permettent tant à l'homme qu'à la femme de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Cela pourrait aussi inclure des réglementations appropriées en matière de congé parental, qui pourraient être revendiquées par l'un et l'autre parent, ainsi que la mise en place d'infrastructures accessibles et abordables en matière d'accueil des enfants et de soins aux personnes dépendantes.

(12) Il convient d'adopter des mesures spécifiques pour garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale et pour en préciser la portée.

(13) Par son arrêt du 17 mai 1990 dans l'affaire C-262/88[12], la Cour de justice a décidé que toutes les formes de pensions professionnelles constituaient un élément de rémunération au sens de l'article 141 du traité.

(14) Bien que la notion de rémunération au sens de l'article 141 du traité n'inclue pas les prestations de sécurité sociale, il est désormais clairement établi qu'un régime de pension pour fonctionnaires entre dans le champ d'application du principe de l'égalité de rémunération si les prestations payables en vertu du régime sont versées au travailleur en raison de sa relation de travail avec l'employeur public, nonobstant le fait que ce régime fasse partie d'un régime légal général. Conformément aux arrêts rendus par la Cour de justice dans l'affaire C-7/93[13] et dans l'affaire C-351/100[14], cette condition est satisfaite si le régime de pension concerne une catégorie particulière de travailleurs et si les prestations sont directement fonction du temps de service

[12] Affaire C-262/88, Barber contre Royal Exchange Assurance Group, Rec. 1990, p. 1-1889.
[13] Affaire C-7/93, Bestuur van het Algemeen burgelijk pensioenfonds contre G. A. Beune, Rec. 1994, p. I-4471.
[14] Affaire C-351/00, Pirkko Niemi, Rec. 2002, p. I-7007.

accompli et calculées sur la base du dernier traitement du fonctionnaire. Par souci de clarté, il convient donc de prendre des dispositions particulière à cet effet.

(15) La Cour de justice a confirmé que, si les cotisations des travailleurs salariés masculins et féminins à un régime de retraite qui consiste à garantir une prestation finale définie sont couvertes par l'article 141 du traité, toute inégalité au niveau des cotisations patronales versées dans le cadre des régimes à prestations définies financées par capitalisation, en raison de l'utilisation des facteurs actuariels différents selon le sexe, ne saurait être appréciée au regard de cette même disposition.

(16) A titre d'exemple, dans le cas des régimes de retraite garantissant une prestation finale définie, certains éléments, tels que la capitalisation d'une partie de la pension périodique, le transfert de droits à pension, la pension de réversion payable à un ayant droit en contrepartie de l'abandon d'une faction de la pension annuelle ou la pension réduite lorsque le travailleur choisit de prendre une retraite anticipée, peuvent être inégaux lorsque l'inégalité des montants résulte de l'incidence de l'utilisation de facteurs actuariels différents selon le sexe au moment où le financement du régime est mis en œuvre.

(17) Il est bien établi que des prestations payables en vertu d'un régime professionnel de sécurité sociale ne doivent pas être considérées comme rémunération dès lors qu'elles peuvent être attribuées aux périodes d'emploi antérieures au 17 mai 1990, exception faite pour les travailleurs ou leurs ayants droit qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou introduit une réclamation équivalente selon le droit national applicable. Il est donc nécessaire de limiter en conséquence la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

(18) La Cour de justice a constamment dit pour droit que le protocole Barber[15] n'a aucune incidence sur le droit à l'affiliation à un régime de pensions professionnel, et que la limitation des effets dans le temps de l'arrêt du 17 mai 1990 dans l'affaire C-262/88 ne s'applique pas au droit à l'affiliation à un régime de pensions professionnel. La Cour de justice a également dit pour droit que les règles nationales relatives aux délais de recours de droit interne sont opposables aux travailleurs qui font valoir leur droit à l'affiliation à un régime de pensions professionnel, à condition qu'elles ne soient pas moins favorables pour ce type de recours que pour les recours similaires de nature interne et qu'elles ne rendent pas impossible en pratique l'exercice des droits conférés par la législation communautaire. En outre, la Cour de justice a indiqué que le fait, pour un travailleur, de pouvoir prétendre à l'affiliation rétroactive à un régime de pensions professionnel de lui permet pas de se soustraire au paiement des cotisations afférentes à la période d'affiliation concernée.

(19) Garantir un accès égal à l'emploi et à la formation professionnelle y menant est essentiel à l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Par conséquent, toute exception à ce principe devrait être limitée aux activités professionnelles qui nécessitent l'emploi d'une personne d'un sexe donné, en raison de leur nature ou du contexte dans lequel elles sont exercées, pour autant que l'objectif soit légitime et conforme au principe de proportionnalité.

(20) La présente directive ne fait pas obstacle à la liberté d'association, y compris le droit de créer un syndicat avec d'autres ou d'adhérer à un syndicat pour défendre ses propres intérêts. Au nombre des mesures visées au sens de l'article 141, paragraphe 4, du

[15] Protocole n° 17 sur l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne (1992).

traité, peuvent figurer l'adhésion à une organisation ou à un syndicat, ou la poursuite d'activités en leur sein, lorsqu'ils ont pour objectif principal de promouvoir, dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

(21) L'interdiction de toute discrimination devrait être sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages subis par un groupe de personnes d'un même sexe. Ces mesures autorisent l'existence d'organisations de personnes d'un même sexe, lorsqu'elles ont pour objectif principal de défendre les besoins particuliers de ces personnes et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

(22) Conformément à l'article 141, paragraphe 4, du traité, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas les Etats membres de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. Etant donné la situation actuelle et compte tenu de la déclaration n° 28 annexée au traité d'Amsterdam, les Etats membres devraient viser avant tout à améliorer la situation des femmes dans la vie professionnelle.

(23) Il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait donc expressément être couvert par la présente directive.

(24) La Cour de justice a systématiquement reconnu qu'il était légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant la grossesse et la maternité, de même que de prévoir des mesures de protection de la maternité comme moyen de parvenir à une réelle égalité entre les sexes. La présente directive devrait donc s'entendre sans préjudice de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail[16]. Par ailleurs, la présente directive devrait s'entendre sans préjudice de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et l'ETUC[17].

(25) Pour des raisons de clarté, il convient également de prendre des dispositions expresses concernant la protection des droits, en matière d'emploi, des femmes en congé de maternité, en particulier leur droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent, de ne faire l'objet d'aucun préjudice en ce qui concerne leurs conditions à la suite d'un tel congé et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail auxquelles elles auraient eu droit durant leur absence.

(26) Dans la résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale, réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000, relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale[18], les Etats membres ont été encouragés à étudier la possibilité, pour leur ordre juridique respectif,

[16] JO L 348 du 28.11.1992, p. 1.
[17] JO L 145 du 19.6.1996, p. 4. Directive modifiée par la directive 97/75/CE (JO L 10 du 16.1.1998, p. 24).
[18] JO C 218 du 31.7.2000, p. 5.

de reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel et non transmissible au congé de paternité, tout en conservant les droits relatifs à leur emploi.

(27) Dans les mêmes conditions, les États membres peuvent reconnaître aux hommes et aux femmes un droit individuel et non transmissible à un congé à la suite de l'adoption d'un enfant. Il appartient aux États membres de décider d'accorder ou non ce droit au congé de paternité et/ou d'adoption ainsi que de déterminer les conditions, autres que le licenciement et la reprise du travail, qui ne relèvent pas du champ d'application de la présente directive.

(28) La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement impose l'établissement de procédures appropriées par les États membres.

(29) La mise en place de procédures judiciaires ou administratives adéquates pour faire respecter les obligations imposées par la présente directive est essentielle à la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement.

(30) L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.

(31) En vue d'améliorer le niveau de protection assuré par la présente directive, les associations, les organisations et les autres entités juridiques devraient aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les États membres, au nom ou à l'appui d'un demandeur, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense.

(32) En raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, il convient de veiller à ce que les travailleurs continuent à bénéficier d'une telle protection même après la cessation de la relation donnant lieu à une violation présumée du principe de l'égalité de traitement. Un travailleur défendant une personne protégée par la présente directive ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection.

(33) Il a été clairement établi par la Cour de justice que, pour être effectif, le principe de l'égalité de traitement suppose que la réparation accordée en cas de violation soit suffisante au regard du préjudice subi. Il convient donc d'exclure la fixation de tout plafond maximal a priori pour un tel dédommagement sauf lorsque l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.

(34) Afin de renforcer la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement, les États membres devraient encourager le dialogue entre les partenaires sociaux et, dans le cadre de la pratique nationale, avec les organisations non gouvernementales.

(35) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.

(36) Étant donné que les objectifs de la présente directive ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

(37) Afin de mieux comprendre la différence de traitement entre les hommes et les femmes en matière de travail et d'emploi, il convient de continuer à développer et à analyser des statistiques comparables, ventilées par sexe, et de les rendre accessibles aux niveaux appropriés.

(38) L'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail et d'emploi ne peut pas se limiter à des mesures législatives. L'Union européenne et les États membres devraient au contraire continuer à encourager le processus de sensibilisation au problème de la discrimination salariale ainsi qu'un changement des mentalités dans l'opinion publique, et en associant dans toute la mesure du possible toutes les parties concernées, au niveau public et au niveau privé. Le dialogue entre les partenaires sociaux pourrait apporter une contribution importante à ce processus.

(39) L'obligation de transposer la présente directive en droit national devrait être limitée aux dispositions qui constituent une modification de fond par rapport aux directives précédentes. L'obligation de transposer les dispositions inchangées résulte des directives précédentes.

(40) La présente directive ne devrait pas porter atteinte aux obligations des États membres concernant les délais de transposition en droit national et d'application des directives indiqués à l'annexe I, partie B.

(41) Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel "Mieux légiférer", les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition et à les rendre publics,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

TITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

La présente directive vise à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle;

b) les conditions de travail, y compris les rémunérations;

c) les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées.

Article 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par :

a) "discrimination directe" : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

b) "discrimination indirecte" : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires;

c) "harcèlement" : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

d) "harcèlement sexuel" : la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

e) "rémunération" : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

f) "régimes professionnels de sécurité sociale" : les régimes non régis par la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise

ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut :

a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci;

b) l'injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe;

c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE.

Article 3

Mesures positives

Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle.

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

CHAPITRE 1

Égalité de rémunération

Article 4

Interdiction de toute discrimination

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

CHAPITRE 2

Égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale

Article 5

Interdiction de toute discrimination

Sans préjudice de l'article 4, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les régimes professionnels de sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne :

a) le champ d'application de tels régimes et les conditions d'accès à de tels régimes;

b) l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;

c) 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.

Article 6

Champ d'application personnel

Le présent chapitre s'applique à la population active, y compris les travailleurs indépendants, les travailleurs dont l'activité est interrompue par une maladie, une maternité, un accident ou un chômage involontaire, et les personnes à la recherche d'un emploi, ainsi qu'aux travailleurs retraités et aux travailleurs invalides, et aux ayants droit de ces travailleurs, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Article 7

Champ d'application matériel

1. Le présent chapitre s'applique :

a) aux régimes professionnels de sécurité sociale qui assurent une protection contre les risques suivants :

i) maladie,

ii) invalidité,

iii) vieillesse, y compris dans le cas de retraites anticipées,

iv) accident du travail et maladie professionnelle,

v) chômage;

b) aux régimes professionnels de sécurité sociale qui prévoient d'autres prestations sociales, en nature ou en espèces, et notamment des prestations de survivants et des prestations familiales, si ces prestations constituent des avantages payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

2. Le présent chapitre s'applique également aux régimes de pension destinés à une catégorie particulière de travailleurs, comme celle des fonctionnaires, si les prestations payables en vertu

du régime sont versées en raison de la relation de travail avec l'employeur public. Le fait qu'un tel régime fasse partie d'un régime légal général est sans préjudice de la disposition précédente.

Article 8

Exclusions du champ d'application matériel

1. Le présent chapitre ne s'applique pas :

a) aux contrats individuels des travailleurs indépendants;

b) aux régimes à membre unique des travailleurs indépendants;

c) dans le cas des travailleurs, aux contrats d'assurance auxquels l'employeur n'est pas partie;

d) aux dispositions facultatives des régimes professionnels de sécurité sociale qui sont offertes individuellement aux participants en vue de leur garantir :

i) soit des prestations complémentaires,

ii) soit le choix de la date à laquelle les prestations normales des travailleurs indépendants prennent cours ou le choix entre plusieurs prestations;

e) aux régimes professionnels de sécurité sociale, dans la mesure où les prestations qu'ils fournissent sont financées par des cotisations volontaires des travailleurs.

2. Les dispositions du présent chapitre ne s'opposent pas à ce qu'un employeur accorde à des personnes qui ont atteint l'âge de la retraite pour l'octroi d'une pension en vertu d'un régime professionnel de sécurité sociale, mais qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite pour l'octroi d'une pension de retraite légale, un complément de pension visant à égaliser ou à rapprocher le montant des prestations globales par rapport aux personnes de l'autre sexe dans la même situation qui ont déjà atteint l'âge de la retraite légale, jusqu'à ce que les bénéficiaires du complément atteignent l'âge de la retraite légale.

Article 9

Exemples de discrimination

1. Sont à classer au nombre des dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement celles qui se fondent sur le sexe, soit directement, soit indirectement, pour :

a) définir les personnes admises à participer à un régime professionnel de sécurité sociale;

b) fixer le caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un régime professionnel de sécurité sociale;

c) 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;

d) prévoir des règles différentes, sauf dans la mesure prévue aux points h) et j), pour le remboursement des cotisations quand le travailleur quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;

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

f) imposer des âges différents de retraite;

g) 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;

h) 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;

i) fixer des niveaux différents pour les cotisations des travailleurs;

j) fixer des niveaux différents pour les cotisations des employeurs, sauf :

i) 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,

ii) 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;

k) prévoir des normes différentes ou des normes applicables seulement aux travailleurs d'un sexe déterminé, sauf dans la mesure prévue aux points h) et j), en ce qui concerne la garantie ou le maintien du droit à des prestations différées quand le travailleur quitte le régime.

2. Quand l'octroi de prestations relevant du présent chapitre est laissé à la discrétion des organes de gestion du régime, ceux-ci respectent le principe de l'égalité de traitement.

Article 10

Mise en œuvre en ce qui concerne les travailleurs indépendants

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que les dispositions des régimes professionnels de sécurité sociale des travailleurs indépendants contraires au principe de l'égalité de traitement soient révisées avec effet au 1er janvier 1993, au plus tard, ou, pour les États

membres dont l'adhésion à la Communauté a eu lieu après cette date, à la date à laquelle la directive 86/378/CEE est devenue applicable sur leur territoire.

2. Le présent chapitre ne fait pas obstacle à ce que les droits et obligations afférents à une période d'affiliation à un régime professionnel de sécurité sociale des travailleurs indépendants antérieure à la révision de ce régime demeurent régis par les dispositions du régime en vigueur au cours de cette période.

Article 11

Possibilité d'application différée en ce qui concerne les travailleurs indépendants

Pour ce qui est des régimes professionnels de sécurité sociale de travailleurs indépendants, les États membres peuvent différer la mise en application obligatoire du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

a) la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi de pensions de vieillesse et de retraite, ainsi que les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations, à leur choix :

i) soit jusqu'à la date à laquelle cette égalité est réalisée dans les régimes légaux,

ii) soit au plus tard jusqu'à ce qu'une directive impose cette égalité;

b) les pensions de survivants, jusqu'à ce que le droit communautaire impose le principe de l'égalité de traitement dans les régimes légaux de sécurité sociale sur ce sujet;

c) l'application de l'article 8, paragraphe 1, point i), en ce qui concerne l'utilisation d'éléments de calcul actuariel jusqu'au 1er janvier 1999 ou, pour les États membres dont l'adhésion à la Communauté a eu lieu après cette date, à la date à laquelle la directive 86/378/CEE est devenue applicable sur leur territoire.

Article 12

Effet rétroactif

1. Toute mesure de transposition du présent chapitre, en ce qui concerne les travailleurs, couvre toutes les prestations en vertu des régimes professionnels de sécurité sociale attribuées aux périodes d'emploi postérieures à la date du 17 mai 1990 et aura un effet rétroactif à cette date, sans préjudice des travailleurs ou de leurs ayants droit qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou soulevé une réclamation équivalente selon le droit national. Dans ce cas, les mesures de transposition ont un effet rétroactif à la date du 8 avril 1976 et couvrent toutes les prestations attribuées à des périodes d'emploi après cette date. Pour les États membres qui ont adhéré à la Communauté après le 8 avril 1976 et avant le 17 mai 1990, cette date est remplacée par la date à laquelle l'article 141 du traité est devenu applicable sur leur territoire.

2. La deuxième phrase du paragraphe 1 ne s'oppose pas à ce que les règles nationales relatives aux délais de recours de droit interne soient opposées aux travailleurs ou à leurs ayants droit qui avaient engagé une action en justice ou introduit une réclamation équivalente selon le droit national avant le 17 mai 1990, à condition qu'elles ne soient pas moins favorables pour ce

type de recours que pour les recours similaires de nature interne et qu'elles ne rendent pas impossible en pratique l'exercice des droits conférés par la législation communautaire.

3. Pour les États membres dont l'adhésion à la Communauté a eu lieu après le 17 mai 1990 et qui, au 1er janvier 1994, étaient parties contractantes à l'accord sur l'Espace économique européen, la date du 17 mai 1990 figurant à la première phrase du paragraphe 1 est remplacée par celle du 1er janvier 1994.

4. Pour d'autres États membres dont l'adhésion à la Communauté a eu lieu après le 17 mai 1990, la date du 17 mai 1990 figurant aux paragraphes 1 et 2 est remplacée par la date à laquelle l'article 141 du traité est devenu applicable sur leur territoire.

Article 13

Système souple de fixation de l'âge de la retraite

Si les hommes et les femmes demandent à bénéficier, dans les mêmes conditions, d'un système souple en ce qui concerne l'âge de la retraite, cette disposition n'est pas considérée comme incompatible avec le présent chapitre.

CHAPITRE 3

Égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

Article 14

Interdiction de toute discrimination

1. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;

b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail;

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 du traité;

d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

2. Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée

au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Article 15

Retour de congé de maternité

Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

Article 16

Congé de paternité ou d'adoption

La présente directive est aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les États membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption. Les États membres qui reconnaissent de tels droits prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.

TITRE III

DISPOSITIONS HORIZONTALES

CHAPITRE 1

Voies de recours et application du droit

Section 1

Voies de recours

Article 17

Défense des droits

1. Les États membres veillent à ce que, après un recours éventuel à d'autres instances compétentes, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, à des procédures de conciliation, des procédures judiciaires visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non-application à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé.

2. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les autres entités juridiques qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la présente directive soient respectées puissent, au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

3. Les paragraphes 1 et 2 s'entendent sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

Article 18

Indemnisation ou réparation

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme à la suite d'une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.

Section 2

Charge de la preuve

Article 19

Charge de la preuve

1. Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 n'empêche pas les États membres d'imposer un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.

3. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également :

a) aux situations couvertes par l'article 141 du traité et, dans la mesure où il y a discrimination fondée sur le sexe, par les directives 92/85/CEE et 96/34/CE;

b) dans le cadre de toute procédure civile ou administrative concernant le secteur public ou le secteur privé qui prévoit les recours selon le droit national en application des

dispositions visées au point a), à l'exception des procédures gracieuses de nature volontaire ou prévues par le droit national.

5. Le présent article ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.

CHAPITRE 2

Promotion de l'égalité de traitement — Dialogue

Article 20

Organismes pour l'égalité de traitement

1. Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe et prennent les dispositions nécessaires. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.

2. Les États membres veillent à ce que ces organismes aient pour compétence :

a) sans préjudice du droit des victimes et des associations, organisations et autres entités juridiques visées à l'article 17, paragraphe 2, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;

b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;

c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations;

d) au niveau approprié, d'échanger les informations disponibles avec des organismes européens homologues, tels qu'un Institut européen de l'égalité des sexes.

Article 21

Dialogue social

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue social entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris, par exemple, par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que par la surveillance des conventions collectives, par des codes de conduite, par la recherche ou par l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et des règles de travail souples contribuant à faciliter une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée et à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 1er qui relèvent du champ d'application

des négociations collectives. Ces accords respectent les dispositions de la présente directive et les mesures nationales d'exécution.

3. Les États membres encouragent, en conformité avec la législation nationale, les conventions collectives ou les pratiques nationales, les employeurs à promouvoir, de manière organisée et systématique, l'égalité de traitement des hommes et des femmes sur le lieu de travail, dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles.

4. À cet effet, les employeurs sont encouragés à fournir, à intervalles réguliers appropriés, aux travailleurs et/ou à leurs représentants, des informations appropriées sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Ces informations peuvent contenir une synthèse portant sur les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise, les rémunérations et les écarts de rémunération, et les mesures possibles pour améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.

Article 22

Dialogue avec les organisations non gouvernementales

Les États membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

CHAPITRE 3

Dispositions horizontales à caractère général

Article 23

Conformité

Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que :

a) soient supprimées toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;

b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats individuels ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises ou dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs ou encore dans tout autre type d'accord;

c) les régimes professionnels de sécurité sociale contenant de telles dispositions ne puissent faire l'objet de mesures administratives d'approbation ou d'extension.

Article 24

Protection contre les rétorsions

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Article 25

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient les dispositions pertinentes à la Commission au plus tard le 5 octobre 2005 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

Article 26

Prévention de toute discrimination

Les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles.

Article 27

Prescriptions minimales

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles qui sont prévues dans la présente directive.

2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau de protection des travailleurs dans les domaines couverts par celle-ci, sans préjudice du droit des États membres d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou administratives différentes de celles qui existent au moment de la notification de la présente directive, pour autant que les dispositions de la présente directive soient respectées.

Article 28

Lien avec les dispositions communautaires ou nationales

1. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

2. La présente directive s'entend sans préjudice des dispositions des directives 96/34/CE et 92/85/CEE.

Article 29

Intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les hommes et les femmes

Les États membres tiennent activement compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que des politiques et activités dans les domaines visés par la présente directive.

Article 30

Diffusion de l'information

Les États membres veillent à ce que les mesures prises en application de la présente directive, ainsi que les dispositions déjà en vigueur en la matière, soient portées à la connaissance de toute personne concernée, sous toute forme appropriée, et, le cas échéant, sur le lieu de travail.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 31

Rapports

1. Au plus tard le 15 février 2011, les États membres communiquent à la Commission toutes les informations nécessaires à l'établissement par la Commission d'un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.

2. Sans préjudice du paragraphe 1, les États membres communiquent à la Commission, tous les quatre ans, le texte des mesures adoptées en application de l'article 141, paragraphe 4, du traité, ainsi que des rapports sur ces mesures et leur mise en œuvre. Sur la base de ces informations, la Commission adopte et publie, tous les quatre ans, un rapport établissant une évaluation comparative de ces mesures à la lumière de la déclaration n° 28 annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam.

3. Les États membres procèdent à un examen des activités professionnelles visées à l'article 14, paragraphe 2, afin d'apprécier, compte tenu de l'évolution sociale, s'il est justifié de maintenir les exclusions concernées. Ils communiquent périodiquement, et au moins tous les huit ans, le résultat de cet examen à la Commission.

Article 32

Réexamen

Au plus tard le 15 février 2013, la Commission examine la mise en œuvre de la présente directive et, le cas échéant, propose toute modification qu'elle juge nécessaire.

Article 33

Mise en œuvre

Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 15 août 2008 ou veillent, d'ici à cette date, à ce que les partenaires sociaux introduisent les dispositions requises par voie d'accord. Si des difficultés particulières le justifient, les États membres peuvent disposer d'un an de plus pour se conformer à la présente directive. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant d'être en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces mesures.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Elles contiennent également une mention précisant que les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, aux directives abrogées par la présente directive s'entendent comme faites à la présente directive. Les modalités de cette référence et la formulation de cette mention sont arrêtées par les États membres.

L'obligation de transposer la présente directive en droit national est limitée aux dispositions qui constituent une modification de fond par rapport aux directives précédentes. L'obligation de transposer les dispositions inchangées résulte des directives précédentes.

Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 34

Abrogation

1. Avec effet au 15 août 2009, les directives 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE et 97/80/CE sont abrogées, sans préjudice des obligations des États membres en ce qui concerne les délais de transposition en droit interne et d'application des directives indiqués à l'annexe I, partie B.

2. Les références faites aux directives abrogées s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe II.

Article 35

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Article 36

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le 5 juillet 2006.

ANNEXE II

Tableau de correspondance

Directive 75/117/CEE	Directive 76/207/CEE	Directive 86/378/CEE	Directive 97/80/CE	Présente directive
-	Article 1er, paragraphe 1	Article 1er	Article 1er	Article 1er
-	Article 1er, paragraphe 2	-	-	-
-	Article 2, paragraphe 2, premier tiret	-	-	Article 2, paragraphe 1, point a)
-	Article 2, paragraphe 2, deuxième tiret	-	Article 2, paragraphe 2	Article 2, paragraphe 1, point b)
-	Article 2, paragraphe 2, troisième et quatrième tirets	-	-	Article 2, paragraphe 1, points c) et d)
-	-	-	-	Article 2, paragraphe 1, point e)
-	-	Article 2, paragraphe 1	_	Article 2, paragraphe 1, point f)
-	Article 2, paragraphes 3 et 4, et paragraphe 7, troisième alinéa	-	-	Article 2, paragraphe 2
-	Article 2, paragraphe 8	-	-	Article 3
Article 1er	-	-	-	Article 4
-	-	Article 5, paragraphe 1	-	Article 5
-	-	Article 3	-	Article 6
-	-	Article 4	-	Article 7, paragraphe 1
-	-	-	-	Article 7, paragraphe 2
-	-	Article 2, paragraphe 2	-	Article 8, paragraphe 1
-	-	Article 2, paragraphe 3	-	Article 8, paragraphe 2
-	-	Article 6	-	Article 9
-	-	Article 8	-	Article 10
-	-	Article 9	-	Article 11
-	-	(Article 2 de la directive 96/97/CE)	-	Article 12
-	-	Article 9 *bis*	-	Article 13
-	Article 2, paragraphe 1, et article 3, paragraphe 1	-	Article 2, paragraphe 1	Article 14, paragraphe 1
-	Article 2, paragraphe 6	-	-	Article 14, paragraphe 2
-	Article 2, paragraphe 7, deuxième alinéa	-	-	Article 15
-	Article 2, paragraphe 7, quatrième alinéa, deuxième et troisième phrases	-	-	Article 16
Article 2	Article 6, paragraphe 1	Article 10	-	Article 17, paragraphe 1
-	Article 6, paragraphe 3	-	-	Article 17, paragraphe 2
-	Article 6, paragraphe 4	-	-	Article 17, paragraphe 3
-	Article 6, paragraphe 2	-	-	Article 18
-	-	-	Articles 3 et 4	Article 19
-	Article 8 *bis*	-	-	Article 20
-	Article 8 *ter*	-	-	Article 21
-	Article 8 *quater*	-	-	Article 22
Articles 3 et 6	Article 3, paragraphe 2, point b)	Article 7, point a)	-	Article 23, point a)
Article 4	Article 3, paragraphe, 2, point b)	Article 7, point b)	-	Article 23, point b)
-	-	Article 7, point c)	-	Article 23, point c)
Article 5	Article 7	Article 11	-	Article 24
Article 6	-	-	-	-
-	Article 8, *quinquies*	-	-	Article 25
-	Article 2, paragraphe 5	-	-	Article 26
-	Article 8 *sexies*, paragraphe 1	-	Article 4, paragraphe 2	Article 27, paragraphe 1
-	Article 8 *sexies*, para-	-	Article 6	Article 27, paragraphe 2

Directive 75/117/CEE	Directive 76/207/CEE	Directive 86/378/CEE	Directive 97/80/CE	Présente directive
	graphe 2			
-	Article 2, paragraphe 7, premier alinéa	Article 5, paragraphe 2	-	Article 28, paragraphe 1
-	Article 2, paragraphe 7, quatrième alinéa, première phrase	-	-	Article 28, paragraphe 2
-	Article 1er, paragraphe 1, point a)	-	-	Article 29
Article 7	Article 8	-	Article 5	Article 30
Article 9	Article 10	Article 12, paragraphe 2	Article 7, quatrième alinéa	Article 31, paragraphes 1 et 2
-	Article 9, paragraphe 2	-	-	Article 31, paragraphe 3
-	-	-	-	Article 32
Article 8	Article 9, paragraphe 1, premier alinéa, et article 9, paragraphes 2 et 3	Article 12, paragraphe 1	Article 7, premier, deuxième et troisième alinéas	Article 33
	Article 9, paragraphe 1, deuxième alinéa	-	-	-
-	-	-	-	Article 34
-	-	-	-	Article 35
-	-	-	-	Article 36
-	-	Annexe	-	-

1.2.3. Directive 2023/970/UE

DIRECTIVE (UE) 2023/970 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 10 mai 2023

Visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

Le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne,

Vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 157, paragraphe 3,

Vu la proposition de la Commission européenne, après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

Vu l'avis du Comité économique et social européen[19],

Statuant conformément à la procédure législative ordinaire[20],

Considérant ce qui suit:

(1) L'article 11 de la convention des Nations unies du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, que tous les États membres ont ratifiée, prévoit que les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour garantir, entre autres, le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail.

[19] JO C 341 du 24.8.2021, p. 84.
[20] Position du Parlement européen du 30 mars 2023 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 24 avril 2023.

(2) L'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne consacrent le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui constitue l'une des valeurs essentielles de l'Union.

(3) Les articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne exigent que, pour toutes ses politiques et actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'à combattre toute discrimination fondée sur le sexe.

(4) L'article 157, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne fait obligation à chaque État membre d'assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. L'article 157, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit l'adoption par l'Union de mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur (ci-après dénommé "principe de l'égalité des rémunérations").

(5) La Cour de justice de l'Union européenne (ci-après dénommée "Cour de justice") a considéré que le champ d'application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ne saurait être réduit aux seules discriminations découlant de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe[21]. Compte tenu de son objet et de la nature des droits qu'il vise à sauvegarder, ce principe s'applique également aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe.

(6) Dans certains États membres, il est aujourd'hui possible de se faire enregistrer légalement sous un troisième sexe, souvent neutre. La présente directive n'affecte pas les règles nationales pertinentes donnant effet à cette reconnaissance en matière d'emploi et de rémunération.

(7) L'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée "Charte") interdit toute discrimination fondée notamment sur le sexe. L'article 23 de la Charte prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

(8) L'article 23 de la déclaration universelle des droits de l'homme prévoit, entre autres, que toute personne a droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant une existence conforme à la dignité humaine.

(9) Le socle européen des droits sociaux, proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission, intègre parmi ses principes l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ainsi que le droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur.

(10) La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil22 dispose que, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être fondé sur les mêmes critères non sexistes et il devrait être établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

(11) L'évaluation de 2020 des dispositions pertinentes de la directive 2006/54/CE a permis de constater que l'application du principe de l'égalité des rémunérations est entravée par le manque de

21 Arrêt de la Cour de justice du 30 avril 1996, P/S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; arrêt de la Cour de justice du 7 janvier 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; arrêt de la Cour de justice du 27 avril 2006, Richards, C -423/04, ECLI:EU:C:2006:256; arrêt de la Cour de justice du 26 juin 2018, M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

22 Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égali té des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

transparence des systèmes de rémunération, le manque de sécurité juridique entourant la notion de travail de même valeur et des obstacles de nature procédurale rencontrés par les victimes de discrimination. Les travailleurs ne disposent pas des informations nécessaires pour obtenir gain de cause dans le cadre d'un recours tendant à obtenir l'égalité des rémunérations et, notamment, des informations relatives aux niveaux de rémunération pour les catégories de travailleurs exécutant le même travail ou un travail de même valeur. Il ressort de l'évaluation qu'une plus grande transparence ferait apparaître des partis pris sexistes et des discriminations entre les femmes et les hommes dans les structures de rémunération d'une entreprise ou d'une organisation. Elle permettrait également aux travailleurs, aux employeurs et aux partenaires sociaux de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'application du droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur (ci-après dénommé "droit à l'égalité des rémunérations").

(12) À la suite d'une évaluation approfondie du cadre existant sur l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur et d'un vaste processus de consultation inclusif, la Commission a annoncé, dans sa communication du 5 mars 2020 intitulée "Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025", qu'elle proposerait des mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations.

(13) Les conséquences économiques et sociales de la pandémie de COVID-19 ont eu une incidence négative disproportionnée sur les femmes et sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et les pertes d'emplois se sont souvent concentrées dans les secteurs faiblement rémunérés et à prédominance féminine. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence la sous-évaluation tenace et structurelle des emplois principalement occupés par des femmes et a démontré la valeur socioéconomique élevée du travail des femmes dans les services de première ligne, tels que les soins de santé, le nettoyage, la garde d'enfants, l'aide sociale et les soins résidentiels pour les personnes âgées et autres adultes à charge, qui contraste fortement avec son faible degré de visibilité et de reconnaissance.

(14) Les effets de la pandémie de COVID-19 vont donc creuser davantage les inégalités entre les femmes et les hommes et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à moins que les mesures de relance ne tiennent compte des questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est donc d'autant plus urgent de s'attaquer au problème de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur. Il est particulièrement important de renforcer la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations par des mesures supplémentaires pour éviter de compromettre les progrès accomplis dans la lutte contre les disparités en matière de rémunération.

(15) L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union persiste; il s'élevait à 13 % en 2020, avec des variations importantes entre les États membres, et n'a que très peu diminué au cours des dix dernières années. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est dû à divers facteurs, tels que les stéréotypes sexistes, la perpétuation du "plafond de verre" et du "plancher collant", la ségrégation horizontale, y compris la surreprésentation des femmes dans les emplois de services faiblement rémunérés, et le partage inégal des responsabilités familiales. En outre, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est en partie dû à la discrimination, directe et indirecte, en matière de rémunération fondée sur le sexe. Tous ces éléments constituent des obstacles structurels qui représentent des défis complexes pour parvenir à des emplois de qualité et à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur et ils ont des conséquences à long terme telles que des écarts en matière de pensions de retraite et une féminisation de la pauvreté.

(16) Un manque général de transparence en ce qui concerne les niveaux de rémunération au sein des organisations maintient une situation dans laquelle les discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe et les partis pris sexistes peuvent passer inaperçus ou, lorsqu'ils sont soupçonnés, être difficiles à prouver. Des mesures contraignantes sont donc nécessaires pour améliorer la transparence des rémunérations, encourager les organisations à revoir leurs structures de rémunération afin de garantir l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes accomplissant le même travail ou un travail de même valeur et de permettre aux victimes de

discrimination de faire valoir leur droit à l'égalité des rémunérations. De telles mesures contraignantes doivent être complétées par des dispositions clarifiant les notions juridiques existantes, telles que les notions de rémunération et de travail de même valeur, et par des mesures visant à améliorer les mécanismes d'application du droit et l'accès à la justice.

(17) L'application du principe de l'égalité des rémunérations devrait être améliorée en mettant fin à la discrimination directe et indirecte en matière de rémunération. Rien n'empêche pour autant les employeurs de rémunérer différemment des travailleurs accomplissant un même travail ou un travail de même valeur sur la base de critères objectifs, non sexistes et dépourvus de tout parti pris, tels que la performance et la compétence.

(18) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée et les personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, y compris les travailleurs occupant des postes de direction, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice[23]. Pour autant qu'ils remplissent les critères pertinents, les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs effectuant un travail basé sur des "chèques", les travailleurs des plateformes, les travailleurs occupant un emploi protégé, les stagiaires et les apprentis entrent dans le champ d'application de la présente directive. La détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation.

(19) Un élément important de l'élimination de la discrimination en matière de rémunération est la transparence des rémunérations avant l'embauche. La présente directive devrait donc également s'appliquer aux candidats à un emploi.

(20) Afin de lever les obstacles empêchant les victimes de discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe de faire valoir leur droit à l'égalité des rémunérations et d'aider les employeurs à garantir le respect de ce droit, il convient de clarifier les notions fondamentales liées à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, telles que les notions de "rémunération" et de "travail de même valeur", conformément à la jurisprudence de la Cour de justice. Une telle clarification devrait faciliter l'application de ces notions, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises.

(21) Il convient de respecter le principe de l'égalité des rémunérations en ce qui concerne les salaires, les traitements ou tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice[24], la notion de "rémunération" devrait englober non seulement le salaire, mais également les composantes complémentaires ou variables de la rémunération. En ce qui concerne les composantes complémentaires ou variables, il convient de tenir compte de toutes les prestations

23 Arrêt de la Cour de justice du 3 juillet 1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; arrêt de la Cour de justice du 14 octobre 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU: C:2010:612; arrêt de la Cour de justice du 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; arrêt de la Cour de justice du 9 juillet 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; arrêt de la Cour de justice du 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C -216/15, ECLI:EU:C:2016:883; arrêt de le Cour de justice du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (statut des jug es de paix italiens), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

24 Par exemple, arrêt de la Cour de justice du 9 février 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; arrêt de la Cour de justice du 9 juin 1982, Commission des Communautés européennes/Grand-Duché de Luxembourg, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; arrêt de la Cour de justice du 13 juillet 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; arrêt de la Cour de justice du 27 juin 1990, Kowalska, C-33/ 89, ECLI:EU:C:1990:265; arrêt de la Cour de justice du 4 juin 1992, Bötel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; arrêt de la Cour de justice du 13 février 1996, Gillespie e.a., C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; arrêt de la Cour de justice du 7 mars 1996, Freers et Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; arrêt de la Cour de justice du 30 mars 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

qui s'ajoutent au salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, que le travailleur perçoit directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Ces composantes complémentaires ou variables peuvent comprendre, sans s'y limiter, les primes, la compensation des heures supplémentaires, l'indemnisation des déplacements, les indemnités de logement et de repas, l'indemnisation de la participation à des formations, les indemnités en cas de licenciement, les indemnités légales de maladie, les indemnités légales obligatoires et les pensions professionnelles. La notion de "rémunération" devrait inclure tous les éléments de la rémunération requis par la loi, par les conventions collectives et/ou par les pratiques de chaque État membre.

(22) Afin d'assurer une présentation uniforme des informations requises par la présente directive, les niveaux de rémunération devraient être exprimés sous la forme de la rémunération annuelle brute et de la rémunération horaire brute correspondante. Le calcul des niveaux de rémunération devrait pouvoir être effectué sur la base de la rémunération réelle indiquée pour le travailleur, qu'elle soit annuelle, mensuelle, horaire ou autre.

(23) Les États membres ne devraient pas être tenus de créer de nouveaux organismes aux fins de la présente directive. Ils devraient avoir la possibilité de confier les tâches qui en découlent à des organismes établis, y compris les partenaires sociaux, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales, à condition que les États membres respectent les obligations énoncées dans la présente directive.

(24) Afin de protéger les travailleurs et de répondre à leur crainte de mesures de rétorsion dans l'application du principe de l'égalité des rémunérations, ceux-ci devraient pouvoir être représentés par un représentant. Il pourrait s'agir de syndicats ou d'autres représentants des travailleurs. En l'absence de représentants des travailleurs, les travailleurs devraient pouvoir être représentés par un représentant de leur choix. Les États membres devraient avoir la possibilité de tenir compte de leur situation nationale et des différents rôles concernant la représentation des travailleurs.

(25) L'article 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'article 4 de la directive 2006/54/CE dispose qu'il ne peut y avoir de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en matière de rémunération. Les cas de discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe dans lesquels le sexe d'une victime joue un rôle crucial, peuvent prendre des formes multiples dans la pratique. Ils peuvent comprendre un recoupement de différents axes de discrimination ou d'inégalité lorsque le travailleur appartient à un ou plusieurs groupes protégés contre la discrimination fondée sur le sexe, d'une part, et sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, tels qu'ils sont protégés en vertu de la directive 2000/43/CE[25] ou 2000/78/CE[26] du Conseil, d'autre part. Les femmes handicapées, les femmes de race ou d'origine ethnique différente, y compris les femmes roms, et les femmes jeunes ou âgées font partie des groupes susceptibles d'être confrontés à une discrimination intersectionnelle. Il convient donc que la présente directive précise que, dans le contexte de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, il devrait être possible de prendre en considération une telle combinaison, de manière à dissiper tout doute susceptible d'exister à cet égard au titre du cadre juridique existant et à permettre aux juridictions, aux organismes pour l'égalité de traitement et aux autres autorités compétentes sur le plan national de tenir dûment compte de toute situation de désavantage résultant d'une discrimination intersectionnelle, en particulier à des fins de fond et de procédure, y compris pour reconnaître l'existence d'une discrimination, trouver la personne de référence appropriée, évaluer la

25 Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180 du 19.7.2000, p. 22).
26 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

proportionnalité et fixer, le cas échéant, le niveau d'indemnisation accordé ou les sanctions infligées.

Une approche intersectionnelle est importante pour comprendre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et y remédier. Cette précision ne devrait pas modifier la portée des obligations des employeurs en ce qui concerne les mesures de transparence en matière de rémunération prévues par la présente directive. En particulier, les employeurs ne devraient pas être tenus de collecter des données relatives à des motifs de discrimination prohibés autres que le sexe.

(26) Afin de respecter le droit à l'égalité des rémunérations, les employeurs doivent disposer de structures de rémunération garantissant qu'il n'y a pas de différences de rémunération fondées sur le sexe entre des travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur qui ne soient pas justifiées par des critères objectifs non sexistes. Ces structures de rémunération devraient permettre de comparer la valeur des différents emplois au sein d'une même structure organisationnelle. Ces structures de rémunération devraient pouvoir reposer sur les lignes directrices de l'Union qui existent en matière de systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois ou sur des indicateurs ou des modèles non sexistes. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, la valeur du travail devrait être évaluée et comparée sur la base de critères objectifs, notamment les exigences en matière de parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, quelles que soient les différences en termes de régime de travail. Afin de faciliter l'application de la notion de travail de même valeur, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises, les critères objectifs à utiliser devraient inclure quatre facteurs: compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail. Ceux-ci ont été considérés dans le cadre des lignes directrices de l'Union existantes comme des facteurs essentiels et suffisants pour évaluer les tâches effectuées au sein d'une organisation, quel que soit le secteur économique auquel appartient l'organisation.

Étant donné que tous les facteurs ne sont pas aussi pertinents pour un poste donné, chacun des quatre facteurs devrait être mis en balance par l'employeur en fonction de la pertinence de ces critères pour l'emploi ou le poste concerné. Des critères supplémentaires peuvent également être pris en compte, lorsqu'ils sont pertinents et justifiés. Le cas échéant, la Commission devrait être en mesure de mettre à jour les lignes directrices de l'Union existantes, en consultation avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE).

(27) Les systèmes nationaux de fixation des rémunérations varient et peuvent être fondés sur des conventions collectives et/ou des éléments décidés par l'employeur. La présente directive n'affecte pas les différents systèmes nationaux de fixation des rémunérations.

(28) La désignation d'une personne de référence valable est un paramètre important pour déterminer si un travail peut être considéré comme de même valeur. Les travailleurs peuvent ainsi démontrer qu'ils ont été traités de manière moins favorable qu'une personne de référence de sexe différent exerçant le même travail ou un travail de même valeur. Sur la base des évolutions résultant de la définition des termes "discrimination directe" et "discrimination indirecte" dans la directive 2006/54/CE, dans les situations où il n'existe pas de personne de référence dans la vie réelle, il convient d'autoriser le recours à une personne de référence hypothétique pour permettre aux travailleurs de démontrer qu'ils n'ont pas été traités comme l'aurait été une personne de référence hypothétique d'un autre sexe. Cela permettrait de lever un obstacle important pour les victimes potentielles de discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, en particulier sur les marchés de l'emploi caractérisés par une forte ségrégation selon le sexe où l'obligation de trouver une personne de référence du sexe opposé rend pratiquement impossible l'introduction d'un recours en vue d'obtenir l'égalité des rémunérations.

En outre, les travailleurs ne devraient pas se voir interdire l'utilisation d'autres faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination alléguée, tels que des statistiques ou d'autres informations disponibles. Cela permettrait de lutter plus efficacement contre les inégalités en

matière de rémunération fondées sur le sexe dans les secteurs et les professions caractérisés par une ségrégation selon le sexe, en particulier ceux à prédominance féminine, comme le secteur des soins.

(29) La Cour de justice a précisé que, pour établir si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable, la comparaison n'est pas nécessairement limitée à des situations dans lesquelles des femmes et des hommes effectuent leur travail pour un même employeur[27]. Les travailleurs peuvent se trouver dans une situation comparable même lorsqu'ils ne travaillent pas pour le même employeur, dès lors que les conditions de rémunération peuvent être attribuées à une source unique établissant ces conditions et lorsque ces conditions sont identiques et comparables. Tel peut être le cas lorsque les conditions de rémunération pertinentes sont réglementées par des dispositions légales ou des conventions en matière de rémunération applicables à plusieurs employeurs ou lorsque ces conditions sont définies de manière centralisée pour plusieurs organisations ou entreprises au sein d'une société holding ou d'un conglomérat. En outre, la Cour de justice a précisé que la comparaison ne se limite pas aux travailleurs employés en même temps que le requérant[28]. Par ailleurs, lors de l'évaluation proprement dite, il convient de reconnaître qu'une différence de rémunération peut s'expliquer par des facteurs étrangers au sexe.

(30) Les États membres devraient veiller à ce qu'une formation et des outils et méthodes spécifiques soient disponibles pour soutenir et guider les employeurs dans l'évaluation de ce qui constitue un travail de même valeur. Une telle clarification devrait faciliter l'application de cette notion, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises. Compte tenu du droit national, des conventions collectives et/ou des pratiques nationales, les États membres devraient pouvoir choisir de confier l'élaboration d'outils et de méthodes spécifiques aux partenaires sociaux ou de les mettre au point en coopération avec les partenaires sociaux ou après les avoir consultés.

(31) Les systèmes d'évaluation et de classification des emplois peuvent, s'ils ne sont pas utilisés de manière non sexiste, en particulier lorsqu'ils reposent sur des stéréotypes sexistes, entraîner une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. Ils favorisent et perpétuent alors l'écart de rémunération en évaluant différemment les emplois à prédominance féminine ou masculine dans des situations où le travail accompli a la même valeur. Lorsque des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois sont utilisés, ils contribuent alors efficacement à mettre en place un système de rémunération transparent et ils sont essentiels pour garantir l'exclusion de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils permettent de détecter les cas de discrimination indirecte en matière de rémunération liés à la sous-évaluation des postes généralement occupés par des femmes. Pour ce faire, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent mais de même valeur, et soutiennent ainsi le principe de l'égalité des rémunérations.

(32) Le manque d'informations sur la fourchette de rémunération envisagée pour un poste crée une asymétrie d'information qui limite le pouvoir de négociation des candidats à un emploi. Garantir la transparence devrait permettre aux travailleurs potentiels de prendre une décision en connaissance de cause sur le salaire attendu, sans limiter en aucune façon le pouvoir dont dispose l'employeur ou le travailleur pour négocier un salaire, même en dehors de la fourchette indiquée. La transparence permettrait par ailleurs de garantir une base explicite et sans parti pris sexiste pour fixer la rémunération et mettrait fin à la sous-évaluation des salaires par rapport aux compétences et à l'expérience. La transparence permettrait également de s'attaquer à la discrimination intersectionnelle, lorsque des dispositions non transparentes en matière de rémunération rendent possibles des pratiques discriminatoires fondées sur plusieurs motifs. Les candidats à un emploi devraient recevoir des informations sur la rémunération initiale ou sur sa fourchette, de manière à leur permettre de négocier la rémunération de manière transparente et en connaissance de cause, comme dans un avis de vacance d'emploi publié, avant l'entretien d'embauche ou avant la conclusion d'un contrat de travail. Les informations devraient être fournies par l'employeur ou par un autre canal, par exemple par les partenaires sociaux.

(33) Afin de mettre fin à la persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

[27] Arrêt de la Cour de justice du 17 septembre 2002, Lawrence e.a., C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.
28 Arrêt de la Cour de justice du 27 mars 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

affectant les travailleurs à titre individuel sur la durée, les employeurs devraient veiller à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire, afin de ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations. Il devrait être interdit aux employeurs de se renseigner ou de chercher de manière proactive à obtenir des informations sur la rémunération actuelle ou sur l'historique de rémunération d'un candidat à un emploi.

(34) Les mesures de transparence en matière de rémunération devraient protéger le droit des travailleurs à l'égalité des rémunérations tout en limitant dans la mesure du possible les coûts et la charge administrative pour les employeurs, en accordant une attention particulière aux micro, petites et moyennes entreprises. Le cas échéant, il convient d'adapter les mesures à la taille des employeurs, en fonction de leurs effectifs. Le nombre de travailleurs employés par employeur, critère à appliquer pour déterminer si un employeur est soumis à l'obligation de communication de données sur les rémunérations au sens de la présente directive, est fixé en tenant compte de la recommandation 2003/361/CE de la Commission sur les micro, petites et moyennes entreprises[29].

(35) Les employeurs devraient mettre à la disposition des travailleurs les critères qui sont utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération. La progression de la rémunération se réfère au processus selon lequel un travailleur passe à un niveau de rémunération plus élevé. Les critères liés à la progression de la rémunération peuvent inclure, entre autres, les performances individuelles, le développement des compétences et l'ancienneté. Lors de la mise en œuvre de cette obligation, les États membres devraient veiller tout particulièrement à éviter une charge administrative excessive pour les micro et petites entreprises. Les États membres devraient également être en mesure de prévoir, à titre de mesure d'atténuation, des modèles prêts à l'emploi pour aider les micro et petites entreprises à se conformer à cette obligation. Les États membres devraient pouvoir exempter les employeurs qui sont des micro ou petites entreprises de l'obligation liée à la progression de la rémunération, par exemple en leur permettant de mettre à disposition les critères de progression de la rémunération à la demande des travailleurs.

(36) Tous les travailleurs devraient avoir le droit d'obtenir, à leur demande, des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux moyens de rémunération, ventilées par sexe, pour la catégorie de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur que le leur. Ils devraient également avoir la possibilité de recevoir les informations par l'intermédiaire de représentants des travailleurs ou d'un organisme pour l'égalité de traitement. Chaque année, les employeurs devraient informer les travailleurs de ce droit, ainsi que des mesures à entreprendre pour l'exercer. Ils peuvent également, de leur propre initiative, choisir de fournir ces informations sans que les travailleurs aient besoin d'en faire la demande.

(37) La présente directive devrait garantir aux personnes handicapées un accès adéquat aux informations fournies en vertu de celle-ci aux candidats à un emploi et aux travailleurs. Ces informations devraient être fournies à ces personnes en tenant compte de leur handicap particulier, dans un format et sous une forme d'assistance et de soutien appropriée qui leur permettent d'accéder aux informations et de les comprendre. Cela pourrait par exemple consister à fournir de manière compréhensible des informations que ces personnes puissent saisir, dans des caractères de taille adéquate, en utilisant un contraste suffisant ou un autre format adapté à leur type de handicap. Le cas échéant, la directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil[30] s'applique.

(38) Les employeurs dont les effectifs comptent au moins 100 travailleurs devraient communiquer régulièrement des données sur la rémunération, comme le prévoit la présente directive. Ces informations devraient être publiées par les organismes de suivi des États membres de manière

[29] Recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises (JO L 124 du 20.5.2003, p. 36).

[30] Directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public (JO L 327 du 2.12.2016, p. 1).

appropriée et transparente. Les employeurs peuvent publier ces rapports sur leur site internet ou les rendre publics d'une autre manière, par exemple en incluant les informations contenues dans leur rapport de gestion, le cas échéant, dans le rapport de gestion établi en vertu de la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil (13). Les employeurs qui sont soumis aux exigences de ladite directive peuvent choisir de faire figurer les données sur les rémunérations ainsi que sur d'autres aspects liés aux travailleurs dans leur rapport de gestion. Afin d'assurer au maximum la transparence des rémunérations des travailleurs, les États membres peuvent augmenter la fréquence des rapports ou rendre obligatoire la communication régulière de données sur les rémunérations pour les employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs.

(39) La communication de données sur les rémunérations devrait permettre aux employeurs d'évaluer et de suivre leurs politiques et structures de rémunération, et ainsi de respecter de manière proactive le principe de l'égalité des rémunérations. La communication des données et les évaluations conjointes des rémunérations contribuent à une meilleure prise de conscience des partis pris sexistes dans les structures de rémunération et de la discrimination en matière de rémunération, et contribuent à remédier à ces partis pris et à cette discrimination de manière efficace et systémique, dans l'intérêt de tous les travailleurs employés par le même employeur. Dans le même temps, les données ventilées par sexe devraient aider les autorités publiques compétentes, les représentants des travailleurs et d'autres parties prenantes à surveiller l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes entre les secteurs (ségrégation horizontale) et entre les fonctions (ségrégation verticale). Les employeurs peuvent souhaiter accompagner les données publiées d'une explication des éventuelles différences ou écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Lorsque des différences de rémunération moyenne pour un même travail ou un travail de même valeur entre travailleurs féminins et travailleurs masculins ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes, il convient que l'employeur prenne des mesures pour supprimer les inégalités.

(40) Afin de réduire la charge pesant sur les employeurs, les États membres pourraient collecter et croiser les données nécessaires par l'intermédiaire de leurs administrations nationales, ce qui permettrait de calculer l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins par employeur. Cette collecte de données peut nécessiter de croiser des données provenant de plusieurs administrations publiques, telles que les inspections des impôts et les organismes de sécurité sociale, et serait possible à condition qu'il existe des données administratives alignant les données des employeurs, au niveau de l'entreprise ou de l'organisation, sur celles des travailleurs, au niveau individuel, y compris celles correspondant aux prestations en espèces et en nature. Les États membres pourraient collecter ces informations non seulement pour les employeurs qui sont soumis à l'obligation de communication de données au titre de la présente directive, mais aussi pour ceux qui n'y sont pas soumis et qui les communiquent volontairement. La publication des informations requises par les États membres devrait alors remplacer l'obligation de communication de données sur les rémunérations pour les employeurs couverts par les données administratives, à condition que le résultat visé par cette obligation soit atteint.

(41) Afin de rendre largement accessibles les informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau organisationnel, il convient que les États membres chargent l'organisme de suivi désigné conformément à la présente directive de compiler les données sur l'écart de rémunération transmises par les employeurs sans faire peser une charge supplémentaire sur ces derniers. L'organisme de suivi devrait rendre ces données publiques, notamment en les publiant sur un site internet facilement accessible, ce qui permettrait de comparer les données des différents employeurs, secteurs et régions de l'État membre concerné.

(42) Les États membres peuvent reconnaître les employeurs qui ne sont pas soumis aux obligations de communication des données prévues par la présente directive et qui déclarent volontairement les rémunérations, par exemple au moyen d'un label de transparence des rémunérations, en vue de promouvoir de bonnes pratiques en ce qui concerne les droits et les obligations énoncés dans la présente directive.

(43) Les évaluations conjointes des rémunérations devraient déboucher sur le réexamen et la révision des structures de rémunération dans les organisations qui comptent au moins 100 travailleurs et qui présentent des inégalités en matière de rémunération. Il faudrait procéder à une évaluation conjointe des rémunérations si les employeurs et les représentants des travailleurs concernés ne sont pas d'accord sur le fait que la différence de niveau de rémunération moyen entre travailleurs féminins et travailleurs masculins d'au moins 5 % dans une catégorie de travailleurs donnée peut être justifiée par des critères objectifs non sexistes, si une telle justification n'est pas fournie par l'employeur ou si l'employeur n'a pas remédié à cette différence de niveau de rémunération dans un délai de six mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations. L'évaluation conjointe des rémunérations devrait être effectuée par les employeurs en coopération avec les représentants des travailleurs. En l'absence de représentants des travailleurs, il y a lieu que les travailleurs en désignent aux fins de l'évaluation conjointe des rémunérations. Les évaluations conjointes des rémunérations devraient conduire, dans un délai raisonnable, à l'élimination de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe par l'adoption de mesures correctives.

(44) Tout traitement ou publication d'informations au titre de la présente directive doit être conforme au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil[31]. Il convient d'ajouter des garde-fous spécifiques pour empêcher la divulgation directe ou indirecte d'informations concernant un travailleur identifiable. Les travailleurs ne devraient pas être empêchés de divulguer volontairement leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

(45) Il est important que les partenaires sociaux discutent des questions d'égalité des rémunérations dans les négociations collectives et y attachent une attention particulière. Il convient de respecter les différentes caractéristiques des systèmes nationaux de dialogue social et de négociation collective dans l'ensemble de l'Union, ainsi que l'autonomie et la liberté contractuelle des partenaires sociaux et leur capacité à représenter les travailleurs et les employeurs. Par conséquent, les États membres devraient, conformément à leur système et pratiques nationaux, adopter des mesures appropriées pour encourager les partenaires sociaux à accorder toute l'attention voulue aux questions d'égalité des rémunérations, qui peuvent prendre la forme de discussions au niveau approprié des négociations collectives, de mesures visant à stimuler l'exercice du droit à la négociation collective sur les points concernés et à éliminer les restrictions indues de ce droit ou encore de l'élaboration de systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois.

(46) Il convient que tous les travailleurs puissent accéder aux procédures nécessaires pour faciliter l'exercice de leur droit d'accès à la justice. Une législation nationale qui prévoit le recours à la conciliation ou qui rend l'intervention d'un organisme pour l'égalité de traitement obligatoire ou la soumet à des incitations ou à des sanctions ne devrait pas empêcher les parties d'exercer leur droit d'accès à la justice.

(47) Il est essentiel d'associer les organismes pour l'égalité de traitement, outre d'autres parties prenantes, pour garantir l'application effective du principe de l'égalité des rémunérations. Les pouvoirs et mandats des organismes nationaux pour l'égalité de traitement devraient donc être suffisants pour couvrir pleinement la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, y compris la transparence des rémunérations ou tout autre droit et obligation prévus par la présente directive. Afin de surmonter les obstacles procéduraux et financiers auxquels se heurtent les travailleurs qui cherchent à exercer leur droit à l'égalité des rémunérations, les organismes pour l'égalité de traitement, ainsi que les associations, organisations et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant un intérêt à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes devraient être en mesure de représenter les personnes. Ils devraient pouvoir aider les travailleurs en agissant en leur nom ou à leur appui, ce qui permettrait aux travailleurs ayant souffert de

31 Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

discrimination d'introduire un recours effectif pour violation présumée de leurs droits et du principe de l'égalité des rémunérations.

(48) Introduire des recours au nom de plusieurs travailleurs ou agir à l'appui de plusieurs travailleurs est un moyen d'engager plus facilement des procédures qui n'auraient, dans le cas contraire, pas été intentées en raison d'obstacles procéduraux et financiers ou par crainte de mesures de rétorsion. Cela facilite également les procédures lorsque des travailleurs sont confrontés à des discriminations multiples qu'il peut être difficile de démêler. Les recours collectifs sont susceptibles de mettre au jour une discrimination systémique et de rendre le droit à l'égalité des rémunérations et le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes plus visibles dans l'ensemble de la société. La possibilité d'un recours collectif pourrait inciter à un respect en amont des mesures de transparence en matière de rémunération, ce qui créerait une pression des pairs, renforcerait la sensibilisation des employeurs et leur volonté d'agir préventivement et permettrait de s'attaquer au caractère systémique de la discrimination en matière de rémunération. Les États membres peuvent décider de fixer des critères de qualification pour les représentants des travailleurs dans le cadre de procédures judiciaires relatives à des recours concernant l'égalité des rémunérations, afin de garantir que ces représentants sont suffisamment qualifiés.

(49) Les États membres devraient veiller à allouer des ressources suffisantes aux organismes pour l'égalité de traitement pour que ceux-ci puissent accomplir de manière efficace et adéquate leurs tâches liées à la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. Si les tâches sont attribuées à plusieurs organismes, les États membres devraient veiller à ce qu'elles fassent l'objet d'une coordination adéquate. Cela suppose, par exemple, d'allouer aux organismes pour l'égalité de traitement les montants recouvrés à titre d'amendes aux fins de l'exercice effectif de leurs fonctions d'application du droit à l'égalité des rémunérations, y compris pour introduire des recours pour discrimination en matière de rémunération ou pour aider les victimes à introduire ces recours et les soutenir dans leur démarche.

(50) L'indemnisation devrait couvrir intégralement les pertes et préjudices subis du fait de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe conformément à la jurisprudence de la Cour de justice[32]. Elle devrait comprendre le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, ainsi qu'une indemnisation pour les opportunités manquées, par exemple l'accès à certaines prestations liées au niveau de rémunération, et le préjudice moral, par exemple un désarroi résultant de la sous-évaluation du travail effectué. Le cas échéant, l'indemnisation peut prendre en compte les dommages causés par une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe conjuguée à d'autres motifs de discrimination prohibés. Les États membres ne devraient pas fixer au préalable un plafond pour cette compensation.

(51) Outre l'indemnisation, il convient de prévoir d'autres mesures correctives. Les autorités compétentes ou les juridictions nationales devraient, par exemple, pouvoir exiger d'un employeur qu'il prenne des mesures structurelles ou organisationnelles pour se conformer à ses obligations en matière d'égalité des rémunérations. Ces mesures peuvent comprendre, par exemple, l'obligation de revoir le mécanisme de fixation des rémunérations sur la base d'une évaluation et d'une classification non sexiste; la définition d'un plan d'action visant à éliminer les différences constatées et à réduire les écarts de rémunération injustifiés; l'information et la sensibilisation des travailleurs au sujet de leur droit à l'égalité des rémunérations; et la mise en place d'une formation obligatoire, pour le personnel des ressources humaines, sur l'égalité des rémunérations et sur l'évaluation et la classification non sexistes des emplois.

(52) Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice[33], la directive 2006/54/CE établit des dispositions visant à faire en sorte que la charge de la preuve soit transférée au défendeur dès lors qu'il existe une apparence de discrimination. Néanmoins, il n'est pas toujours facile pour les

[32] Arrêt de la Cour de justice du 17 décembre 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, point 45.

[33] Arrêt de la Cour de justice du 17 octobre 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

victimes et les tribunaux de savoir comment établir ne serait-ce que cette présomption. Dans l'affaire C-109/88, la Cour de justice a fait valoir que, lorsqu'un système de rémunération manque totalement de transparence, la charge de la preuve devrait être transférée au défendeur, que le travailleur invoque ou non une apparence de discrimination en matière de rémunération. En conséquence, la charge de la preuve devrait être transférée au défendeur lorsqu'un employeur ne se conforme pas aux obligations de transparence des rémunérations prévues par la présente directive, par exemple en refusant de fournir les informations demandées par les travailleurs ou en ne communiquant pas de données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le cas échéant, à moins que l'employeur ne prouve que cette violation était manifestement non intentionnelle et avait un caractère mineur.

(53) Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, il convient que les règles nationales en matière de délais de prescription pour l'introduction des recours pour violations présumées des droits prévus par la présente directive soient telles qu'elles ne rendent pas pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice de ces droits. Les délais de prescription créent des obstacles spécifiques pour les victimes de discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. À cette fin, il convient d'établir des normes minimales communes. Ces normes devraient déterminer le point de départ du délai de prescription, sa durée et les circonstances dans lesquelles il est suspendu ou interrompu, et prévoir un délai de prescription d'au moins trois ans pour l'introduction des recours. Les délais de prescription ne devraient pas commencer à courir avant que le plaignant n'ait connaissance de la violation ou qu'il puisse raisonnablement être supposé en avoir connaissance. Les États membres devraient être en mesure de décider que le délai de prescription ne commence pas à courir alors que la violation est en cours ni avant la fin du contrat de travail ou de la relation de travail.

(54) Les frais de contentieux dissuadent fortement les victimes de discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe d'introduire un recours pour violation présumée de leur droit à l'égalité des rémunérations, ce qui conduit à la protection insuffisante des travailleurs et à l'application insuffisante du droit à l'égalité des rémunérations. Afin de lever cette importante entrave procédurale à la justice, les États membres devraient s'assurer que les juridictions nationales sont en mesure d'apprécier si un plaignant n'ayant pas obtenu gain de cause avait des motifs raisonnables pour introduire un recours et, dans l'affirmative, s'il convient que ce plaignant ne soit pas tenu de payer les frais de procédure. Cela devrait notamment s'appliquer lorsqu'un défendeur ayant obtenu gain de cause n'a pas respecté les obligations de transparence des rémunérations énoncées dans la présente directive.

(55) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive ou des dispositions nationales déjà en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente directive et qui concernent le droit à l'égalité des rémunérations. Ces sanctions devraient comprendre des amendes qui pourraient être fonction du chiffre d'affaires annuel brut de l'employeur ou de sa masse salariale totale. Il y a lieu de tenir compte de toute autre circonstance aggravante ou atténuante susceptible de s'appliquer aux circonstances de l'espèce, par exemple lorsque la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe est combinée à d'autres motifs de discrimination prohibés. Il appartient aux États membres de déterminer les violations des droits et obligations relatifs à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur pour lesquelles des amendes constituent la sanction la plus appropriée.

(56) Les États membres devraient appliquer des sanctions spécifiques en cas de violations répétées de tout droit ou obligation relative à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, afin de refléter la gravité de la violation et de décourager davantage de telles violations. Ces sanctions pourraient comprendre différents types de mesures dissuasives d'ordre financier telles que la révocation d'avantages publics ou l'exclusion, pendant un certain temps, de toute nouvelle attribution d'incitations financières ou de tout appel d'offres public.

(57) Les obligations des employeurs découlant de la présente directive font partie des obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail, auxquelles les États membres doivent se conformer au titre des directives 2014/23/UE[34], 2014/24/UE[35] et 2014/25/UE[36] du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne la participation aux procédures de passation de marchés publics. Afin de se conformer à ces obligations incombant aux employeurs en ce qui concerne le droit à l'égalité des rémunérations, les États membres devraient, en particulier, veiller à ce que les opérateurs économiques disposent, dans l'exécution d'un marché public ou d'un contrat de concession, de mécanismes de fixation des rémunérations qui n'induisent pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour toute catégorie de travailleurs accomplissant un même travail ou un travail de même valeur ne pouvant se justifier par des critères non sexistes. En outre, les États membres devraient examiner la possibilité de demander aux pouvoirs adjudicateurs d'introduire, s'il y a lieu, des sanctions et des conditions de résiliation garantissant le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession. Les pouvoirs adjudicateurs devraient également pouvoir tenir compte du non- respect du principe de l'égalité des rémunérations par le soumissionnaire ou l'un de ses sous-traitants lors de l'examen de l'application des motifs d'exclusion ou lorsque la décision est prise de ne pas attribuer un marché au soumissionnaire ayant remis l'offre économiquement la plus avantageuse.

(58) La mise en œuvre effective du droit à l'égalité des rémunérations requiert une protection administrative et judiciaire adéquate contre tout traitement défavorable en réaction à une tentative, par les travailleurs, d'exercer ce droit, à une plainte auprès de l'employeur ou à une procédure administrative ou judiciaire visant à faire respecter ce droit. Selon la jurisprudence de la Cour de justice[37], la catégorie des travailleurs pouvant bénéficier de la protection devrait être entendue de manière large et comprendre tous les travailleurs susceptibles de faire l'objet de mesures de rétorsion prises par un employeur en réaction à une plainte pour discrimination fondée sur le sexe. La protection ne se limite pas aux seuls travailleurs qui ont déposé plainte ou à leurs représentants, ni à ceux qui respectent certaines exigences formelles conditionnant la reconnaissance d'un certain statut, comme celui de témoin.

(59) Afin d'améliorer l'application du principe de l'égalité des rémunérations, il convient que la présente directive renforce les outils et procédures d'exécution existants en ce qui concerne les droits et obligations qui y sont prévus et les dispositions en matière d'égalité des rémunérations énoncées dans la directive 2006/54/CE.

(60) La présente directive fixe des exigences minimales, respectant ainsi la prérogative des États membres d'introduire ou de maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à restreindre les droits existants inscrits dans le droit national ou de l'Union en vigueur dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour réduire les droits des travailleurs en ce qui concerne le principe de l'égalité des rémunérations.

(61) Afin d'assurer un suivi approprié de la mise en œuvre du droit à l'égalité des rémunérations, il convient que les États membres mettent en place ou désignent un organisme de suivi spécifique. Cet organisme, qui devrait pouvoir faire partie d'un organisme existant poursuivant des objectifs similaires, devrait avoir des tâches spécifiques liées à la mise en œuvre des mesures de transparence

[34] Directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession (JO L 94 du 28.3.2014, p. 1).

[35] Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 65).

[36] Directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 243).

[37] Arrêt de la Cour de justice du 20 juin 2019, Hakelbracht e.a., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

en matière de rémunération prévues par la présente directive et collecter certaines données pour suivre les inégalités de rémunération et l'incidence des mesures en matière de transparence des rémunérations. Les États membres devraient pouvoir désigner plus d'un organisme, à condition que les fonctions de suivi et d'analyse énoncées dans la présente directive soient assurées par un organisme central.

(62) Il est essentiel d'établir des statistiques, ventilées par sexe, sur les rémunérations et de fournir à la Commission (Eurostat) des statistiques exactes et complètes pour analyser et suivre les évolutions en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'Union. Le règlement (CE) no 530/1999 du Conseil[38] exige des États membres qu'ils établissent tous les quatre ans des statistiques structurelles sur les salaires au niveau micro, qui fournissent des données harmonisées pour le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Des statistiques annuelles de grande qualité pourraient accroître la transparence, améliorer le suivi des inégalités de rémunération fondées sur le sexe et y sensibiliser davantage. La disponibilité et la comparabilité de ces données sont importantes pour évaluer l'évolution de la situation à la fois au niveau national et de l'Union. Les statistiques pertinentes transmises à la Commission (Eurostat) devraient être collectées à des fins statistiques au sens du règlement (CE) no 223/2009 du Parlement européen et du Conseil[39].

(63) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir améliorer et rendre plus efficace l'application du principe de l'égalité des rémunérations par l'établissement d'exigences minimales communes qui devraient s'appliquer à toutes les entreprises et organisations dans l'ensemble de l'Union, ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres, mais peuvent, en raison de leurs dimensions et de leurs effets, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité énoncé audit article, la présente directive, qui se limite à fixer des normes minimales, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

(64) Le rôle des partenaires sociaux est essentiel pour définir la manière dont les mesures de transparence en matière de rémunération sont mises en œuvre dans les États membres, en particulier dans ceux où la part des travailleurs couverts par des conventions collectives est élevée. Les États membres devraient donc avoir la possibilité de confier tout ou partie de la mise en œuvre de la présente directive aux partenaires sociaux, à condition de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par celle-ci soient garantis à tout moment.

(65) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de micro, petites ou moyennes entreprises. Les États membres devraient donc évaluer les incidences de leurs mesures de transposition sur les micro, petites et moyennes entreprises afin de veiller à ce que ces entreprises ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises, afin d'alléger la charge administrative, et à publier les résultats de cette évaluation.

(66) Le Contrôleur européen de la protection des données a été consulté conformément à l'article 42 du règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil[40] et a rendu un avis le 27 avril

[38] Règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main- d'œuvre (JO L 63 du 12.3.1999, p. 6).

[39] Règlement (CE) n° 223/2009 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2009 relatif aux statistiques européennes et abrogeant le règlement (CE, Euratom) n° 1101/2008 relatif à la transmission à l'Office statistique des Communautés européennes d'informations statistiques couvertes par le secret, le règlement (CE) n° 322/97 du Conseil relatif à la statistique communautaire et la décision 89/382/CEE, Euratom du Conseil instituant un comité du programme statistique des Communautés européennes (JO L 87du 31.3.2009, p. 164).

[40] Règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données, et abrogeant le règlement (CE) n° 45/2001 et la décision n° 1247/2002/CE (JO L 295 du 21.11.2018, p. 39).

2021,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

La présente directive établit des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur (ci-après dénommé "principe de l'égalité des rémunérations") consacré à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de l'interdiction de toute discrimination énoncée à l'article 4 de la directive 2006/54/CE, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'application du droit.

Article 2

Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux employeurs des secteurs public et privé.

2. La présente directive s'applique à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.

3. Aux fins de l'article 5, la présente directive s'applique aux candidats à un emploi.

Article 3

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) "rémunération": le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés

directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

b) "niveau de rémunération": la rémunération annuelle brute et la rémunération horaire brute correspondante;

c) "écart de rémunération entre les femmes et les hommes": la différence entre les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et des travailleurs masculins d'un employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs masculins;

d) "niveau de rémunération médian": le niveau de rémunération tel que la moitié des travailleurs d'un employeur gagne plus et la moitié de ces travailleurs gagne moins;

e) "écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes": la différence entre le niveau de rémunération médian des travailleurs féminins et des travailleurs masculins d'un employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération médian des travailleurs masculins;

f) "quartile": chacun des quatre groupes égaux dans lesquels les travailleurs sont répartis en fonction de leur niveau de rémunération, du plus bas au plus élevé;

g) "travail de même valeur": un travail défini comme étant de même valeur selon les critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes visés à l'article 4, paragraphe 4;

h) "catégorie de travailleurs": les travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur regroupés de manière non arbitraire sur la base des critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes visés à l'article 4, paragraphe 4, par leur employeur et, le cas échéant, en coopération avec les représentants des travailleurs conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales;

i) "discrimination directe": la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

j) "discrimination indirecte": la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires;

k) "inspection du travail": l'organisme ou les organismes chargés, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales, de fonctions de contrôle et d'inspection sur le marché du travail, si ce n'est que, lorsque le droit national le prévoit, les partenaires sociaux peuvent exercer ces fonctions;

l) "organisme pour l'égalité de traitement": l'organisme ou les organismes désignés en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE;

m) "représentants des travailleurs": les représentants des travailleurs conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales.

2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut:

a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, au sens de l'article 2, paragraphe 2, point a), de la directive 2006/54/CE, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée, ou sa soumission à ceux-ci, lorsque ce harcèlement ou ce traitement est lié à l'exercice des droits prévus par la présente directive ou en résulte;

b) toute injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe;

c) tout traitement moins favorable lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE du Conseil[41];

[41] Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration dela sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1,

d) tout traitement moins favorable au sens de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil[42], fondé sur le sexe, notamment en matière de congé de paternité, de congé parental ou de congé d'aidant;

e) la discrimination intersectionnelle, qui est une discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discrimination prohibés au titre de la directive 2000/43/CE ou 2000/78/CE.

3. Le paragraphe 2, point e), n'entraîne pas d'obligation supplémentaire pour les employeurs de collecter les données visées dans la présente directive en ce qui concerne des motifs de discrimination prohibés autres que le sexe.

Article 4

Même travail et travail de même valeur

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les employeurs disposent de structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Les États membres prennent, en consultation avec les organismes pour l'égalité de traitement, les mesures nécessaires pour veiller à ce que des outils ou des méthodes analytiques soient disponibles et facilement accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail conformément aux critères énoncés au présent article. Ces outils ou méthodes permettent aux employeurs et/ou aux partenaires sociaux de mettre en place et d'utiliser aisément des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois qui excluent toute discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe.

3. Le cas échéant, la Commission peut mettre à jour les lignes directrices à l'échelle de l'Union relatives aux systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois, en consultation avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE).

4. Les structures de rémunération sont de nature à permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail, en fonction de critères objectifs non sexistes convenus avec les représentants des travailleurs, lorsqu'il en existe. Ces critères ne sont pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils comprennent les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné. Ils sont appliqués de manière objective et non sexiste excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. En particulier, les compétences non techniques pertinentes ne sont pas sous-évaluées.

CHAPITRE II

TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS

Article 5

de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

[42] Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79).

Transparence des rémunérations avant l'embauche

1. Les candidats à un emploi ont le droit de recevoir, de l'employeur potentiel, des informations sur:

a) la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale, sur la base de critères objectifs non sexistes, correspondant au poste concerné; et

b) le cas échéant, les dispositions pertinentes de la convention collective appliquées par l'employeur en rapport avec le poste.

Ces informations sont communiquées de manière à garantir une négociation éclairée et transparente en matière de rémunération, par exemple dans un avis de vacance d'emploi publié, avant l'entretien d'embauche ou d'une autre manière.

2. L'employeur ne demande pas aux candidats leur historique de rémunération au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures.

3. Les employeurs veillent à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur (ci-après dénommé "droit à l'égalité des rémunérations").

Article 6

Transparence de la fixation des rémunérations et de la politique de progression de la rémunération

1. Les employeurs mettent à la disposition de leurs travailleurs, d'une manière facilement accessible, les critères qui sont utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs. Ces critères sont objectifs et non sexistes.

2. Les États membres peuvent exempter les employeurs dont les effectifs comptent moins de 50 travailleurs de l'obligation relative à la progression de la rémunération énoncée au paragraphe 1.

Article 7

Droit à l'information

1. Les travailleurs ont le droit de demander et de recevoir par écrit, conformément aux paragraphes 2 et 4, des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur que le leur.

2. Les travailleurs ont la possibilité de demander et de recevoir les informations visées au paragraphe 1 par l'intermédiaire de leurs représentants, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. Ils ont également la possibilité de demander et de recevoir les informations par l'intermédiaire d'un organisme pour l'égalité de traitement.

Si les informations reçues sont inexactes ou incomplètes, les travailleurs ont le droit de demander, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, des précisions et des détails supplémentaires raisonnables concernant toute donnée fournie et de recevoir une réponse circonstanciée.

3. Les employeurs informent tous les travailleurs, une fois par an, de leur droit à recevoir les informations visées au paragraphe 1 ainsi que des mesures que ceux-ci doivent prendre pour exercer ce droit.

4. Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1 dans un délai raisonnable et en tout état de cause dans un délai de deux mois à compter de la date de la demande.

5. Les travailleurs ne sont pas empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. En particulier, les États membres mettent en place des mesures visant à interdire les clauses contractuelles qui empêchent les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.

6. Les employeurs peuvent exiger des travailleurs ayant obtenu, en application du présent article, des informations autres que celles concernant leur propre rémunération ou niveau de rémunération qu'ils ne les utilisent pas à des fins autres que l'exercice de leur droit à l'égalité des rémunérations.

Article 8

Accessibilité des informations

Les employeurs fournissent toute information partagée avec les travailleurs ou les candidats à un emploi en vertu des articles 5, 6 et 7 dans un format accessible aux personnes handicapées et qui tienne compte de leurs besoins particuliers.

Article 9

Communication de données relatives à l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins

1. Les États membres veillent à ce que les employeurs fournissent les informations ci-après sur leur organisation, conformément au présent article:

a) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;

b) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires;

c) l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes;

d) l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires;

e) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires;

f) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile;

g) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires.

2. Les employeurs dont les effectifs comptent 250 travailleurs ou plus fournissent au plus tard le 7 juin 2027 et chaque année par la suite les informations énoncées au paragraphe 1 concernant l'année civile précédente.

3. Les employeurs dont les effectifs comptent entre 150 et 249 travailleurs fournissent au plus tard le 7 juin 2027 et tous les trois ans par la suite les informations énoncées au paragraphe 1 concernant l'année civile précédente.

4. Les employeurs dont les effectifs comptent entre 100 et 149 travailleurs fournissent au plus tard le 7 juin 2031 et tous les trois ans par la suite les informations énoncées au paragraphe 1 concernant l'année civile précédente.

5. Les États membres n'empêchent pas les employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs de fournir, à titre volontaire, les informations figurant au paragraphe 1. Les États membres peuvent, en vertu de leur droit national, exiger des employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs qu'ils fournissent des informations sur les rémunérations.

6. L'exactitude des informations est confirmée par la direction de l'employeur, après consultation des représentants des travailleurs. Les représentants des travailleurs ont accès aux méthodes appliquées par l'employeur.

7. Les informations visées au paragraphe 1, points a) à g), du présent article sont communiquées à l'autorité chargée de compiler et publier ces données conformément à l'article 29, paragraphe 3, point c). L'employeur peut publier les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), du présent article sur son site internet ou les mettre à la disposition du public d'une autre manière.

8. Les États membres peuvent compiler eux-mêmes les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), du présent article sur la base de données administratives telles que celles fournies par les employeurs aux autorités fiscales ou de sécurité sociale. Ces informations sont rendues publiques conformément à l'article 29, paragraphe 3, point c).

9. Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1, point g), à tous leurs travailleurs et aux représentants des travailleurs de leurs travailleurs. Les employeurs fournissent les informations, sur demande, à l'inspection du travail et à l'organisme pour l'égalité de traitement. Les informations concernant les quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également fournies sur demande.

10. Les travailleurs, les représentants des travailleurs, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement ont le droit de demander aux employeurs des éclaircissements et des précisions supplémentaires sur toutes les données communiquées, y compris des explications concernant toute différence de rémunération constatée entre les femmes et les hommes. Les employeurs répondent à ces demandes dans un délai raisonnable en fournissant une réponse circonstanciée. Lorsque la différence de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas justifiée par des critères objectifs non sexistes, les employeurs remédient à la situation dans un délai raisonnable, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement.

Article 10

Évaluation conjointe des rémunérations

1. Les États membres prennent des mesures appropriées pour que les employeurs soumis à l'obligation de communication de données sur les rémunérations en vertu de l'article 9 procèdent, en coopération avec les représentants de leurs travailleurs, à une évaluation conjointe des rémunérations lorsque toutes les conditions suivantes sont réunies:

a) les données communiquées concernant les rémunérations révèlent une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins quelle que soit la catégorie de travailleurs;

b) l'employeur n'a pas justifié cette différence de niveau de rémunération moyen par des critères objectifs non sexistes;

c) l'employeur n'a pas remédié à cette différence injustifiée de niveau de rémunération moyen dans un délai de six mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations.

2. L'évaluation conjointe des rémunérations est effectuée pour recenser, corriger et prévenir les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins qui ne sont pas

justifiées par des critères objectifs non sexistes et comporte les éléments suivants:

a) une analyse de la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins au sein de chaque catégorie de travailleurs;

b) des informations sur les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et des travailleurs masculins et sur les composantes variables ou complémentaires pour chaque catégorie de travailleurs;

c) toutes les différences de niveaux de rémunération moyens entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour chaque catégorie de travailleurs;

d) les raisons de ces différences de niveaux de rémunération moyens fondées sur des critères objectifs non sexistes, pour autant qu'il en existe, telles qu'elles ont été déterminées conjointement par les représentants des travailleurs et l'employeur;

e) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins qui ont bénéficié d'une augmentation de leur rémunération à la suite de leur retour d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'aidant, si une telle augmentation est intervenue dans la catégorie de travailleurs concernée au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris;

f) des mesures visant à remédier aux différences de rémunération si celles-ci ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes;

g) une évaluation de l'efficacité des mesures résultant de précédentes évaluations conjointes des rémunérations.

3. Les employeurs mettent l'évaluation conjointe des rémunérations à la disposition des travailleurs et des représentants des travailleurs et la communiquent à l'organisme de suivi conformément à l'article 29, paragraphe 3, point d). Ils la mettent sur demande à la disposition de l'inspection du travail et de l'organisme pour l'égalité de traitement.

4. Lorsqu'il met en œuvre les mesures résultant de l'évaluation conjointe des rémunérations, l'employeur remédie dans un délai raisonnable aux différences de rémunération injustifiées, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. L'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement peut être invité à participer au processus. La mise en œuvre des mesures comprend notamment une analyse des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois existants ou la mise en place de tels systèmes afin d'exclure toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération fondée sur le sexe.

Article 11

Soutien aux employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs

Les États membres apportent un soutien, sous la forme d'une assistance technique et d'une formation, aux employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs et aux représentants des travailleurs concernés, afin de faciliter le respect par ceux-ci des obligations énoncées dans la présente directive.

Article 12

Protection des données

1. Dans la mesure où les informations fournies au titre des mesures prises en vertu des articles 7, 9 et 10 impliquent le traitement de données à caractère personnel, elles sont communiquées conformément au règlement (UE) 2016/679.

2. Aucune donnée à caractère personnel traitée en application de l'article 7, 9 ou 10 de la présente directive n'est utilisée pour une finalité autre que l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

3. Les États membres peuvent décider que, lorsque la divulgation d'informations en application des articles 7, 9 et 10 entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un travailleur identifiable, seuls les représentants des travailleurs, l'inspection du travail ou l'organisme pour l'égalité de traitement ont accès à ces informations. Les représentants des travailleurs ou l'organisme pour l'égalité de traitement conseillent les travailleurs sur la possibilité d'introduire un recours au titre de la présente directive, sans divulguer les niveaux de rémunération réels des différents travailleurs qui accomplissent le même travail ou un travail de même valeur. Aux fins du suivi prévu à l'article 29, les informations sont mises à disposition sans restriction.

Article 13

Dialogue social

Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées pour veiller à une participation effective des partenaires sociaux, en discutant des droits et obligations énoncés dans la présente directive, le cas échéant à la demande de ceux-ci.

Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et compte tenu de la diversité des pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées pour promouvoir le rôle des partenaires sociaux et encourager l'exercice du droit à la négociation collective sur les mesures visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et ses effets négatifs sur l'évaluation des emplois occupés majoritairement par des travailleurs d'un seul sexe.

CHAPITRE III

VOIES DE RECOURS ET APPLICATION DU DROIT

Article 14

Défense des droits

Les États membres veillent à ce que, après un éventuel recours à une conciliation, tous les travailleurs qui s'estiment lésés par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations aient accès à des procédures judiciaires visant à faire appliquer les droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ces procédures sont facilement accessibles aux travailleurs et aux personnes qui agissent en leur nom, même après la fin de la relation de travail dans laquelle la discrimination est présumée s'être produite.

Article 15

Procédures au nom ou à l'appui des travailleurs

Les États membres veillent à ce que les associations, organisations, organismes pour l'égalité de traitement et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant, conformément aux critères prévus dans le droit national, un intérêt légitime à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes puissent engager toute procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ils peuvent agir au nom ou à l'appui d'un travailleur victime présumée d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations, avec l'approbation de cette personne.

Article 16

Droit à indemnisation

1. Les États membres veillent à ce que tout travailleur ayant subi un dommage du fait d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations ait le droit de demander et d'obtenir indemnisation ou réparation intégrale de ce dommage, selon les modalités fixées par l'État membre.

2. L'indemnisation ou la réparation visée au paragraphe 1 représente une indemnisation ou une réparation effective de la perte et du dommage subis, selon les modalités fixées par l'État membre, de manière dissuasive et proportionnée.

3. L'indemnisation ou la réparation place le travailleur qui a subi le dommage dans la situation dans laquelle il se serait trouvé s'il n'avait pas fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe ou s'il n'y avait eu aucune violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Les États membres veillent à ce que l'indemnisation ou la réparation comprenne le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, une indemnisation pour les opportunités manquées, le préjudice moral, tout préjudice causé par d'autres facteurs pertinents, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle, ainsi que des intérêts de retard.

4. L'indemnisation ou la réparation n'est pas limitée par la fixation préalable d'un plafond.

Article 17

Autres mesures correctives

1. Les États membres veillent à ce que, en cas de violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations, les autorités compétentes ou les juridictions nationales puissent, conformément au droit national, émettre, à la demande du plaignant et aux frais du défendeur:

a) une injonction de mettre fin à la violation;

b) une injonction de prendre des mesures pour garantir l'application des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

2. Lorsqu'un défendeur ne se conforme pas aux injonctions émises conformément au paragraphe 1, les États membres s'assurent que leurs autorités compétentes ou leurs juridictions nationales sont en mesure, le cas échéant, d'émettre une astreinte visant à en assurer l'exécution.

Article 18

Renversement de la charge de preuve

1. Les États membres prennent les mesures appropriées, conformément à leur système judiciaire national, afin que, dès lors qu'un travailleur s'estime lésé par un défaut d'application, à son égard, du principe de l'égalité des rémunérations et établit, devant une autorité compétente ou une juridiction nationale, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération.

2. Les États membres veillent à ce que, dans le cadre de procédures administratives ou judiciaires

concernant une discrimination présumée directe ou indirecte en matière de rémunération, lorsqu'un employeur ne s'est pas conformé aux obligations de transparence des rémunérations énoncées aux articles 5, 6, 7, 9 et 10, il lui incombe de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Le premier alinéa du présent paragraphe ne s'applique pas lorsque l'employeur prouve que la violation des obligations énoncées aux articles 5, 6, 7, 9 et 10 était manifestement non intentionnelle et avait un caractère mineur.

3. La présente directive n'empêche pas les États membres d'introduire des modalités de preuve plus favorables à un travailleur qui engage une procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

4. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à l'autorité compétente ou à la juridiction nationale.

5. Le présent article ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf disposition contraire du droit national.

Article 19

Éléments de preuve attestant d'un même travail ou d'un travail de même valeur

1. Lorsqu'il s'agit d'apprécier si des travailleurs féminins et des travailleurs masculins accomplissent un même travail ou un travail de même valeur, l'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable ne se limite pas aux situations dans lesquelles les travailleurs féminins et les travailleurs masculins travaillent pour le même employeur, mais est étendue à une source unique établissant les conditions de rémunération. Il existe une source unique lorsque celle-ci précise les éléments de rémunération pertinents pour la comparaison des travailleurs.

2. L'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable ne se limite pas aux travailleurs employés en même temps que le travailleur concerné.

3. Lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, tout autre élément de preuve peut être utilisé pour attester de la discrimination présumée en matière de rémunération, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un travailleur serait traité dans une situation comparable.

Article 20

Accès aux preuves

1. Les États membres veillent à ce que, dans les procédures concernant un recours lié à l'égalité des rémunérations, les autorités compétentes ou les juridictions nationales soient en mesure d'ordonner au défendeur de produire toute preuve pertinente se trouvant en sa possession, conformément au droit national et aux pratiques nationales.

2. Les États membres veillent à ce que les autorités compétentes ou les juridictions nationales soient habilitées à ordonner la production de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elles le jugent utile dans le cadre du recours lié à l'égalité des rémunérations. Lorsque la production de telles informations est ordonnée, les États membres veillent à ce que les autorités compétentes ou les juridictions nationales disposent de moyens efficaces pour protéger ces informations, conformément aux règles de procédure nationales.

3. Le présent article n'empêche pas les États membres de maintenir ou d'introduire des règles plus

favorables aux plaignants.

Article 21

Délais de prescription

1. Les États membres veillent à ce que les règles nationales applicables aux délais de prescription pour introduire un recours en matière d'égalité des rémunérations déterminent quand ce délai commence à courir, sa durée et les circonstances dans lesquelles il peut être suspendu ou interrompu. Les délais de prescription ne commencent pas à courir avant que le plaignant n'ait pris connaissance de la violation ou qu'il puisse raisonnablement être supposé en avoir connaissance. Les États membres peuvent décider que les délais de prescription ne commencent pas à courir alors que la violation est en cours ni avant la fin du contrat de travail ou de la relation de travail. Ces délais de prescription ne sont pas inférieurs à trois ans.

2. Les États membres veillent à ce qu'un délai de prescription soit suspendu ou, selon le droit national, interrompu dès qu'un plaignant engage une action en introduisant une plainte à l'attention de l'employeur ou en engageant une procédure devant une juridiction, directement ou par l'intermédiaire des représentants des travailleurs, de l'inspection du travail ou de l'organisme pour l'égalité de traitement.

3. Le présent article ne s'applique pas aux règles relatives aux délais de forclusion.

Article 22

Frais de justice

Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un défendeur obtient gain de cause dans une procédure portant sur un recours pour discrimination en matière de rémunération, les juridictions nationales puissent apprécier, conformément au droit national, si le plaignant n'ayant pas obtenu gain de cause avait des motifs raisonnables pour saisir la justice et, dans l'affirmative, s'il y a lieu de ne pas exiger du plaignant qu'il supporte les frais de la procédure.

Article 23

Sanctions

1. Les États membres déterminent le régime des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces règles et informent sans tarder la Commission de ces règles et mesures, ainsi que de toute modification qui leur est apportée ultérieurement.

2. Les États membres veillent à ce que les sanctions visées au paragraphe 1 garantissent un effet dissuasif réel en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ces sanctions comprennent des amendes fixées sur la base du droit national.

3. Les sanctions visées au paragraphe 1 tiennent compte de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de la violation, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle.

4. Les États membres veillent à ce que des sanctions spécifiques s'appliquent en cas de violations répétées des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

5. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les sanctions prévues par le présent article soient effectivement appliquées dans la pratique.

Article 24

Égalité des rémunérations dans le cadre des marchés publics et des concessions

1. Les mesures appropriées prises par les États membres en vertu de l'article 30, paragraphe 3, de la directive 2014/23/UE, de l'article 18, paragraphe 2, de la directive 2014/24/UE et de l'article 36, paragraphe 2, de la directive 2014/25/UE comprennent des mesures visant à garantir que, dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession, les opérateurs économiques respectent leurs obligations relatives au principe de l'égalité des rémunérations.

2. Les États membres examinent la possibilité de demander aux pouvoirs adjudicateurs d'introduire, s'il y a lieu, des sanctions et des conditions de résiliation afin de garantir le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics et de contrats de concession. Lorsque les autorités des États membres agissent conformément à l'article 38, paragraphe 7, point a), de la directive 2014/23/UE, à l'article 57, paragraphe 4, point a), de la directive 2014/24/UE ou à l'article 80, paragraphe 1, de la directive 2014/25/UE en liaison avec l'article 57, paragraphe 4, point a), de la directive 2014/24/UE, les pouvoirs adjudicateurs peuvent exclure ou être obligés par les États membres d'exclure tout opérateur économique de la participation à une procédure de passation de marché lorsqu'ils peuvent démontrer, par tout moyen approprié, une violation des obligations visées au paragraphe 1 du présent article, liée au non- respect des obligations en matière de transparence des rémunérations ou à un écart de rémunération de plus de 5 % pour n'importe quelle catégorie de travailleurs, que l'employeur ne peut justifier sur la base de critères objectifs non sexistes. Cette disposition est sans préjudice de tout autre droit ou obligation prévu par les directives 2014/23/UE, 2014/24/UE ou 2014/25/UE.

Article 25

Mesures de rétorsion et protection contre un traitement moins favorable

1. Les travailleurs et leurs représentants ne sont pas traités moins favorablement au motif qu'ils ont exercé leurs droits en matière d'égalité des rémunérations ou qu'ils ont agi en soutien d'une autre personne pour protéger ses droits.

2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des travailleurs, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par un employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'organisation de l'employeur ou à une procédure administrative ou judiciaire visant à l'application des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

Article 26

Relation avec la directive 2006/54/CE

Le chapitre III de la présente directive s'applique aux procédures concernant tous droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations énoncé à l'article 4 de la directive 2006/54/CE.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS HORIZONTALES

Article 27

Niveau de protection

1. Les États membres peuvent introduire ou conserver des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.

2. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection dans les domaines qu'elle régit.

Article 28

Organismes pour l'égalité de traitement

1. Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes chargés de faire respecter les droits des travailleurs, y compris les partenaires sociaux, les organismes pour l'égalité de traitement sont compétents pour les questions relevant du champ d'application de la présente directive.

2. Les États membres prennent, conformément au droit national et aux pratiques nationales, des mesures actives pour garantir une coopération et une coordination étroites entre les inspections du travail, les organismes pour l'égalité de traitement et, le cas échéant, les partenaires sociaux en ce qui concerne le principe de l'égalité des rémunérations.

3. Les États membres dotent leurs organismes pour l'égalité de traitement des ressources nécessaires à l'exercice effectif de leurs fonctions d'application du droit à l'égalité des rémunérations.

Article 29

Suivi et sensibilisation

1. Les États membres veillent au suivi et au soutien cohérents et coordonnés de l'application du principe de l'égalité des rémunérations ainsi qu'à l'application de toutes les voies de recours disponibles.

2. Chaque État membre désigne un organisme chargé de suivre et de soutenir la mise en œuvre des mesures nationales mettant en œuvre la présente directive (ci-après dénommé "organisme de suivi") et prend les dispositions nécessaires à son bon fonctionnement. L'organisme de suivi peut faire partie d'un organisme ou d'une structure existants au niveau national. Les États membres peuvent désigner plus d'un organisme à des fins de sensibilisation et de collecte de données, à condition que les fonctions de suivi et d'analyse prévues au paragraphe 3, points b), c) et e), soient assurées par un organisme central.

3. Les États membres veillent à ce que l'organisme de suivi ait notamment pour tâches:

a) la sensibilisation des entreprises et organisations publiques et privées, des partenaires sociaux et du public à la question de la promotion du principe de l'égalité des rémunérations et du droit à la transparence des rémunérations, y compris en luttant contre la discrimination intersectionnelle en matière d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur;

b) l'analyse des causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la mise au point des outils destinés à aider à évaluer les inégalités en matière de rémunération, en s'appuyant, en particulier, sur les travaux et les outils d'analyse de l'EIGE;

c) la collecte des données reçues des employeurs en application de l'article 9, paragraphe 7, la publication rapide des données visées à l'article 9, paragraphe 1, points a) à f), d'une manière facilement accessible et conviviale, permettant une comparaison entre les employeurs, les secteurs et les régions de l'État membre concerné, et l'assurance que les données des quatre années précédentes sont accessibles, si elles sont disponibles;

d) la collecte des rapports d'évaluation conjointe des rémunérations en vertu de l'article 10, paragraphe 3;

e) l'agrégation des données sur le nombre et les types de plaintes pour discrimination en matière de rémunération introduites devant les autorités compétentes, y compris les organismes pour l'égalité de traitement, et de recours portés devant les juridictions nationales.

4. Au plus tard le 7 juin 2028 et tous les deux ans par la suite, les États membres transmettent à la Commission, en une seule fois, les données visées au paragraphe 3, points c), d) et e).

Article 30

Négociation et actions collectives

La présente directive est sans aucun préjudice du droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives conformément au droit national ou aux pratiques nationales.

Article 31

Statistiques

Les États membres fournissent chaque année à la Commission (Eurostat) des données nationales actualisées pour le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sous une forme non ajustée. Ces statistiques sont ventilées selon le sexe, le secteur économique, le temps de travail (temps plein/temps partiel), le contrôle économique (public/privé) et l'âge, et sont calculées selon une périodicité annuelle.

Les données visées au premier alinéa sont transmises à partir du 31 janvier 2028 pour l'année de référence 2026.

Article 32

Diffusion des informations

Les États membres prennent des mesures actives pour que les dispositions qu'ils adoptent en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées, par tous moyens appropriés, sur l'ensemble de leur territoire.

Article 33

Mise en œuvre

Les États membres peuvent confier la mise en œuvre de la présente directive aux partenaires sociaux, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales relatifs au rôle des partenaires sociaux, à condition de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment. Les tâches de mise en œuvre confiées aux partenaires sociaux peuvent comprendre:

a) la mise au point d'outils ou de méthodes analytiques visés à l'article 4, paragraphe 2;

b) des sanctions financières équivalant à des amendes, pour autant qu'elles soient effectives, proportionnées et dissuasives.

Article 34

Transposition

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 7 juin 2026. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsqu'ils informent la Commission, ils lui fournissent également un résumé des conclusions d'une évaluation de l'incidence de leurs mesures de transposition sur les travailleurs et les employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs, ainsi que les références de publication de cette évaluation.

2. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.
3.

Article 35

Rapport et réexamen

1. Au plus tard le 7 juin 2031, les États membres informent la Commission de la mise en œuvre de la présente directive et de ses effets dans la pratique.

2. Au plus tard le 7 juin 2033, la Commission présente au Parlement européen et au Conseil un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive. Dans le rapport sont examinés, entre autres, les seuils prévus aux articles 9 et 10 concernant les employeurs, ainsi que le seuil de 5 % pour l'évaluation conjointe des rémunérations prévu à l'article 10, paragraphe 1. La Commission propose, le cas échéant, toute modification législative qu'elle considère nécessaire sur la base de ce rapport.

Article 36

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Article 37

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le 10 mai 2023.

Par le Parlement européen	Par le Conseil
La présidente	La présidente
R. METSOLA	

J. ROSWALL

1.2.4. Union européenne

Directive du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010

Concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (2010/41/UE) (*J.O.C.E.* 15.7.2010)

Le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne,

Vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 157, paragraphe 3,

Vu la proposition de la Commission européenne,

Vu l'avis du Comité économique et social européen[43],

Statuant conformément à la procédure législative ordinaire[44],

Considérant ce qui suit:

1) La directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité[45] assure l'application dans les Etats membres du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité. En ce qui concerne les travailleurs indépendants et les conjoints de travailleurs indépendants, la directive 86/613/CEE n'a pas produit beaucoup d'effets et son champ d'application devrait être revu étant donné que la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement existent aussi dans d'autres domaines que le travail salarié. Par souci de clarté, il convient de remplacer la directive 86/613/CEE par la présente directive.

2) Dans sa communication du 1er mars 2006 intitulée "Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes", la Commission a annoncé qu'afin d'améliorer la gouvernance pour l'égalité entre les femmes et les hommes, elle examinerait la législation existante de l'Union en matière d'égalité entre les sexes qui n'avait pas fait l'objet de l'exercice de refonte législative de 2005 dans le but de mettre cette législation à jour, de la moderniser et de la refondre si nécessaire. La directive 86/613/CEE n'a pas été incluse dans l'exercice de refonte.

3) Dans ses conclusions des 5 et 6 décembre 2007 intitulées "Equilibrer les rôles des femmes et des hommes dans l'intérêt de l'emploi, de la croissance et de la cohésion sociale", le Conseil a invité la Commission à examiner s'il convenait de modifier, le cas échéant, la directive 86/613/CEE afin de sauvegarder les droits liés à la maternité ou à la paternité des travailleurs indépendants et de leurs conjoints aidants.

[43] JO C 228 du 22.9.2009, p. 107.
[44] Position du Parlement européen du 6 mai 2009 (non encore parue au Journal officiel), position du Conseil en première lecture du 8 mars 2010 (JO C 123 E du 12.5.2010, p. 5) et position du Parlement européen du 18 mai 2010.
[45] JO L 359 du 19.12.1986, p. 56.

4) Le Parlement européen a régulièrement insisté auprès de la Commission pour qu'elle procède au réexamen de la directive 86/613/CEE, notamment afin de renforcer la protection de la maternité des travailleuses indépendantes et d'améliorer la situation des conjoints de travailleurs indépendants.

5) Le Parlement européen a déjà fait valoir sa position dans ce domaine dans sa résolution du 21 février 1997 sur la situation des conjoints aidants des travailleurs indépendants[46].

6) Dans sa communication du 2 juillet 2008 intitulée "Un agenda social renouvelé; opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXIè siècle", la Commission a affirmé la nécessité de prendre des mesures sur les disparités entre les femmes et les hommes en matière d'entreprenariat et de mieux concilier la vie privé et la vie professionnelle.

7) Il existe déjà un certain nombre d'instruments juridiques mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement dans le domaine des activités indépendantes, notamment la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale[47] et la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail[48]. La présente directive ne devrait donc pas s'appliquer aux domaines déjà régis par d'autres directives.

8) La présente directive s'entend sans préjudice du droit des Etats membres d'organiser leurs systèmes de protection sociale. La compétence exclusive dont disposent les Etats membres pour organiser leurs systèmes de protection sociale s'étend notamment aux décisions relatives à la mise en place, au financement et à la gestion de ces systèmes et des institutions qui y sont liées, ainsi qu'à la nature et à l'octroi de prestations, au niveau de cotisations et aux conditions d'accès.

9) La présente directive devrait s'appliquer aux travailleurs indépendants et à leurs conjoints ou, lorsque ceux-ci sont reconnus par le droit national, à leurs partenaires de vie, dans la mesure où , dans les conditions prévues par le droit national, ceux-ci participent habituellement aux activités de l'entreprise. Afin d'améliorer la situation des conjoints et, lorsque ceux-ci sont reconnus par le droit national, des partenaires de vie de travailleurs indépendants, leur travail devrait être reconnu.

10) La présente directive ne devrait pas s'appliquer aux domaines régis par d'autres directives mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, notamment la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services[49]. L'article 5 de ladite directive, relatif aux contrats d'assurance et aux services financiers connexes, reste notamment applicable.

11) Afin de prévenir la discrimination fondée sur le sexe, la présente directive devrait s'appliquer à la discrimination tant directe qu'indirecte. Le harcèlement et le harcèlement sexuel devraient être considérés comme des formes de discrimination et dès lors interdits.

12) La présente directive devrait s'entendre sans préjudice des droits et obligations découlant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini dans le droit national.

---

[46] JO C 85 du 17.3.1997, p. 186.
[47] JO L 6 du 10.1.1979, p. 24.
[48] JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.
[49] JO L 373 du 21.12.2004, p. 37.

13) Le principe de l'égalité de traitement devrait régir les relations entre les travailleurs indépendants et les tiers relevant de la présente directive, et non les relations entre les travailleurs indépendants et leur conjoint ou partenaire de vie.

14) Dans le domaine des activités indépendantes, l'application du principe de l'égalité de traitement signifie qu'il ne peut y avoir de discrimination fondée sur le sexe, par exemple en ce qui concerne la création, l'installation ou l'extension d'une entreprise ou le démarrage ou l'extension de toute autre forme d'activité indépendante.

15) Les Etats membres peuvent, au titre de l'article 157, paragraphe 4, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, maintenir ou adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité indépendante par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. En principe, des mesures telles que les actions positives visant à parvenir à une égalité de fait entre les femmes et les hommes ne devraient pas être jugées comme étant contraires au principe juridique de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

16) Il est nécessaire de veiller à ce que les conditions de constitution d'une société entre conjoints ou, lorsque ceux-ci sont reconnus par le droit national, entre partenaires de vie, ne soient pas plus restrictives que les conditions de constitution d'une société entre d'autres personnes.

17) Compte tenu de leur participation aux activités de l'entreprise familiale, les conjoints ou, lorsque ceux-ci sont reconnus par le droit national, les partenaires de vie de travailleurs indépendants ayant accès à un système de protection sociale devraient également pouvoir bénéficier d'une protection sociale. Les Etats membres devraient être tenus de prendre les mesures nécessaires pour organiser cette protection sociale en conformité avec leur droit national. Il appartient notamment aux Etats membres de décider si cette protection sociale devrait être mise en œuvre à titre obligatoire ou volontaire. Les Etats membres peuvent prévoir que cette protection sociale puisse être proportionnelle à la participation aux activités du travailleur indépendant et/ou à son niveau de cotisations.

18) En raison de la vulnérabilité économique et physique, durant la grossesse, des travailleuses indépendantes ainsi que des conjointes, et, lorsque celles-ci sont reconnues par le droit national, des partenaires de vie de travailleurs indépendants, il est nécessaire de leur accorder le droit à des prestations de maternité. Les Etats membres restent compétents pour organiser ces prestations, notamment en déterminant le niveau des cotisations et toutes les dispositions ayant trait aux prestations et aux paiements à condition que les exigences minimales de la présente directive soient respectées. En particulier, ils peuvent déterminer à quelle période avant et/ou après l'accouchement le droit aux prestations de maternité est accordé.

19) La durée de la période durant laquelle les femmes exerçant une activité indépendante et les conjointes ou, lorsque celles-ci sont reconnues par le droit national, les partenaires de vie de travailleurs indépendants, bénéficient de prestations de maternité, est identique à la durée du congé de maternité des salariés en vigueur au niveau de l'Union. Lorsque la durée du congé de maternité prévue pour les salariées est modifiée au niveau de l'Union, la Commission devrait présenter au Parlement et au Conseil un rapport évaluant si la durée des prestations de maternité pour les femmes exerçant une activité indépendante, les conjointes et les partenaires de vie visées à l'article 2, devrait également être modifiée.

20) Pour tenir compte des spécificités propres aux activités indépendantes, les femmes exerçant une activité indépendante et les conjointes ou, lorsque celles-ci sont reconnues par le droit national, les partenaires de vie de travailleurs indépendants devraient avoir accès à tout service de

remplacement temporaire existant qui leur permette d'interrompre leurs activités professionnelles pour raisons de grossesse ou de maternité ou à des services sociaux existant au niveau national. L'accès à ces services peut constituer une solution de substitution à l'allocation de maternité ou une partie de celle-ci.

21) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe devraient disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer une protection plus efficace, des associations, des organisations et d'autres entités juridiques devraient être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les Etats membres, au nom ou à l'appui d'une victime, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions.

22) La protection des travailleurs indépendants et de leurs conjoints et, lorsque ceux-ci sont reconnus par le droit national, des partenaires de vie de travailleurs indépendants, contre la discrimination fondée sur le sexe devrait être renforcée par l'existence d'un ou plusieurs organismes dans chaque Etat membre ayant compétence pour analyser les problèmes rencontrés, étudier les solutions possibles et apporter une assistance pratique aux victimes. L'organisme ou les organismes peuvent être les mêmes que ceux qui sont chargés à l'échelon national de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement.

23) La présente directive fixe des exigences minimales, ce qui donne aux Etats membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables.

24) Etant donné que l'objectif de l'action à entreprendre, à savoir assurer un niveau commun élevé de protection contre la discrimination dans tous les Etats membres, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les Etats membres et peut être mieux réalisé au niveau de l'Union, l'Union peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ledit objectif.

ONT ADOPTE LA PRESENTE DIRECTIVE:

Article premier

Objet

1) La présente directive instaure un cadre pour mettre en œuvre, dans les Etats membres, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante ou contribuant à l'exercice d'une telle activité, pour les aspects qui ne sont pas régis par les directives 2006/54/CE et 79/7/CEE.

2) La mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services reste régie par la directive 2004/113/CE.

Article 2

Champ d'application

La présente directive concerne:

a) les travailleurs indépendants, à savoir toute personne exerçant, dans les conditions prévues par le droit national, une activité lucrative pour son propre compte;

b) les conjoints de travailleurs indépendants ou, lorsque ceux-ci sont reconnus par le droit national, les partenaires de vie de travailleurs indépendants non salariés ni associés à l'entreprise, qui participent, de manière habituelle et dans les conditions prévues par le droit national, à l'activité du travailleur indépendant en accomplissant soit les mêmes tâches, soit des tâches complémentaires.

Article 3

Définitions

Aux fins de l'application de la présente directive, on entend par:

a) "discrimination directe", la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison de son sexe, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

b) "discrimination indirecte", la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires;

c) "harcèlement", la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

d) "harcèlement sexuel", la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article 4

Principe de l'égalité de traitement

1. Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans le secteur public ou le secteur privé, soit directement, soit indirectement, par exemple en ce qui concerne la création, l'installation ou l'extension d'une entreprise ou le démarrage ou l'extension de toute autre forme d'activité professionnelle.

2. Dans les domaines régis par le paragraphe 1, le harcèlement et le harcèlement sexuel sont considérés comme de la discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits. Le rejet de tels comportements par une personne ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

3. Dans les domaines régis par le paragraphe 1, l'injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considérée comme de la discrimination.

Article 5

Action positive

Les Etats membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 157, paragraphe 4, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, ayant par exemple pour but de promouvoir les initiatives d'entrepreneuriat des femmes.

Article 6

Constitution d'une société

Sans préjudice des conditions spécifiques d'accès à certaines activités s'appliquant de manière égale aux deux sexes, les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les conditions de constitution d'une société entre conjoints ou entre partenaires de vie, lorsque ceux-ci sont reconnus par le droit national, ne soient pas plus restrictives que les conditions de constitution d'une société entre d'autres personnes.

Article 7

Protection sociale

1. Lorsqu'il existe, dans un Etat membre, un système de protection sociale pour les travailleurs indépendants, ledit Etat membre prend les mesures nécessaires pour que les conjoints et les partenaires de vie visés à l'article 2, point b), puissent bénéficier d'une protection sociale en conformité avec le droit national.

2. Les Etats membres peuvent décider si la protection sociale visée au paragraphe 1 est mise en œuvre à titre obligatoire ou volontaire.

Article 8

Prestations de maternité

1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les femmes exerçant une activité indépendante ainsi que les conjointes et les partenaires de vie visées à l'article 2 puissent, conformément au droit national, avoir droit à une allocation de maternité suffisante leur permettant d'interrompre leur activité professionnelle pour raison de grossesse ou de maternité pendant au moins quatorze semaines.

2. Les Etats membres peuvent décider si l'allocation de maternité visée au paragraphe 1 est accordée à titre obligatoire ou volontaire.

3. L'allocation visée au paragraphe 1 est jugée suffisante lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents:

a) à l'allocation que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé, et/ou

b) à la perte moyenne de revenus ou de bénéfices par rapport à une période antérieure comparable, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par le droit national; et/ou

c) à toute autre allocation familiale établie par le droit national, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par le droit national.

4. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les femmes exerçant une activité indépendante, les conjointes et les partenaires de vie visées à l'article 2 aient accès à des services de remplacement temporaire existants ou à des services sociaux existant au niveau national. Les Etats membres peuvent prévoir que l'accès à ces services constitue une solution de substitution à l'allocation visée au paragraphe 1 du présent article ou une partie de ladite allocation.

Article 9

Défense des droits

1. Les Etats membres veillent à ce que des procédures judiciaires ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé.

2. Les Etats membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les autres entités juridiques qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à veiller à ce que la présente directive soit respectée puissent, au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

3. Les paragraphes 1 et 2 s'entendent sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

Article 10

Indemnisation ou réparation

Les Etats membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit réellement et effectivement réparé ou indemnisé, selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au préjudice subi. Une telle indemnisation ou réparation n'est pas limitée au préalable par la fixation d'un plafond maximal.

Article 11

Organismes pour l'égalité de traitement

1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour veiller à ce que l'organisme ou les organismes désignés conformément à l'article 20 de la directive 2006/54/CE soient également compétents pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes visées par la présente directive sans discrimination fondée sur le sexe.

2. Les Etats membres veillent à ce que les organismes visés au paragraphe 1 aient pour mission:

a) d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination, sans préjudice des droits des victimes et des associations, organisations et autres entités juridiques visées à l'article 9, paragraphe 2;

b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;

c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations;

d) d'échanger, au niveau approprié, les informations disponibles avec des organismes européens homologues, tels que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Article 12

Intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les hommes et les femmes

Les Etats membres tiennent activement compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que des politiques et activités, dans les domaines visés par la présente directive.

Article 13

Diffusion de l'information

Les Etats membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes que celles prévues dans la présente directive.

La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà assuré par les Etats membres dans les domaines régis par la présente directive.

Article 14

Niveau de protection

Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes que celles prévues dans la présente directive.

La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d’abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà assuré par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

Article 15

Rapports

1. Les Etats membres communiquent à la Commission toutes les informations disponibles concernant l'application de la présente directive au plus tard le 5 août 2015.

La Commission établit un rapport succinct qu'elle soumet au Parlement européen et au Conseil au plus tard le 5 août 2016. Ce rapport devrait prendre en considération toute modification d'ordre juridique concernant la durée du congé de maternité des salariées. Ce rapport est accompagné, le cas échéant, de propositions visant à modifier la présente directive.

2. Le rapport de la Commission prend en considération le point de vue des parties prenantes.

Article 16

Mise en œuvre

1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 5 août 2012. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

Lorsque les Etats membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.

2. Lorsque des difficultés particulières le justifient, les Etats membres peuvent, s'il y a lieu, disposer d'un délai supplémentaire de deux ans jusqu'au 5 août 2014 afin de se conformer à l'article 7, ainsi qu'à l'article 8 en ce qui concerne les conjointes et les partenaires de vie visées à l'article 2, point b).

3. Les Etats membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 17

Abrogation

La directive 86/613/CEE est abrogée avec effet au 5 août 2012.

Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive.

Article 18

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne.*

Article 19

Destinataires

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le 7 juillet 2010.

1.2.5. Communauté européenne

Directive du Conseil
du 13 décembre 2004

mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (2004/113/CE) (*J.O.C.E.*, 21.12.2004)

NOTE

Cette directive ne concerne pas l'égalité entre travailleurs féminins et masculins, mais beaucoup de ses dispositions sont identiques à celles de la directive 2006/54/CE ci-dessus. Il paraît donc utile de la joindre aux précédentes.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE,

Vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 13, paragraphe 1,

Vu la proposition de la Commission,

Vu l'avis du Parlement européen[50],

Vu l'avis du Comité économique et social européen[51],

Vu l'avis du Comité des régions[52],

Considérant ce qui suit :

1) Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union est fondée sur les principes de la liberté de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que de l'Etat de droit, principes qui sont communs aux Etats membres, et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux Etats membres, en tant que principes généraux du droit communautaire.

2) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la déclaration universelle des droits de l'homme, par la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signés par tous les Etats membres.

3) Tout en interdisant la discrimination, il est important de respecter d'autres libertés et droits fondamentaux, notamment la protection de la vie privée et familiale; ainsi que les transactions qui se déroulent dans ce cadre, et la liberté de religion.

4) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union européenne. Les articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdisent toute discrimination fondée sur le sexe et disposent que l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines.

[50] Avis du 30 mars 2004 (non encore paru au Journal officiel).
[51] JO C 241 du 28.9.2004, p. 44.
[52] JO C 121 du 30.4.2004, p. 27.

5) L'article 2 du traité instituant la Communauté européenne dispose que la promotion de cette égalité est l'une des tâches essentielles de la Communauté. De même, l'article 3, paragraphe 2, du traité prévoit que la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions.

6) La Commission annoncé son intention de proposer une directive sur la discrimination fondée sur le sexe en dehors du marché du travail dans sa communication relative à l'Agenda pour la politique sociale. Cette proposition est entièrement conforme à la décision 2001/51/CE du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005)[53], qui couvre toutes les politiques communautaires et vise à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes par l'adaptation de ces politiques et la mise en œuvre d'actions concrètes conçues pour améliorer la situation des hommes et des femmes dans la société.

7) Le Conseil européen réuni à Nice les 7 et 9 décembre 2000 a invité la Commission à renforcer les droits en matière d'égalité en adoptant une proposition de directive pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans les domaines autres que l'emploi et l'activité professionnelle.

8) La Communauté a adopté une série d'instruments juridiques en vue de prévenir et de combattre la discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail. Ces instruments ont prouvé l'utilité de la législation dans la lutte contre la discrimination.

9) La discrimination fondée sur le sexe, en ce compris le harcèlement et le harcèlement sexuel, a également lieu dans des domaines ne relevant pas du marché du travail. Cette discrimination peut être tout aussi dommageable en faisant obstacle à l'intégration complète et réussi des hommes et des femmes dans la vie économique.

10) Les problèmes sont particulièrement visibles dans le domaine de l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. Il convient donc de prévenir et d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans ce domaine. Comme dans le cas de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique[54], cet objectif peut être mieux atteint au moyen de la législation communautaire.

11) Cette législation devrait interdire la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. Les biens doivent s'entendre au sens des dispositions du traité instituant la Communauté européenne relatives à la libre circulation des biens. Les services doivent s'entendre au sens de l'article 50 dudit traité.

12) Afin de prévenir la discrimination fondée sur le sexe, la présente directive s'applique à la discrimination tant directe qu'indirecte. Une discrimination directe ne se produit que lorsque, pour des raisons liées au sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable. Dès lors, par exemple, des différences entre les hommes et les femmes en matière de fourniture de services de santé, qui résultent des différences physiques entre hommes et femmes, ne se rapportent pas à des situations comparables et ne constituent donc pas une discrimination.

[53] JO L 17 du 19.1.2001, p. 22.
[54] JO L 180 du 19.7.2000, p. 22.

13) L'interdiction de la discrimination devrait s'appliquer aux personnes fournissant des biens et services qui sont à la disposition du public et offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale ainsi que des transactions qui se déroulent dans ce cadre. Elle ne devrait pas s'appliquer au contenu des médias ou de la publicité, ni à l'éducation publique ou privée.

14) Toute personne jouit de la liberté contractuelle, y compris de la liberté de choisir un cocontractant pour une transaction. Une personne qui fournit des biens ou des services peut avoir un certain nombre de raisons subjectives de choisir son cocontractant. A condition que le choix du cocontractant ne soit pas fondé sur le sexe de l'intéressé(e), la présente directive ne devrait pas porter atteinte à la liberté individuelle de choisir un cocontractant.

15) Il existe déjà un certain nombre d'instruments juridiques mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi et du travail. Par conséquent, la présente directive ne devrait pas s'appliquer dans ce domaine. Ce raisonnement vaut également pour les questions relatives au travail non salarié, dans la mesure où elles sont régies par des instruments juridiques existants. La présente directive ne devrait s'appliquer qu'aux assurances et aux retraites qui sont privées, volontaires et non liées à la relation de travail.

16) Les différences de traitement ne peuvent être acceptées que lorsqu'elles sont justifiées par un objectif légitime. Peuvent par exemple être considérées comme un objectif légitime la protection des victimes de violences à caractère sexuel (dans le cas de la création de foyers unisexes), des considérations liées au respect de la vie privée et à la décence (lorsqu'une personne met à disposition un hébergement dans une partie de son domicile), la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes (par des organismes bénévoles unisexes par exemple), la liberté d'association (dans le cadre de l'affiliation à des clubs privés unisexes) et l'organisation d'activités sportives (par exemple de manifestations sportives unisexes). Toute limitation devrait toutefois être appropriée et nécessaire, conformément aux critères tirés de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes.

17) Le principe de l'égalité de traitement dans l'accès à des biens et services n'exige pas que les installations fournies soient toujours partagées entre les hommes et les femmes, pour autant que cette fourniture ne soit pas plus favorable aux membres d'un sexe.

18) L'utilisation de facteurs actuariels liés au sexe est très répandue dans la fourniture des services d'assurance et autres services financiers connexes. Afin de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, l'utilisation du sexe en tant que facteur actuariel ne devrait pas entraîner, pour les assurés, de différences en matière de primes et de prestations. Pour éviter un réajustement soudain du marché, la mise en œuvre de cette règle ne devrait s'appliquer qu'aux nouveaux contrats conclu après la date de transposition de la présente directive.

19) Certaines catégories de risques peuvent varier en fonction du sexe. Dans certains cas, le sexe est un facteur déterminant, sans nécessairement être le seul, dans l'évaluation des risques couverts. En ce qui concerne les contrats couvrant ce type de risques, les Etats membres peuvent décider d'autoriser des dérogations à la règle des primes et prestations unisexes, pour autant qu'ils puissent garantir que les données actuarielles et statistiques sous-jacentes sur lesquelles se fondent les calculs sont fiables, régulièrement mises à jour et à la disposition du public. Les dérogations ne sont autorisées que lorsque le droit national n'a pas déjà appliqué la règle des primes et prestations unisexes. Cinq ans après la transposition de la présente directive, les Etats membres devraient réexaminer la justification de ces dérogations, en tenant compte des données actuarielles et statistiques les plus récentes ainsi que d'un rapport présenté par la Commission trois ans après la date de transposition de la présente directive.

20) Un traitement moins favorable de la femme en raison de la grossesse et de la maternité devrait être considéré comme une forme de discrimination directe fondée sur le sexe et, en conséquence, être interdit dans le cadre des services d'assurance et des services financiers connexes. Les frais liés au risque de grossesse et de maternité ne devraient donc pas être supportés par les membres d'un sexe uniquement.

21) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe devraient disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, les associations, les organisations et les autres personnes morales devraient aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les Etats membres, pour le compte ou à l'appui d'une victime, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions.

22) L'aménagement des règles concernant la charge de la preuve devrait s'imposer dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement devrait exiger que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse.

23) La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert une protection judiciaire adéquate contre les rétorsions.

24) En vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement, les Etats membres devraient encourager le dialogue avec les parties prenantes concernées, qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'accès à des biens et services et de la fourniture de biens et services.

25) La protection contre la discrimination fondée sur le sexe devrait être elle-même renforcée par l'existence d'un ou de plusieurs organismes dans chaque Etat membre ayant compétence pour analyser les problèmes en cause, étudier les solutions possibles et apporter une assistance concrète aux victimes. L'organisme ou les organismes peuvent être les mêmes que ceux chargés à l'échelon national de défendre les droits de l'homme, de protéger les droits des personnes ou de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement.

26) La présente directive fixe des exigences minimales, ce qui donne aux Etats membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables. La mise en œuvre de la présente directive ne devrait pas permettre de justifier une régression par rapport à la situation exigeant déjà dans chaque Etat membre.

27) Les Etats membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.

28) Etant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir assurer un niveau élevé commun de protection contre la discrimination dans tous les Etats membres, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les Etats membres et peuvent donc, en raison des dimensions ou des effets de l'action, être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut adopter des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

29) Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel "Mieux légiférer"[55], les Etats membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la directive et les mesures de transposition et à les rendre publics.

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE :

CHAPITRE I

Dispositions générales

Article premier

Objet

La présente directive a pour objet d'établir un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, en vue de mettre en œuvre, dans les Etats membres, le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, les définitions suivantes s'appliquent :

a) "Discrimination directe" : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

b) "Discrimination indirecte" : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but ne soient appropriés et nécessaires;

c) "Harcèlement" : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

d) Harcèlement sexuel" : la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article 3

Champ d'application

[55] JO C 321 du 31.12.2003, p. 1.

1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes fournissant des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée, tant pour le secteur public que pour le secteur privé y compris les organismes publics, et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre.

2. La présente directive ne porte pas atteinte à la liberté individuelle de choisir un cocontractant à condition que le choix du cocontractant ne soit pas fondé sur le sexe de l'intéressé(e).

3. La présente directive ne s'applique ni au contenu des médias et de la publicité ni à l'éducation.

4. La présente directive ne s'applique pas aux questions relatives à l'emploi et au travail. Elle ne s'applique pas aux questions relatives au travail non salarié, dans la mesure où celles-ci sont régies par d'autres actes législatifs communautaires.

Article 4

Principe de l'égalité de traitement

1. Aux fins de la présente directive, le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes signifie :

a) qu'il ne peut y avoir de discrimination directe fondée sur le sexe, y compris un traitement moins favorable de la femme en raison de la grossesse et de la maternité;

b) qu'il ne peut y avoir de discrimination indirecte fondée sur le sexe.

2. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions plus favorables relatives à la protection des femmes en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

3. Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente directive sont considérés comme des discriminations fondées sur le sexe et sont dès lors interdits. Le rejet de tels comportements par une personne ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.
4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens de la présente directive.

5. La présente directive n'exclut pas les différences de traitement si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires.

Article 5

Facteurs actuariels

1. Les Etats membres veillent à ce que, dans tous les nouveaux contrats conclus après le 21 décembre 2007 au plus tard, l'utilisation du sexe comme facteur dans le calcul des primes et des prestations aux fins des services d'assurance et des services financiers connexes n'entraîne pas, pour les assurés, de différences en matière de primes et de prestations.

2. Nonobstant le paragraphe 1, les Etats membres peuvent décider avant le 21 décembre 2007 d'autoriser des différences proportionnelles en matière de primes et de prestations pour les assurés lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques, sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises. Les Etats membres concernés en informent la Commission et veillent à ce que des données précises concernant l'utilisation du sexe en tant que facteur actuariel déterminant soient collectées, publiées et régulièrement mises à jour. Ces Etats membres réexaminent leur décision cinq ans après le 21 décembre 2007 en tenant compte du rapport de la Commission mentionné à l'article 16, et transmettent les résultats de ce réexamen à la Commission.

Note

L'article 5, § 2 a été déclaré invalide à partir du 22.12.2012 (C.J.U.E. 1.3.2011, Test-Achats, C-236/09, J.T., 2011, 342, obs. Y. THIERY; R.W., 2012-13, 76, noot C. VAN DE HEYNING).

3. En tout état de cause, les frais liés à la grossesse et à la maternité n'entraînent pas, pour les assurés, de différences en matière de primes et de prestations.

Les Etats membres peuvent reporter la mise en œuvre des mesures nécessaires pour se conformer au présent paragraphe de deux ans au plus tard après le 21 décembre 2007. Dans ce cas, les Etats membres concernés en informent immédiatement la Commission.

Article 6

Action positive

En vue d'assurer une pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un état membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés au sexe.

Article 7

Prescriptions minimales

1. Les Etats membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes que celles prévues dans la présente directive.

2. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les Etats membres dans les domaines régis par la présente directive.

CHAPITRE II

Voies de recours et application du droit

Article 8

Défense des droits

1. Les Etats membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.

2. Les Etats membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination au sens de la présente directive soit réellement et effectivement réparé ou indemnisé, selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi. Une telle indemnisation ou réparation n'est pas priori limitée par un plafond maximal.

3. Les Etats membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive soient respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

4. Les paragraphes 1 et 3 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

Article 9

Charge de la preuve

1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les Etats membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.

4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 8, paragraphe 3.

5. Les Etats membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

Article 10

Protection contre les rétorsions

Les Etats membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Article 11

Dialogue avec les parties prenantes concernées

En vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement, les Etats membres encouragent le dialogue avec les parties prenantes concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe dans les domaines de l'accès à des biens et services et de la fourniture de biens et services.

CHAPITRE III

ORGANISMES DE PROMOTION DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

Article 12

1. Les Etats membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe et prennent les dispositions nécessaires. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme, de protéger les droits des personnes ou de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement.

2. Les Etats membres veillent à ce que les organismes visés au paragraphe 1 aient pour compétence :

a) sans préjudice des droits des victimes et des associations, organisations et autres personnes morales visées à l'article 8, paragraphe 3, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;

b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;

c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Conformité

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires en vue de veiller à ce que le principe de l'égalité de traitement soit respecté en ce qui concerne l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services dans le cadre de la présente directive, et en particulier afin que :

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;

b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contractuelles, les règlements intérieurs des entreprises ainsi que les règles régissant les associations à but lucratif, ou non lucratif, contraires au principe de l'égalité de traitement.

Article 14

Sanctions

Les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de celles-ci. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'une indemnisation à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les Etats membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 21 décembre 2007 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

Article 15

Diffusion de l'information

Les Etats membres veillent à ce que les dispositions adoptées en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.

Article 16

Rapports

1. Les Etats membres communiquent à la Commission, au plus tard le 21 décembre 2009 et ensuite tous les cinq ans, toutes les informations disponibles concernant l'application de la présente directive.

La Commission établit un rapport succinct qui comporte un examen des pratiques en vigueur dans les Etats membres concernant l'article 5 pour ce qui a trait à l'utilisation de l'élément sexe comme facteur dans le calcul des primes et des prestations. Elle soumet ce rapport au Parlement européen et au Conseil au plus tard le 21 décembre 2010. Le cas échéant, la Commission accompagne son rapport de propositions de modification de la présente directive.

2. Le rapport de la Commission prend en considération le point de vue des parties prenantes concernées.

Article 17

Transposition

1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 21 décembre 2007. Ils communiquent à la Commission le texte de ces dispositions sans délai.

Lorsque les Etats membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.

1. Les Etats membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans les domaines régis par la présente directive.

Article 18

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Article 19

Destinataires

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 13 décembre 2004.

DROIT BELGE

2

2.1. CONSTITUTION DE LA BELGIQUE (17 FEVRIER 1994)

Article 10

Il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres.

Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.

L'égalité des femmes et des hommes est garantie (inséré par la modification du 21.2.2002, *M.B.*, 26.2.2002, 2ème éd.).

Article 11

La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques.

Article 11 *bis*
(inséré par la modification du 21.2.2002, *M.B.*, 26.2.2002, 2ème éd.)

La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent aux femmes et aux hommes l'égal exercice de leurs droits et libertés, et favorisent notamment leur égal accès aux mandats électifs et publics.

Le Conseil des ministres et les Gouvernements de communauté et de région comptent des personnes de sexe différent.

La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 organisent la présence de personnes de sexe différent au sein des députations permanentes des conseils provinciaux, des collèges des bourgmestre et échevins, des conseils de l'aide sociale, des bureaux permanents des centres publics d'aide sociale et dans les exécutifs de tout autre organe territorial interprovincial, intercommunal ou intracommunal.

L'alinéa qui précède ne s'applique pas lorsque la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 organisent l'élection directe des députés permanents des conseils provinciaux, des échevins, des membres du conseil de l'aide sociale, des membres du bureau permanent des centres publics d'aide sociale ou des membres des exécutifs de tout autre organe territorial interprovincial, intercommunal ou intracommunal.

Article 23

Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.

A cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.

Ces droits comprennent notamment :

1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective;

2° le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique;
3° le droit à un logement décent;
4° le droit à la protection d'un environnement sain;
5° le droit à l'épanouissement culturel et social.

2.2. LOI DU 12.4.1965 SUR LA PROTECTION DE LA REMUNERATION DES TRAVAILLEURS (*M.B.* 30.4.1965)

Article 47 *ter*

(Inséré par loi du 16.3.1971 et renuméroté par la loi du 6.6.2010)

Conformément à l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne, approuvé par la loi du 2 décembre 1957, tout travailleur peut intenter auprès de la juridiction compétente une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins.

2.3. LOI DU 27.6.1969 REVISANT L'ARRETE-LOI DU 28.12.1944 CONCERNANT LA SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS (*M.B.* 25.7.1969)

Art. 45, alinéa 1er

Tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaires de ceux qui résultent de la présente loi doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie.

2.4. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 95 DU 10.10.2008 DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, CONCERNANT L'EGALITE DE TRAITEMENT DURANT TOUTES LES PHASES DE LA RELATION DE TRAVAIL (extraits), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11.1.2009 (*M.B.*, 4.2.2009)

(…)

Vu l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008, et notamment le point d'ancrage 4 relatif à la diversité et à la non-discrimination;

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ainsi que la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail;

Vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, transposant les directives précitées;

Considérant la persistance de l'inégalité des chances sur le marché du travail et la déclaration commune des partenaires sociaux du 27 mars 2006;

Considérant que les partenaires sociaux se sont engagés, aux termes de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 précité, à promouvoir, par diverses actions, le principe d'égalité de traitement, au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise en ce qui concerne toutes les phases de la relation de travail;

(…)

CHAPITRE 1
PORTEE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1er

Cette convention collective de travail a pour objectif de promouvoir le respect du principe de l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail et de définir les engagements des parties signataires quant au respect de ce principe.

CHAPITRE II - PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

Article 2

Aux fins de la présente convention collective de travail, on entend par "principe de l'égalité de traitement" en matière d'emploi et de travail, l'absence de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation.

Article 3

Le principe de l'égalité de traitement visé à l'article 2 doit être respecté tout au long de la relation de travail, à savoir, la relation qui inclut l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement.

Pendant la durée de la relation de travail, l'employeur ne peut faire de distinction sur la base d'éléments visés à l'article 2 lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent.

(…)

*N.B.: En conséquence, la **convention collective de travail n° 38** du 6.12.1983 du Conseil national du Travail, concernant le recrutement et la sélection des travailleurs, a été adaptée. Remplacé par la C.C.T. n° 38 sexies du 10.10.2008 (rendue obligatoire par l'A.R. du 11.1.2009, M.B., 4.2.2009), son article 2bis dispose: "L'employeur est tenu de respecter à l'égard des candidats le principe de l'égalité de traitement tel que visé par la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail".*

Voy. aussi le Code de conduite annexé à la C.C.T. n° 38, inséré par la C.C.T. n° 38 sexies, et qui se réfère notamment à la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-dessous, 2.7.).

2.5. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 25 DU 15 OCTOBRE 1975 DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL SUR L'EGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES TRAVAILLEURS MASCULINS ET LES TRAVAILLEURS FÉMININS,

rendue obligatoire par l'A.R. du 9.12.1975 (*M.B.*, 25.12.1975).

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la Convention internationale du Travail n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale et l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne;

Vu la Directive du Conseil des Communautés européennes du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;

Vu le point 5 de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1975 concernant l'égalité dans les conditions de travail;

Vu l'article 47*bis* de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprises et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des entreprises de Belgique,
- les organisations nationales des Classes moyennes agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes,
- "De Belgische Boerenbond",
- la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles,
- l'Alliance agricole belge,
- la Confédération des syndicats chrétiens,
- la Fédération générale du travail de Belgique,
- la Centrale générale des syndicats libéraux en Belgique,

ont conclu, le 15 octobre 1975 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante :

CHAPITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article premier

La présente convention collective de travail a pour objet de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins, qui figure à l'article 141, § 1er et § 2 du Traité instituant la Communauté européenne (alinéa remplacé par la C.C.T. n° 25 *ter* du 9.7.2008, rendue obligatoire par l'A.R. du 28.9.2008, *M.B.*, 14.10).

L'égalité des rémunérations implique, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe.

Commentaire

L'égalité des rémunérations doit être réalisée au niveau où se forment les salaires.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs visés par l'article 2 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

CHAPITRE II - MISE EN OEUVRE

Article 3

L'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions.

Les systèmes d'évaluation des fonctions doivent assurer l'égalité de traitement dans le choix des critères, dans leur pondération et dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.

Les secteurs et entreprises qui ne l'ont pas encore fait évaluent leur systèmes d'évaluation des fonctions et leurs classifications salariales en fonction de l'obligation de neutralité de genre et y apportent, le cas échéant, les corrections nécessaires (texte remplacé par la CC.T. n° 25 *ter*).

Article 4

On entend par rémunération :

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

4° les indemnités payées par l'employeur comme pécule de vacances conventionnel et complémentaire au pécule légal de vacances;

5° les indemnités résultant des régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale.

Commentaire

1. La notion de rémunération doit être interprétée dans le sens large; conformément à l'esprit des travaux préparatoires de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (cf. Rapport de M. LE TROCLET à la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, Doc. Parl., Sénat, n° 115, session 1964-1965, 9.2.1965, pages 9 et 18) et à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes.

2. Conformément à l'article 12 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale; une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

Par dérogation à ce qui précède, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes sont admises.

Toutefois, les engagements de pension n'établissent aucune distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

En outre, les engagements de pension de type contributions définies n'établissent pas de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes sont admises tant dans le chef de l'organisateur du régime complémentaire de sécurité sociale que dans celui de l'organisme de pension ou d'assurance qui met ce régime en œuvre.

Par ailleurs, concernant les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune autre distinction directe fondée sur le sexe que celles fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes.

La distinction directe opérée sur la base du sexe dans les engagements de pension visés par la loi du 28 avril 2003 précitée concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus n'entraîne aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Cet article 45 prévoit en effet que tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaire de sécurité sociale doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie.

L'article 12 de la loi du 10 mai 2007 précitée transpose l'article 6, h) de la directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale tel qu'il a été remplacé par la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996.

Cet article 6, h) est libellé comme suit: "Sont à classer au nombre des dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement celles qui se fondent sur le sexe, soit directement, soit indirectement, notamment par référence à l'état matrimonial ou familial pour : (…) 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." (texte remplacé par la C.C.T. n° 25 *ter*).

Article 5.

Tout travailleur qui s'estime lésé ou l'organisation représentative de travailleurs à laquelle il est affilié, peut intenter auprès de la juridiction compétente une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Commentaire

Conformément à l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les organisations représentatives des travailleurs peuvent ester en justice pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles; ce pouvoir ne porte cependant pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement.

Article 6

Une Commission spécialisée, de composition paritaire, sera créée à l'initiative des organisations signataires de la présente convention.

Elle aura pour mission de donner des avis à la juridiction compétente, si cette dernière le demande, sur les litiges portant sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

En outre, elle informera et sensibilisera les partenaires sociaux au sujet des initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, et, à la demande des commissions paritaires, elle donnera des avis et prêtera son assistance (inséré par la C.C.T. n° 25 *bis* du 19.12.2001, rendue obligatoire par l'A.R. du 4.2.2002, *M.B.*, 12.3.2002, 1ère éd.).

Commentaire

En raison du caractère très technique de nombre de litiges pouvant être soumis aux juridictions compétentes, dans l'application du principe de l'égalité des rémunérations, les organisations signataires se sont prononcées en faveur de la création d'une commission composée de personnes spécialisées en matière d'évaluation des fonctions et de détermination des rémunérations. Elle comptera trois membres représentant les organisations d'employeurs et trois membres représentants les organisations de travailleurs; il y aura autant de membres suppléants.

Les membres de la Commission pourront se faire assister d'experts selon les cas.

La Commission permanente du Travail du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sera informée des travaux de cette commission (alinéa modifié par la C.C.T. n° 25 *ter*).

Afin de développer une dynamique visant à la réalisation de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, la commission spécialisée de composition paritaire

rassemblera toutes les informations utiles relatives aux initiatives en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe, et elle en informera les partenaires sociaux et les y sensibilisera.

En outre, les commissions paritaires peuvent, si elles le souhaitent, solliciter à cet égard l'avis et l'assistance de la commission spécialisée de composition paritaire (les deux derniers alinéas insérés par la C.C.T. n° 25 *bis* du 19.12.2001).

Article 7

§ 1. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise, selon les procédures conventionnelles en vigueur dans celle-ci, soit à l'Inspection sociale, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à revoir la rémunération sur la base de la présente convention, 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.

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 telle que visée au précédent alinéa. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice telle que visée au précédent alinéa et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 2. Lorsque l'employeur rompt le contrat de louage de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, alinéa 1er du présent article, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise ou la reprise au poste de travail aux conditions fixées dans le contrat. 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 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.

§ 3. A défaut de réintégration ou de reprise au poste de travail suivant la demande, visée au § 2, alinéa 1er, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1er, alinéa 1er, 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.

§ 4. 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 § 2, alinéa 1er :

1° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1er, alinéa 1er, qui dans le chef du travailleur constituent un motif grave pour rompre le contrat;

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 § 1er, alinéa 1er.

Commentaire

Le présent article prévoit une protection contre le licenciement en ce sens que l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail pour des motifs inhérents à l'intentement d'une action en justice ou au dépôt d'une plainte.

La procédure concernant le dépôt de la plainte doit être appliquée avec souplesse; cette plainte peut être introduite selon une procédure conventionnelle au niveau de l'entreprise ou auprès de l'inspection sociale, mais on pourrait également considérer comme valable la plainte écrite déposée par un travailleur affilié à une organisation syndicale non représentée dans l'entreprise.

Cette protection est également prévue en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenue en raison d'une plainte ou d'une action et ce en vue d'éviter, par exemple, des mutations d'emploi injustifiées dans l'entreprise, c'est-à-dire celles qui ne sont pas rendues nécessaires par l'organisation normale du travail dans l'entreprise. Il y a lieu, d'autre part, d'attirer l'attention sur le fait que la modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat est considérée par la jurisprudence comme pouvant entraîner la rupture du contrat.

En cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail, pour les motifs injustifiés précités, le travailleur ou l'organisation syndicale à laquelle il est affilié, demande la réintégration dans l'entreprise ou la reprise au poste de travail. En cas de refus, l'employeur doit payer une indemnité au travailleur lorsque le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1er, alinéa 1er du présent article.

Cette indemnité est, selon le choix du travailleur, égale soit à un montant forfaitaire équivalant à la rémunération brute de six mois, soit à un montant égal au préjudice réellement subi, à condition que le travailleur puisse en prouver l'étendue.

CHAPITRE III - PUBLICITE

Article 8

Le texte de la présente convention est annexé au règlement de travail de l'entreprise.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 9

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de sa conclusion (alinéa remplacé par la C.C.T. n° 25 *ter*).

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

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

CHAPITRE V - DISPOSITIONS OBLIGATOIRES

Article 10

Les parties signataires s'engagent à prendre les dispositions nécessaires afin que les juges et conseillers sociaux nommés au titre de travailleurs ou d'employeurs au sein des tribunaux et des Cours du travail, soient informés de l'existence de la commission spécialisée prévue à l'article 6 de la présente convention. Elles s'engagent en outre à recommander à leurs organisations qui esteront en justice pour la défense des droits résultant de la présente convention, de demander à la juridiction compétente de consulter la commission précitée.

Les parties signataires s'engagent de surcroît à prendre les dispositions nécessaires afin que les commissions paritaires soient informées du rôle de la commission spécialisée de composition paritaire, prévu à l'article 6, troisième alinéa de la présente convention, en matière de systèmes d'évaluation des fonctions, neutres sur le plan du sexe (alinéa inséré par la C.C.T. n° 25 *bis* du 19.12.2001, rendue obligatoire par l'A.R. du 4.2.2002, *M.B.*, 12.3.2002, 1ère éd.).

Commentaire

En exécution de l'article 10, deuxième alinéa, les parties signataires ont transmis aux commissions paritaires la communication n° 8 du 19 décembre 2001 sur le rôle de la commission spécialisée de composition paritaire, créée dans le cadre de l'article 6 de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, en matière de système neutres d'évaluation des fonctions (inséré par la C.C.T. n° 25 *bis*).

Article 11

Les parties signataires s'engagent à examiner les résultats de l'application de la présente convention au plus tard 12 mois après sa date d'entrée en vigueur.

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que les articles 1 à 9 de la présente convention soient rendus obligatoires par le Roi.

N.B.: la C.C.T. n° 25ter est accompagnée d'un "rapport préliminaire" que l'on peut consulter sur le site www.cnt-nar.be.

2.6. EGALITE DANS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

*La première législation en ce domaine (qui inclut la rémunération, considérée comme une condition de travail), le **titre V de la loi du 4 août 1978** (ci-dessous, 2.6.1.), a été abrogée, dans les matires relevant de la compétence fédérale, par la **loi du 7 mai 1999**, elle-même abrogée ensuite à la date du 9.6.2007, par celle du **10 mai 2007** (ci-dessous, 2.7). L'une après l'autre, les autorités fédérées ont ensuite adopté des législations qui soit abrogent explicitement le titre V, soit s'y substituent implicitement. Néanmoins, la plus grande partie de la jurisprudence nationale en la matière se rapporte à cette ancienne législation; très peu de décisions ont dû appliquer la loi du 7 mai 1999, et, au 1er janvier 2013,il n'y en a guère plus qui concernent la loi du 10 mai 2007. Pour ne pas rendre incompréhensibles les résumés de jurisprudence (ci-dessous, B.2.), nous devons maintenir, pour mémoire, le titre V de la loi du 4 août 1978.*

Parmi les autorités fédérées, la Communauté flamande a formellement abrogé le titre V et l'a remplacé par le ***décret du 8 mai 2002*** *"relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi" (M.B., 26.7.2002), modifié par ceux des* ***9 mars 2007*** *(M.B., 6.4.2007) et* ***30 avril 2009*** *(M.B., 26.5.2009). Ce texte demeure en vigueur, bien que le parlement flamand ait ensuite adopté le* ***décret du 10 juillet 2008*** *(M.B., 23.9.2008, modifié par celui du* ***18 mai 2018****, M.B., 6.6.2018) "portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement", qui a, pour les matières relevant de la compétence de la Communauté et de la Région flamandes, le même champ d'application que les trois lois fédérales du 10 mai 2007 ("race", "égalité en général" et "genre", ci-après). Un décret du* ***22 mars 2024*** *(M.B., 16.4.2024) a encore modifié à la fois celui du 8 mai 2002 et celui du 10 juillet 2008.*

La Communauté française et la Région wallonne s'étaient limitées à prendre les dispositions nécessaires à la transposition des directives 2000/43 et 2000/78 (respectivement, décret du 19.5.2004, M.B., 7.6 et décret du 27.5.2004, M.B., 23.6, 2è éd.). L'une et l'autre ont ensuite abrogé ces textes et les ont remplacés par des décrets "relatifs à la lutte contre certaines formes de discrimination", destinés à transposer les directives 2006/54 (ci-dessus, 1.2.3), 2004/113 (ci-dessus, 1.2.4.) 2000/43 et 2000/78 (Communauté française: ***décret du 12 décembre 2008,*** *M.B., 13.1.2009, 2è éd., modifié par celui du 13 novembre 2015, M.B., 8.12 et celui du 16 mai 2024 (M.B., 12.9); Région wallonne:* ***décret du 6 novembre 2008,*** *M.B., 19.12., 2è éd., modifié par celui du* ***19 mars 2009****, M.B., 10.4).*

La Communauté germanophone a suivi la même voie avec le ***décret du 19 mars 2012*** *(M.B., 5.6) "visant à lutter contre certaines formes de discrimination", qui transpose les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE et 2006/54/CE et abroge celui du 17.5.2004.*

Pour sa part, le parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté ***trois ordonnances du 4 septembre 2008*** *(M.B., 16.9) qui concernent, l'une l'emploi en général (modifiée par celle du 16.11.2017, M.B., 21.11), la deuxième, la fonction publique régionale et la troisième, la fonction publique locale (modifiée par celle du 8.12.2016, M.B., 28.12), et visent à transposer à la fois la directive 76/207 modifiée par la 2002/73 et les directives 2000/43 et 2000/78. Vu leur contenu et leur dispositif, il faut considérer que ces deux instruments se substituent au titre V de la loi du 4.8.1978, bien qu'ils omettent de l'abroger. S'y ajoute encore* ***l'ordonnance du 16 novembre 2017*** *« visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi » (M.B., 21.11). En outre, une ordonnance du 19 mars 2009 (M.B., 7.4) a inséré dans celle du 17.7.2003 (Code bruxellois du logement) des dispositions destinées à transposer la directive 2004/113 (ci-dessus, 1.2.4), mais également au sujet de discriminations relevant des directives 2000/43 et 2000/78 ; ces dispositions ont été complétées par l'ordonnance du 9.6.2022 (M.B., 20.9). L'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la fonction publique locale a été abrogée et remplacée par* ***l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019*** *(M.B., 24.5).*

Il faut encore mentionner deux ***décrets*** *de la Commission communautaire française:* ***22.3.2007*** *(M.B., 24.1.2008) "relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle", qui vise les directives 2000/43, 2000/78 et 2006/54 et abroge le titre V de la loi du 4.8.1978; et* ***9.7.2010*** *"relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement" (M.B., 3.9.2010), qui vise les mêmes directives ainsi que la 2004/113.*

La Commission communautaire commune a adopté une ***ordonnance*** *du 30.6.2022 (M.B., 4.8) « visant à promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination » dans les institutions qui relèvent de sa compétence et dans les services de son Collège.*

*Tous ces textes ont été coordonnés en « Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité » par **le décret et l'ordonnance conjoints** de la Région, de la COCOM et de la COCOF, datés du **4 avril 2024** (M.B., 16.4).*

2.6.1. Loi du 4.8.1978 de réorientation économique (*M.B.*, 17.8.1978) *(POUR MEMOIRE)*

TITRE V

EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN CE QUI CONCERNE LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ACCES A L'EMPLOI, A LA FORMATION ET A LA PROMOTION PROFESSIONNELLES, AINSI QUE L'ACCES A UNE PROFESSION INDEPENDANTE.

CHAPITRE I

Définitions et objet

Article 116

En application de l'article 6 de la Constitution, le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement, et au recyclage professionnels, à l'accès à une profession indépendante ainsi qu'aux conditions de travail.

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

Le Titre V de la présente loi est applicable au secteur des vacances annuelles à partir de la date fixée par le Roi sur avis du Comité de gestion de l'Office national des vacances annuelles. Cette date ne doit pas être postérieure au 31 décembre 1979.

Article 117

Pour l'application du Titre V 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, les règlements de travail, les règles des régimes statutaires de droit administratif applicables au personnel des services publics et les règles des régimes applicables au personnel de l'enseignement de l'Etat et de l'enseignement subventionné;

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 le Titre V de 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.

Article 118

Le principe de l'égalité de traitement au sens du Titre V de la présente loi implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence notamment à l'état matrimonial ou familial.

Ne sont cependant pas discriminatoires les dispositions spéciales relatives à la protection de la maternité.

Article 119

Les dispositions du Titre V de la présente loi ne font pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les hommes et les femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 116, alinéa 1er.

Le Roi, après avoir procédé aux consultations prévues à l'article 122, détermine les cas dans lesquels ces mesures doivent être prises.

CHAPITRE II

Mise en oeuvre.

Section 1 - Accès à l'emploi, à la promotion professionnelle et à une profession indépendante.

Article 120

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, à la promotion professionnelle et à une profession indépendante.

Article 121

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 du travailleur dans les offres d'emploi ou les annonces relatives à l'emploi et à la promotion professionnelle, ou d'utiliser dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe du travailleur;

2° de faire référence au sexe du travailleur 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 du travailleur, aboutissent à une discrimination;

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

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

Article 122

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, 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.

A cet effet, le Roi consulte la Commission du Travail des Femmes. Il consulte également, pour le secteur privé, le Conseil national du Travail et, pour le secteur public, le Comité général de consultation syndicale ou le Comité général commun à l'ensemble des services publics à créer en vertu de l'article 3, § 1er 3°, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

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

Article 123

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions du Titre V de la présente loi, les dispositions de l'article 8, alinéa 1er 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 à la promotion professionnelle.

Le Roi peut, après avoir procédé aux consultations prévues à l'article 122, abroger les dispositions visées à l'alinéa 1er.

Section 2 - Accès à la formation professionnelle

Article 124

La présente section est d'application à toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement ou du recyclage professionnels et de la promotion sociale, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité.

Après la concertation prévue à l'article 5 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, ce qu'il faut entendre par orientation et formation professionnelles.

Article 125

L'égalité de traitement doit être assurée à toute personne dans les dispositions et les pratiques relatives à l'orientation, à la formation, à l'apprentissage, au perfectionnement ou au recyclage professionnels et à la promotion sociale, qu'ils soient publics ou privés.

L'égalité de traitement doit être également assurée en ce qui concerne l'accès aux examens et les conditions d'obtention et de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Il est notamment interdit :

1° de faire référence au sexe de la personne dans les conditions ou critères relatifs à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et la promotion sociale ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite au sexe de la personne, aboutissent à une discrimination;

2° de présenter dans l'information ou la publicité, l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et la promotion sociale comme convenant plus particulièrement aux personnes d'un sexe ou de l'autre;

3° de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et à la promotion sociale pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe de la personne;

4° de créer, suivant le sexe de la personne, des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Section 3 - Conditions de travail et de licenciement

Article 126

La présente section est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Article 127

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 du travailleur 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 du travailleur, aboutissent à une discrimination;

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

Article 128

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

- au contrat de travail, aux régimes statutaires de droit administratif et aux régimes applicables au personnel de l'enseignement de l'Etat et de l'enseignement subventionné;
- au contrat 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;
- à la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail;
- au travail des jeunes;
- aux conseils d'entreprise, aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans les services publics;
- à la promotion du travail et des travailleurs;
- à la rémunération et à sa protection;
- à la classification des professions (inséré par l'A.R. du 19 décembre 1996, *M.B.*, 31.12.1996);
- aux crédits d'heures et aux indemnités de promotion sociale;
- aux vacances annuelles;
- ainsi que généralement aux pratiques relatives aux conditions physiques, morales et psychiques du travail.

Le Roi peut compléter l'énumération des matières figurant à l'alinéa premier.

Article 129

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente section :

1° (abrogé par la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, *M.B.*, 8.4.1997, en vigueur le 8.4.1998)

2° les dispositions qui ont été déterminées par le Roi, en matière de santé et de sécurité des travailleurs, ainsi que de salubrité du travail et des lieux de travail, et qui assurent aux femmes une protection spécifique.

Le Roi peut, après avoir procédé aux consultations prévues à l'article 122, abroger les dispositions visées au présent article.

CHAPITRE III

Dispositions générales

Article 130

Sont nulles les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement tel qu'il est défini dans le Titre V de la présente loi.

Article 131

Toute personne qui s'estime lésée peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions du Titre V de la présente loi.

Article 132

Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du Titre V 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 professionnelles représentatives au sens 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 représentatives des travailleurs indépendants.

Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte aux droits des membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

Article 133

La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application du Titre V de la présente loi peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, aux personnes visées aux articles 124 et 126, de mettre fin à la situation discriminatoire en matière de formation professionnelle, de conditions de travail et de conditions et critères de licenciement, reconnue comme discriminatoire sur base des dispositions du Titre V de la présente loi.

Article 134

Toute personne qui s'estime lésée par une décision en matière d'admission à une formation professionnelle, prise par un pouvoir organisateur ou par un directeur d'un bureau régional de l'Office national de l'Emploi ou par toute personne visée à l'article 124, dispose d'un délai de cinq jours ouvrables à compter du jour où il ou elle a reçu notification de la décision discriminatoire, pour introduire une plainte par lettre recommandée auprès de l'instance qui a pris la décision.

Si la décision n'a pas été modifiée dans les 15 jours ouvrables de l'envoi de la lettre recommandée, la personne qui s'estime lésée peut, par voie de requête, saisir du litige le tribunal dans le ressort duquel le bureau régional de l'Office national de l'Emploi, le siège de l'entreprise, l'établissement ou le centre de formation professionnelle est situé.

Après avoir convoqué les parties par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue dans les huit jours ouvrables de l'introduction de l'affaire. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire.

Appel du jugement peut être interjeté par voie de requête dans les huit jours ouvrables de la notification.

Les parties sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour devant le tribunal d'appel. La Cour statue dans les huit jours ouvrables de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est notifié aux parties par pli judiciaire.

Article 135

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 du Titre V de la présente loi.

Article 136

§ 1. 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 lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente loi relatives à l'accès à la promotion, à la formation, au lieu de travail et aux conditions de travail y compris les conditions de licenciement, 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 travail, en violation des dispositions du § 1er, 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. A défaut de réintégration ou de reprise au poste de travail, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1er, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1er, 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 visé au § 3, alinéa 1er :

1° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1er 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 § 1er.

CHAPITRE IV

Surveillance

Article 137

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions du titre V 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.

Article 138

(modifié par la loi-programme du 22 décembre 1989, *M.B.* 30.12.1989).

Ces fonctionnaires peuvent en outre dans l'exercice de leur mission, pénétrer librement, à toute heure du jour ou de la nuit, sans avertissement préalable, dans les locaux où une formation professionnelle est dispensée.

Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police.

Articles 139 et 140

Abrogés (loi-programme du 22 décembre 1989, *M.B.*, 30.12.1989).

CHAPITRE V

Dispositions pénales

Article 141

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 € ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les personnes visées à l'article 120 qui enfreignent les dispositions de l'article 121;

2° les personnes visées à l'article 124 qui n'observent pas les dispositions de l'article 125;

3° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui enfreignent les dispositions de l'article 127;

4° la personne qui n'a pas mis fin à la situation reconnue comme discriminatoire dans le délai qui lui a été fixé par le juge en vertu de l'article 133.

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

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

Article 142

Pour les infractions prévues à l'article 141, 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 €.

Article 143

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

Article 144

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

Article 145
(modifié par la loi du 13 février 1998, *M.B.*, 19.2.1998).

§ 1er. Toutes les dispositions du livre 1er du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII compris, sont applicables aux infractions visées par le présent titre.

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

Article 146
(modifié par la loi du 23 mars 1994, *M.B.*, 30.3.1994*)*.

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.

Les actions civiles qui résultent de l'application du Titre V 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 VI

Dispositions finales et modificatives

Article 147

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

"32° a) L'employeur qui enfreint le principe de l'égalité de traitement dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, y compris la sélection, les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle;

b) L'employeur qui fait référence au sexe du travailleur dans les offres ou annonces ou qui utilise dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe du travailleur;

c) L'employeur qui fait mention du sexe du travailleur dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail ou qui utilise dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination;

d) L'employeur qui refuse ou entrave l'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle pour des motifs fondés sur le sexe du travailleur;

e) L'employeur qui enfreint le principe de l'égalité de traitement dans les dispositions et les pratiques relatives à l'accès à tous les niveaux de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement ou du recyclage professionnels et de la promotion sociale, qu'ils soient publics ou privés;

f) L'employeur qui fait référence au sexe de la personne dans les conditions ou critères d'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels, et la promotion sociale ou qui utilise, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite au sexe de la personne, aboutissent à une discrimination;

g) L'employeur qui, dans l'information ou la publicité, présente l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et la promotion sociale comme convenant plus particulièrement aux personnes de l'un ou l'autre sexe;

h) L'employeur qui refuse ou entrave l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et la promotion sociale pour des motifs fondés directement ou indirectement sur le sexe de la personne;

i) L'employeur qui crée suivant le sexe de la personne des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques;

j) L'employeur qui enfreint le principe de l'égalité de traitement dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions de travail et au licenciement;

k) L'employeur qui fait référence au sexe du travailleur dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou qui utilise dans ces conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination, ou qui établit ces conditions, critères ou motifs d'une manière discriminatoire en fonction du sexe du travailleur;

l) L'employeur qui n'a pas mis fin à la situation reconnue comme discriminatoire en matière de formation professionnelle, de conditions de travail et de conditions et critères de

licenciement dans le délai qui lui a été fixé par le juge en vertu de l'article 133 de la loi de réorientation économique;

m) L'employeur qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution du Titre V de la loi de réorientation économique."

Article 148

A l'article 11 de la même loi, les mots "et 30" sont remplacés par les mots "30° et 32°".

Article 149

L'article 578 du Code judiciaire est complété par un 8°, rédigé comme suit :

"8° des contestations fondées sur le Titre V (relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que l'accès à une profession indépendante) de la loi de réorientation économique et sur ses arrêtés d'exécution, à l'exception de celles visées à l'article 581, 3°, et de celles qui concernent l'accès à l'enseignement de formation professionnelle dispensé par l'enseignement public ou l'enseignement privé."

Article 150

L'article 581 du Code judiciaire est complété par un 3°, rédigé comme suit :

"3° des contestations fondées sur le Titre V (relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi qu'à l'accès à une profession indépendante) de la loi de réorientation économique et sur ses arrêtés d'exécution, qui concernent les professions indépendantes."

Article 151

L'article 81, alinéa 5 du Code judiciaire est remplacé par le texte suivant :

"Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6° et 8°, 579, 580, 582, 3° et 4°, et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur."

Article 152

L'article 104, alinéa 4 du Code judiciaire est remplacé par le texte suivant :

"Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6° et 8°, 579, 580, 582, 3° et 4°, ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre le président, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur."

CHAPITRE VII

Dispositions transitoires

Article 153

Les dispositions visées ci-après relatives aux conditions d'accès à certains emplois relevant du secteur public, cessent de produire leurs effets au plus tard un an après la date de publication de la présente loi :

1° arrêté royal du 21 septembre 1967 relatif à certains emplois du Ministère des Finances;

2° arrêté royal du 12 mars 1969 relatif à certains emplois des Services du Premier Ministre (Comité supérieur de Contrôle);

3° arrêté royal du 20 août 1969 relatif à certains emplois du Ministère de la Justice;

4° arrêté royal du 20 août 1969 portant le statut des agents civils du Service de Sécurité militaire;

5° arrêté royal du 4 mai 1973 relatif à certains emplois du Ministère des Affaires économiques;

6° arrêté royal du 12 mai 1975 relatif à certains emplois du Ministère de l'Intérieur;

7° les règlements pris par les autorités visées aux articles 108, 108bis, 108ter de la Constitution, en vigueur à la date de la publication de la présente loi, pour autant qu'ils soient en contradiction avec les dispositions du Titre V de la présente loi.

2.6.2. ARRETES D'EXECUTION DU TITRE V DE LA LOI DU 4.8.1978

Note

Vu l'abrogation ou la désuétude du titre V, le sort juridique de ces mesures réglementaires est indécis, d'autant que divers arrêtés d'exécution de la loi du 10.5.2007 (ci-dessous, 2.7) font encore défaut.

* EXECUTION DE L'ARTICLE 119 *(art. 16 de la loi du 10.5.2007)*

A.R. 14.7.1987 (*M.B.* 26.8.1987) portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé, modifié par l'A.R. du 12.8.1993 (*M.B.*, 24.9.1993) et finalement abrogé par l'A.R. du 11.2.2019 (*M.B.*, 1.3.2019).

A.R. 27.2.1990 (*M.B.* 8.3.1990) portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les services publics, modifié, en ce qui concerne les services de l'Etat fédéral, par l'A.R. du 24.8.1994 (*M.B.*, 15.9.1994).

Note

La Communauté flamande a une réglementation propre pour son ministère et ses organismes d'intérêt public, l'A.G. du 24.12.2004 (M.B., 13.4.2005) qui exécute le décret du 8.5.2002.

* EXECUTION DE L'ARTICLE 122 *(art. 13 de la loi du 10.5.2007)*

- A.R. 8.2.1979 (*M.B.* 16.2.1979) fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle.

- Il existe aussi deux réglementations particulières : A.R. du 29.8.1985 (*M.B.*, 19.10), abrogé et remplacé par l'A.R. du 10.10.2000 (*M.B.*, 13.10), pour l'administration pénitentiaire; A.R. du 9.11.1984 (*M.B.*, 14.12), pour les maisons d'éducation surveillée (ce texte est resté en vigueur après le transfert aux Communautés, mais en Communauté flamande, il est abrogé et remplacé par l'A.G. du 24.12.2004).

* EXECUTION DES ARTICLES 124 et 125

A.R. 16.10.1981 (*M.B.* 5.11.1981) déterminant ce qu'il faut entendre, en vue de l'égalité de traitement des hommes et des femmes, par l'orientation et la formation professionnelles visées à l'article 124 de la loi du 4.8.1978 de réorientation économique.

Arrêté du Gouvernement flamand du 7.10.1993 (*M.B.*, 6.1.1994) relatif à l'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'orientation et à la formation professionnelle.

Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 29.10.1982 (*M.B.* 18.12.1982) définissant l'orientation et la formation professionnelles pour l'application de l'article 125 de la loi du 4.8.1978 de réorientation économique.

A.R. 29.6.1983 (*M.B.* 25.8.1983) relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle dispensée dans les établissements d'enseignement, pris en exécution des articles 124 et 125 de la loi du 4.8.1978 de réorientation économique.

A.R. 2.4.1979 (*M.B.* 21.9.1979) portant création d'une Commission pour l'égalisation des chances des garçons et des filles dans l'enseignement, modifié par l'A.R. du 13.7.1979 (*M.B.* 21.9.1979). (Cet A.R. concerne le secteur francophone de l'Education nationale; bien qu'il ne soit pas pris en vertu de la loi du 4.8.1978, il remplit la même fonction que l'A.R. du 15.2.1980, ci-dessous).

A.R. 15.2.1980 (*M.B.* 26.2.1980) portant création d'une Commission de l'enseignement pour la garantie de l'égalité des hommes et des femmes dans la société. (Cet A.R. concerne le secteur néerlandophone de l'Education nationale; il est pris en vertu de l'article 125 de la loi du 4.8.1978).

* EXECUTION DE L'ARTICLE 135 *(la disposition n'existe plus dans la loi du 10.5.2007)*

- Secteur privé

  A.R. 17.2.1981 (*M.B.* 25.2.1981) :

  Par cet arrêté sont chargées de donner des avis à la demande de la juridiction compétente :

  - la Commission du travail des femmes
  - la Commission spécialisée créée en vertu de l'article 6 de la C.C.T. n° 25.

  N.B. :

L'A.R. du 15.2.1993 (M.B., 6.3) portant création du Conseil de l'Egalité des Chances entre les hommes et les femmes a abrogé l'A.R. du 2.12.1974 qui avait institué la Commission du travail des femmes. Aux termes de l'art. 7 de l'A.R. du 15.2.1993, sa Commission permanente du travail (art. 5, § 2) assure les missions que des dispositions légales ou réglementaires attribuent à la Commission du travail des femmes. L'A.R. du 15.2.1993 a ensuite été abrogé et remplacé par celui du 4.4.2003 (M.B., 5.6., 2è éd.), dont l'art. 19, al. 2 confirme la compétence de la Commission permanente du Travail. (Cette substitution n'est plus nécessaire à l'égard de la loi du 7.5.1999, dont l'art. 5, al. 4 vise la Commission permanente du travail du Conseil; de même, l'art. 13 de la loi du 10.5.2007).

- Secteur public

A.R. 2.3.1984 (*M.B.* 29.3.1984) créant la Commission consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les services publics, modifié par l'A.R. 9.1.1985 (*M.B.* 6.2.1985).

N.B. :

Cette commission n'a jamais eu qu'une existence virtuelle et doit être considérée comme caduque. En ce qui concerne les services fédéraux, ses compétences sont exercées par la section "secteur public" de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (voir ci-dessus).

* EXECUTION DE L'ARTICLE 137 *(art. 38, § 1er de la loi du 5.10.2007)*

A.R. 27.11.1978 (*M.B.* 1.12.1978) désignant les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'exécution du Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

2.7. LOI DU 10 MAI 2007 TENDANT A LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (*M.B.* 30.5.2007)

TITRE Ier

CHAPITRE I

Dispositions introductives

Article 1er

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

Article 2
(modifié par la loi du 15.11.2022)

La présente loi transpose :

- la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative) la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ;

- la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services ;

- la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

- la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante ;

- la directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Article 3

La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base des critères protégés par la présente loi (modifié par la loi du 15.11.2022 puis par la loi du 28.6.2023).

Article 4
(remplacé par la loi du 15.11.2022 puis modifié par la loi du 28.6.2023)

Pour l'application de la présente loi, on entend par critères protégés : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale

Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie..

CHAPITRE II

Définitions

Article 5
(modifié par la loi du 15.11.2022 puis par la loi du 28.6.2023)

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;

- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;

- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ;

- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail ;

- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution ;

2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35 ;

3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale ;

4° Institut : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 ;

5° distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base d'un ou plusieurs des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

6° discrimination directe : distinction directe, fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi ;

7° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes concernées par un ou plusieurs des critères protégés ;

8° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;

8°/1 discrimination cumulée : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables ;

8°/2 discrimination intersectionnelle : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables ;

9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à un ou plusieurs des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

10° harcèlement sexuel : comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique ;

12° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base d'un ou plusieurs des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres ;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13 ;

14° sécurité sociale : les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique ;

15° avantages sociaux : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté ;

16° régimes complémentaires de sécurité sociale : régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

CHAPITRE III

Champ d'application

Article 6

§1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public ;

2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé ;

3° les avantages sociaux ;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale ;

5° les relations de travail ;

6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal ;

7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations ;

8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement :

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées ;

- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement ;

- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination ;

- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion ;

- l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes ;

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant ;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération ;

- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement ;

- la durée du travail et des horaires de travail;

- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;

- les régimes relatifs au travail de nuit;

- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;

- les régimes relatifs 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 ;

- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs ;

- la classification des professions et des fonctions ;

- le congé-éducation payé et le congé de formation ;

- les régimes en matière de crédit-temps ;

- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances ;

- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement ;

- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement ;

- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement ;

- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle ;

- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle ;

§3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de :

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes ;

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

- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations ;

- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale ;

- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime ;

- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations ;

- la fixation des règles 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 ;

- la fixation des conditions d'octroi des prestations ;

- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail ;

- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Article 7
(modifié par la loi du 7.4.2023)

Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 22 s'applique.

TITRE II

Justification des distinctions

CHAPITRE I

Justification des distinctions directes

SECTION 1

En matière de biens et services

Article 8

Dans le domaine visé à l'article 6, § 1, 1°, toute distinction directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés (modifié par la loi du 15.11.2022) constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

Article 9

§ 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après consultation de l'Institut, détermine de manière limitative les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

A défaut pour l'Institut de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

§ 3. En l'absence du ou des arrêtés royaux visés au paragraphe précédent, et au plus tard jusqu'au 21 décembre 2007, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, que les distinctions visées au paragraphe 1er peuvent être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Article 10
(remplacé par la loi du 21.12.2007, annulée par l'arrêt n° 116/2011 de la Cour constitutionnelle, puis par la loi du 19.12.2012)

§ 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe proportionnelle peut être établie sur la base de l'appartenance sexuelle pour la fixation des primes et des prestations d'assurance dans les contrats d'assurance sur la vie au sens de l'article 97 de la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre conclus au plus tard le 20 décembre 2012, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises.

La dérogation prévue à l'alinéa 1er ne s'applique pas aux nouveaux contrats d'assurance sur la vie au sens de l'article 97 de la loi précitée du 25 juin 1992 conclus à partir du 21 décembre 2012.

Par nouveaux contrats, il y a lieu d'entendre la conclusion ou la modification d'un contrat nécessitant le consentement explicite de toutes les parties, étant entendu que la dernière expression du consentement d'une partie, requise pour conclure ou modifier ledit contrat, intervient à partir de la date visée à l'alinéa 2.

Est notamment considérée comme un nouveau contrat, la prolongation de contrats conclus avant la date visée à l'alinéa 2, qui auraient autrement expiré.

Ne sont, entre autres, pas considérés comme un nouveau contrat :

1° la prolongation automatique d'un contrat d'assurance conformément aux dispositions légales et aux conditions générales pour autant qu'aucune des parties n'ait résilié le contrat ;

2° l'adaptation d'un contrat existant en fonction de paramètres prédéfinis lorsque le consentement du preneur d'assurance n'est pas requis ;

3° l'augmentation de la couverture d'assurance ou la souscription d'une assurance complémentaire dont les conditions ont fait l'objet d'un préaccord avant le 21 décembre 2012 de telle sorte que cet ajustement s'opère par la volonté unilatérale du preneur d’assurance ;

4° le simple transfert d'un portefeuille d'assurances d'un assureur à un autre sans que le contenu des contrats d'assurance de ce portefeuille ne soit modifié.

§ 2. A partir du 21 décembre 2007, les frais liés à la grossesse et à la maternité ne peuvent en aucun cas encore entraîner de différences en matière de primes et de prestations d'assurance.

§ 3. Le présent article n'est pas applicable aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Pour ces contrats, seul l'article 12 est d'application.

§ 4. La Banque Nationale de Belgique collecte les données actuarielles et statistiques visées au § 1er et en assure la publication sur son site internet pour le 31 décembre 2013 au plus tard. Tous les deux ans, la Banque Nationale de Belgique collecte les informations nécessaires pour actualiser les données précitées. Les données actualisées sont publiées par la Banque Nationale de Belgique sur son site internet.

La Banque Nationale de Belgique est habilitée à demander les données nécessaires à cette fin auprès des institutions, entreprises ou personnes concernées. Elle précise quelles données doivent être transmises, de quelle manière et sous quelle forme.

§ 5. L'organisme chargé de l'observation et de l'analyse visées à l'article 108, *i)*, de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses procédera chaque année à une évaluation en ce qui concerne l'évolution des prix des contrats d'assurance vie au sens de l'article 97 de la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre.

SECTION II

En matière de sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles

Article 11

Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 2°, 6, § 1er, 3° et 6, § 1er, 7°, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 16, 17 et 18.

SECTION III

En matière de régimes complémentaires de sécurité sociale

Article 12
(modifié par la loi du 19.12.2012)

§ 1er. Dans les matières visées à l'article 6, § 1er, 4°, et sans préjudice des paragraphes 2 et 3 du présent article et des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

§ 2. Par dérogation au § 1er, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes, sont admises.

Par dérogation à l'alinéa 1er, les engagements de pension n'établissent aucune distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

Par dérogation à l'alinéa 1er, les engagements de pensions du type contributions définies n'établissent pas de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Les distinctions découlant de l'alinéa 1er sont admises, tant dans le chef de l'organisateur du régime complémentaire de sécurité sociale que dans celui de l'organisme de pension ou d'assurance qui met ce régime en œuvre.

En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune autre distinction directe fondée sur le sexe que celles admises en vertu de l'alinéa 1er.

Conformément à l'alinéa précédent, la distinction directe opérée sur la base du sexe dans les engagements de pension tels que visés dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus, n'entraîne aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (remplacé par la loi du 8.6.2008, *M.B.*, 16.6).

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1er, une distinction directe proportionnelle peut être établie sur la base de l'appartenance sexuelle pour la fixation des primes et des prestations, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises dans les cas suivants, et pour autant que le contrat ou régime ait été conclu au plus tard le 20 décembre 2012:

1° des contrats individuels de travailleurs indépendants;

2° des régimes à membre unique de travailleurs indépendants;

3° dans le cas de travailleurs salariés, des contrats d'assurance auxquels l'employeur n'est pas partie;

4° des dispositions facultatives de régimes complémentaires de sécurité sociale qui sont offertes individuellement aux participants en vue de leur garantir:

a) soit des prestations complémentaires,

b) soit le choix de la date à laquelle les prestations normales des travailleurs indépendants prennent cours ou le choix entre plusieurs prestations;

5° des régimes complémentaires de sécurité sociale, dans la mesure où les prestations qu'ils fournissent sont financées par des cotisations volontaires des travailleurs.

Par contrats ou régimes visés par l'alinéa 1er, il faut notamment entendre:

1° les conventions conclus dans le cadre de l'article 33 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale;

2° les conventions conclues dans le cadre de l'article 32, § 1er, 2°, de la loi précitée du 28 avril 2003;

3° les structures d'accueil telles que visées à l'article 32, § 2, alinéa 2, de la loi précitée du 28 avril 2003;

4° les conventions de pension ainsi que les régimes de solidarité visés à l'article 42, 7° et 9°, de la loi-programme (1) du 24 décembre 2002;

5° les conventions de pension visées à l'article 54, § 1er, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;

6° les engagements individuels de pension en faveur des dirigeants d'entreprise indépendants visés à l'article 32, alinéa 1er, du Code des impôts sur les revenus;

7° les contrats personnels facultatifs liés à une assurance de groupe visés par l'article 45, § 2, 6°, de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie.

La dérogation prévue au présent paragraphe ne s'applique pas aux nouveaux contrats ou régimes visés par le présent paragraphe conclus à partir du 21 décembre 2012.

Par nouveau contrat ou régime, il y a lieu d'entendre la conclusion ou la modification d'un contrat ou régime nécessitant le consentement explicite de toutes les parties, étant entendu que la dernière expression du consentement d'une partie, requise pour conclure ou modifier ledit contrat ou ledit régime, intervient à partir du 21 décembre 2012.

Les dispositions prévues à l'article 10, § 1er, alinéas 4 et 5, sont applicables aux contrats et régimes régis par le présent paragraphe. Dans le cas des structures d'accueil, la dérogation prévue au présent paragraphe ne s'applique pas aux transferts individuels vers une structure d'accueil opérés à partir du 21 décembre 2012.

Dans les contrats ou régimes visés par le présent paragraphe, les frais liés à la grossesse et à la maternité ne peuvent en aucun cas encore entraîner des différences en matière de primes et de prestations.

La Banque Nationale de Belgique collecte, publie et actualise les données actuarielles visées à l'alinéa 1er conformément à l'article 10, § 4, alinéas 1er et 2, à l'exclusion des données relatives aux organismes visés à l'article 2, 1°, de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle.

Si nécessaire, la Banque Nationale de Belgique met à la disposition de l'Autorité des services et marchés financiers les données actuarielles et statistiques visées à l'alinéa précédent pour lui permettre d'effectuer son contrôle en vertu de l'article 38.

L'Autorité des services et marchés financiers collecte les données actuarielles et statistiques visées à l'alinéa 1er relatives aux organismes visés à l'article 2, 1°, de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle et en assure la publication sur son site internet pour le 31 décembre 2013 au plus tard. Tous les deux ans, l'Autorité des services et marchés financiers collecte les informations nécessaires pour actualiser les données précitées. Les données actualisées sont publiées par l'Autorité des services et marchés financiers sur son site internet.

L'Autorité des services et marchés financiers est habilitée à demander aux organismes visés à l'article 2, 1°, de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle les données nécessaires à cette fin. Elle précise quelles données doivent être transmises, de quelle manière et sous quelle forme.

SECTION IV

En matière de relations de travail

Article 13

§ 1er. Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation 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 de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail;

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Article 13/1
(inséré par la loi du 22.4.2012 et modifié par la loi du 12.7.2013)

§1er. L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec la délégation du personnel.

Cette analyse fait l'objet d'une étude et d'une concertation au sein de l'organisation conformément aux dispositions de la présente loi.

Le calcul permettant de constater si une entreprise occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs s'effectue conformément à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

§2. L'analyse visée au §1er fait l'objet d'un rapport conformément aux dispositions de l'article 15, *m*), 1°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Le rapport est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen.

Article 13/2
(inséré par la loi du 22.4.2012 et modifié par la loi du 12.7.2013)

§1er. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, l'employeur de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, tel que visé par l'article 13/1 de la présente loi, peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel.

Il le démet de cette fonction après accord préalable de tous les membres du conseil d'entreprise représentant les travailleurs ou, à défaut, de la délégation syndicale.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande, dans les conditions et suivant les modalités prévues par le Roi, l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes visé à l'article 13, §1er, de la présente loi. S'il ne suit pas l'avis de cette Commission, il en communique les raisons au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, à la délégation syndicale.

Le médiateur aide l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à appliquer les mesures visées par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. En particulier, il apporte son soutien à la rédaction du plan d'action et du rapport d'avancement visés aux articles 8 et 10.

Le médiateur entend le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution de manière informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique. Le médiateur agit uniquement avec l'accord du membre du personnel qui demande son intervention.

En aucun cas, le médiateur ne communique, dans le cadre de ses interventions, l'identité du membre du personnel qui a demandé son intervention. Il veille au caractère confidentiel des données qu'il acquiert dans l'exercice de son mandat de médiateur. Il respecte également ce caractère confidentiel à l'issue de sa mission. Les modalités de traitement de ces données relèvent du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Le médiateur exerce sa fonction en toute autonomie et ne peut subir de préjudice en raison de sa mission.

L'employeur veille à ce que le médiateur puisse accomplir en tout temps sa mission de manière complète et efficace. Il veille également à ce que le médiateur puisse acquérir ou améliorer par des formations les aptitudes et les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission, en particulier en ce qui concerne l'administration des salaires.

Le médiateur prend les mesures nécessaires pour respecter le caractère confidentiel des données sociales à caractère personnel dont il a pris connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission et afin de garantir que ces données seront uniquement utilisées dans le cadre de l'exercice de sa mission de médiation.

Toutes les données traitées ne pourront être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pour une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et ce pour une durée maximale de deux ans.

§2. Le Roi détermine, après avis conforme de l'Autorité de protection des données, conformément à l'article 36, §4 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE et à la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, les attributions du médiateur ainsi que les compétences requises pour pouvoir exercer cette fonction. Il détermine également les règles déontologiques auxquelles est soumis le médiateur (modifié par la loi du 26.12.2022).

Article 13/3
(inséré par la loi du 22.3.2012 et modifié par la loi du 12.7.2013)

Est puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 600 euros à 6.000 euros ou d'une des peines seulement, quiconque empêche le médiateur d'accéder aux données sociales dont il a besoin pour exercer sa mission.

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

SECTION V

En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public

Article 14

Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 6° et 6, § 1er, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés (modifié par la loi du 15.11.2022) constitue une discrimination directe, à moins qu'elle soit objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE II

Justification des distinctions indirectes

Article 15

Toute distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés (modifié par la loi du 15.11.2022) constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE II/1
(inséré par la loi du 28.6.2023)

Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés

Article 15/1

§ 1er. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction soit justifiée en vertu des dispositions du titre II de la présenter loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

§ 2. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction soit justifiée en vertu des dispositions du titre II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981tendant à lutter contre certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

CHAPITRE III

Motifs généraux de justification

Article 16

§ 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés (modifié par la loi du 15.11.2022) ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il doit exister une inégalité manifeste ;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir ;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Article 17

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

Article 18

§ 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés (modifié par la loi du 15.11.2022) ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

§ 3. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation de la Commission permanente du Travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du travail, les mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, aux allocations familiales, aux pensions, à l'assurance chômage et aux vacances annuelles.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Ces mesures auront trait notamment :

1° aux notions de "chef de famille" et de "personnes à charge";

2° aux différences dans les conditions d'octroi concernant certaines prestations;

3° aux différences concernant la charge de la preuve;

4° aux différences dans le mode de calcul et dans le montant de certaines indemnités.

§ 4. Les arrêtés royaux portant exécution de l'article 18, § 3, sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

TITRE III

CHAPITRE Ier

Interdiction de discrimination

Article 19
(complété par la loi du 28.6.2023)

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
- le harcèlement ;
- le harcèlement sexuel ;
- la discrimination cumulée ;
- la discrimination intersectionnelle.

Article 19/1
(inséré par la loi du 15.11.2022 et modifié par celles des 28.6.2023 et 24.3.2024)

§1er. À l'issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales ou d'une absence dans le cadre d'un traitement de l'infertilité ou d'une procréation médicalement assistée, le travailleur a le droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur lui attribue une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

§2. Le travailleur a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il-elle aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales ou d'un traitement de l'infertilité.

§3. Le travailleur a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales ou durant une absence due à un traitement de l'infertilité.

§4. Toute victime d'une infraction aux paragraphes 1er à 3 peut réclamer des dommages et intérêts (…) conformément à l'article 23 (…) de la présente loi.

CHAPITRE II

Dispositifs de protection

Article 20

Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Article 21
(modifié par la loi du 7.4.2023)

§ 1er. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1° et 16°, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice ou à leur contenu.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée ;
- un signalement ou une dénonciation faite ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire ;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts ;
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification au procureur du Roi ;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée ;
- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée ;
- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

§ 3. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1er, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Cette charge de la preuve incombe également à celui ou celle contre qui l'action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivante le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 23, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, §2.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent *mutatis mutandis* aux personnes visées à l'alinéa 1er.

§ 5/1 (inséré par la loi du 7.4.2023). Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement ou introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, alinéa 1er, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite, transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1er contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services ou institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

Article 22
(modifié par la loi du 7.4.2023)

§ 1er. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1° et 16°, l'employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice ou à leur contenu.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

- un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne ;
- un signalement ou une dénonciation faite ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire ;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts ;
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification faite à l'auditeur du travail ;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée ;
- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée ;
- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

§ 4. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1er, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite

ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Cette charge de la preuve incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au paragraphe 1er, la personne concernée par la violation alléguée, ou, avec l'accord de cette dernière, l'Institut ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit 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 la personne dans l'entreprise ou dans l'institution ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment 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.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée :

1° lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au paragraphe 5, n'est pas réintégrée ou ne peut pas exercer sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1er ;

2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au paragraphe 5 et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1er.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne concernée par la violation alléguée, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par cette personne. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, §2.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la question de la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent *mutatis mutandis* aux personnes visées à l'alinéa 1er.

§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement ou introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, alinéa 1er, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1er contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche ainsi que celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable du traitement en matière de protection des données.

§ 9. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre des relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Article 23
(modifié par la loi du 28.6.2023)

§ 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 1950 euros ; ce montant est porté à 3900 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.

À partir du 1er janvier 2024, ces montants sont indexés à partir de chaque 1er janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante : le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ.

Le résultat est arrondi à l'euro supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au *Moniteur belge*. Ils entrent en vigueur le 1er janvier de l'année de leur adaptation ;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ;

3° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l'existence d'une telle discrimination et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visée au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé ;

4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé.

§3. (inséré par la loi du 15.11.2022 et modifié par celle du 28.6.2023) Les dommages et intérêts (…) prévus à l'article 23 (…) peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture de la relation de travail, sauf disposition contraire imposée par ou en vertu d'une loi.

Article 24

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 16 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour

le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385*bis* à 1385*novies* du Code judiciaire.

Article 25
(modifié par la loi du 28.6.2023)

§ 1er. A la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

Le président peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal octroie à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

(Abrogé.)

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

1° l'indication des jours, mois et année ;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant ;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée ;

4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

TITRE IV

Dispositions pénales

Article 26

Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur un ou plusieurs des critères protégés (modifié par la loi du 15.11.2022 puis par celle du 28.6.2023).

Article 27
(modifié par la loi du 15.11.2022 puis par celle du 28.6.2023)

Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison d'un ou plusieurs des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 ;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison d'un ou plusieurs des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 ;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un ou plusieurs des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 ;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un ou plusieurs des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

Article 28
(modifié par la loi du 15.11.2022 puis par celle du 28.6.2023)

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison d'un ou plusieurs des critères protégés..

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un ou plusieurs des critères protégés.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs dans des affaires du ressort de ceux-ci et dans lesquels il leur devait obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable ; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Article 28/1
(inséré par la loi du 22.5.2014 et modifié par la loi du 15.11.2022 et celle du 28.6.2023)

Quiconque, dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, commet une discrimination, au sens de l'article 5, 5°, 6° et 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison d'un ou plusieurs des critères protégés, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison d'un ou plusieurs des critères protégés.

Article 28/2
(inséré par la loi du 22.5.2014 et modifié par la loi du 15.11.2022 et celle du 28.6.2023)

Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination au sens de l'article 5, 5°, 6°, 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison d'un ou plusieurs des critères protégés est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison d'un ou plusieurs des critères protégés.

Article 29

Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 25 à la suite d'une action en cessation.

Article 30

En cas d'infraction aux articles 27, 28 et 29, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Article 31

Toutes les dispositions du livre Premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

TITRE V

Charge de la preuve

Article 32
(modifié par la loi du 28.6.2023)

Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
- le harcèlement ;
- le harcèlement sexuel ;
- la discrimination cumulée ;
- la discrimination intersectionnelle.

Article 33
(modifié par la loi du 15.11.2022 puis par celle du 28.6.2023)

§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère ou plusieurs des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un ou plusieurs des critères protégés ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts ; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale, ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect, ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

TITRE VI

Instances compétentes

Article 34

L'institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, conformément à l'article 4, 6° de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ajouté par la loi du 15.11.2022).

Article 35

Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination ;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou 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 ;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Article 36
(modifié par la loi du 28.6.2023)

§ 1er. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action … (modifié par la loi du 15.11.2022) des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime ou ses représentants légaux ou ses ayants droit.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, l'absence de preuve de l'accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d'une action introduite par un groupement d'intérêts lorsque :

1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été inculpés dans le cadre de l'instruction judiciaire liée au décès ou il en ressort que ses ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas un ou des critères protégés de la victime ;

2° la victime n'est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et ses représentants légaux font déjà l'objet d'une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou il ressort de l'enquête pénale que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable.

Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d'un ou plusieurs critères protégés, tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

TITRE VII

Divers

Article 37

§ 1er. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

§ 2. Les arrêtés royaux visés au § 1er sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du Travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon le cas, du comité de concertation ou de négociation 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 de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du Travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Article 38

§ 1er. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions du Code pénal social (modifié par la loi du 6.6.2010).

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de la loi précitée du 28 avril 2003, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans le titre II, Chapitre premier, Section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

(insérés par la loi du 2.5.2019 :)

§ 4. En ce qui concerne les pensions complémentaires des dirigeants d'entreprise, sans préjudice des dispositions du § 1er, l'Autorité des services et marchés financiers, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 51 de la loi du 15 mai 2014 portant des dispositions diverses sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 5. En ce qui concerne les pensions complémentaires des travailleurs indépendants personnes physiques, des conjoints aidants et des aidants indépendants, sans préjudice des dispositions du § 1er, l'Autorité des services et marchés financiers, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 18 de la loi du 18 février 2018 portant des dispositions diverses en matière de pensions complémentaires et instaurant une pension complémentaire pour les travailleurs indépendants personnes physiques, pour les conjoints aidants et pour les aidants indépendants sont d'application, sans préjudice du titre IV.

Article 39
(abrogé par la loi du 15.11.2022 et remplacé par celle du 28.6.2023)

Sans préjudice de l'article 4, alinéa 1er, 4° de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Roi peut, par arrêté délibéré en conseil des ministres, définir les modalités selon lesquelles l'Institut peut octroyer des subventions structurelles aux organisations actives dans le domaine de l'égalité des genres.

Article 40

La loi du 7 mai 1999 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, est abrogée.

Article 41

L'article 29 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est abrogé.

Article 42

A l'article 1er, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, les points n, o, p sont abrogés.

N.B. Des recours en annulation introduits en série contre cette loi et contre les lois "race" et "discrimination en général" du 10.5.2007 ont été rejetés par la Cour constitutionnelle (arrêt n° 17/2009 du 12.2.2009).

2.8. ARRETES D'EXECUTION DE LA LOI DU 10 MAI 2007

* Exécution de l'article 13/1

A.R. du 25.4.2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs (*M.B.*, 15.5.2014, 2e éd.) et A.M. du 25.4.2014 (*ibid.*).

* Exécution de l'article 13/2

A.R. du 25.4.2014 relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes (*M.B.*, 21.5.2014).

* Exécution de l'article 16, §3

- A.R. du 2.6.2012 modifiant l'A.R. du 2.10.1937 portant le statut des agents de l'Etat (*M.B.*, 8.6.2012) (promotion de l'égalité de genre).

- A.R. du 11.2.2019 fixant les conditions de l'action positive (secteur privé) (*M.B.*, 1.3.2019).

* Exécution de l'article 38, § 1er

A.R. du 24.10.2008 désignant les fonctionnaires chargés de la surveillance de la loi du 10.5.2007 et de ses arrêtés d'exécution (*M.B.*, 11.12.2008) (en matière de relations de travail).

- Exécution de l'article 39

A.R. du 2.10.2023 relatif aux modalités d'octroi des subsides annuels pour les associations qui luttent pour l'égalité des genres en ce qui concerne les matières relevant de la compétence de l'autorité fédérale (*M.B.*, 17.10.2023).

2.9. LOI DU 10 MAI 2007 ADAPTANT LE CODE JUDICIAIRE A LA LEGISLATION TENDANT A LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET REPRIMANT CERTAINS ACTES INSPIRES PAR LE RACISME OU LA XENOPHOBIE (*M.B.*, 30.5.2007, 2è éd.)

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Article 2

L'article 578, 10°, du Code judiciaire, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

"10° des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 6, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 9°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat."

Article 3

L'article 578, 13°, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

"13° des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5° de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 10°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat."

Article 4

L'article 578, 15°, du même Code, inséré par la loi du 13 février 1998 et modifié par la loi du 13 décembre 2005, est remplacé par la disposition suivante :

"15° des contestations fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 11°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat ;".

Article 5

L'article 581, 10° du même Code, inséré par la loi du 7 mai 1999, est remplacé par la disposition suivante :

"9° des contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale visés par l'article 6, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent les professions indépendantes ;".

Article 6

L'article 581, 10°, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

"10° des contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale visés par l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent des professions indépendantes;".

Article 7

L'article 581 du même Code, modifié par les lois des 30 juillet 1971, 1er août 1985, 30 décembre 1992, 7 mai 1999, 25 février 2003 et 8 avril 2003, est complété par un 11° comme suit :

"11° des contestations fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, visés par l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent des professions indépendantes."

Article 8

L'article 585, 90°, (deuxième numéro 9°) du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

"10° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;".

Article 9

L'article 585 du même code, modifié par les lois des 11 avril 1989, 27 mars 2001 et 25 février 2003, est complété par un 11° et 12° libellés comme suit :

"11° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

12° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.".

Article 10

L'article 587*bis* du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

"Art. 587*bis*. – Le président du tribunal du travail, saisi par voie de requête, statue sur :

1° Les demandes formées en vertu des articles 4 et 5, §§ 3 et 4, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel;

2° Les demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;

3° Les demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

4° Les demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.".

Article 11

L'article 588, 13°, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

"13° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination."

Article 12

L'article 588 du même Code, modifié par les lois des 24 juin 1970, 14 juillet 1971, 5 décembre 1984, 11 avril 1989, 4 décembre 1990, 25 février 2003 et 27 décembre 2004, est complété par un 15° et 16°, libellés comme suit :

"15° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

16° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes."

Article 13

L'article 764, alinéa 1er, 10°, du même code, est remplacé par la disposition suivante :

"10° les demandes prévues aux articles 578, 11°, 580, 2°, 3°, 6° à 18°, 581, 2°, 3°, 9° et 10°, 582, 1°, 2°, 6° et 8° et 583;".

Article 14

L'article 764, alinéa 1er, du même Code est complété par les dispositions suivantes :

"12° les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;

13° les demandes fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

14° les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.".

Article 15

Le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie donnerait lieu.

Article 16

Le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, donnerait lieu.

Article 17

Le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, donnerait lieu.

2.10. DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES PRISES AFIN DE METTRE LA LEGISLATION DE SECURITE SOCIALE EN CONFORMITE AVEC LE DROIT COMMUNAUTAIRE EUROPEEN

Note

La loi du 10.5.2007 contient une interdiction de discriminer dans les régimes légaux de sécurité sociale (art. 11).

Jusqu'alors, à la différence de ce qui fut fait en matière d'égalité de rémunération et de traitement, la Belgique, dans le domaine de la sécurité sociale, n'avait pas recouru à un instrument unique, mais à une série de modifications des règles existantes. On en donne ici un relevé sommaire, subdivisé pour l'essentiel en régime des salariés et régime des indépendants. Le relevé concerne les diverses branches de la sécurité sociale telle qu'elle est organisée en Belgique, bien que certains aspects ne soient pas encore touchés par le droit communautaire (ex. : prestations familiales) et que d'autres, selon le droit communautaire, relèvent de l'égalité de salaire ou de traitement (ex. : vacances annuelles).

En ce qui concerne les travailleurs indépendants, on a signalé également les dispositions prises en sécurité sociale en vue de la mise en oeuvre de la directive 86/613, puis de la directive 2010/41(ci-dessus, A.1.2.3.).

Une troisième subdivision concerne le revenu garanti aux personnes âgées, régime résiduaire non contributif; et une quatrième, la sécurité sociale d'outre-mer, régime légal à assujettissement volontaire.

2.10.1. Régime des travailleurs salariés

a. Allocations familiales

- loi du 30.6.1981 modifiant l'article 42bis des lois coordonnées (L.C.) du 19.12.1939 : égalisation des conditions d'accès aux prestations pour les travailleurs à temps partiel des deux sexes

- A.R. n° 122 du 30.12.1982 modifiant l'article 64 des L.C. : modification de l'ordre des attributaires au bénéfice de la mère (qui vient cependant encore après le père)

- A.R. n° 207 du 13.9.1983 modifiant l'article 77 des L.C. : égalisation des montants des cotisations dues pour les travailleurs des deux sexes

- loi du 14.6.1985 modifiant l'article 62, § 3 des L.C. : égalisation de la situation de l'enfant (fille ou garçon) qui reste au foyer pour assurer l'activité ménagère. Cette disposition fut ultérieurement abrogée par la loi du 29.4.1996

- loi du 1.8.1985 modifiant l'article 55 des L.C. : égalisation de la situation du conjoint abandonné par l'autre

- loi-programme du 22.12.1989 modifiant l'article 59 des L.C. : assouplissement des conditions d'octroi des allocations aux travailleurs à temps partiel

- loi du 14.5.2000 puis loi du 12.8.2000 : modification de diverses dispositions des L.C. pour supprimer la discrimination envers les couples homosexuels en ce qui concerne le calcul du rang des enfants

- A.R. du 19.3.2001 : modification de l'A.R. du 12.4.1984, en complément à la modification ci-dessus.

b. Assurance maladie-invalidité et assurance maternité

- A.R. du 16.5.1980 modifiant l'article 165 de l'A.R. du 4.11.1963 (lequel assure l'exécution de la loi du 9.8.1963) : égalisation de la notion de personne à charge d'un(e) titulaire et de l'ordre des titulaires (aujourd'hui, art. 123 de l'A.R. du 3.7.1996, qui a remplacé celui du 4.11.1963)

- A.R. du 23.10.1981 modifiant l'article 214 de l'A.R. : égalisation de la situation des titulaires qui interrompent leur activité pour se consacrer à l'éducation d'un enfant, au point de vue de la condition de stage (aujourd'hui, art. 205 de l'A.R. du 3.7.1996)

- A.R. du 31.12.1983 modifiant l'article 228 de l'A.R. : égalisation de la même situation, au point de vue de la notion de travailleur régulier (aujourd'hui, art. 224 de l'A.R. du 3.7.1996)

- A.R. du 30.7.1986 introduisant un article 229*bis* dans l'A.R. (aujourd'hui, art. 225 de l'A.R. du 3.7.1996) : cette innovation transpose dans l'assurance maladie-invalidité (indemnités) les catégories de l'article 160 de l'A.R. du 20.12.1963 relatif à l'emploi et au chômage, modifié par l'A.R. du 8.8.1986 (aujourd'hui, art. 114 de l'A.R. du 25.11.1991). Ces catégories ont été mises en cause par la Commission des Communautés européennes (ci-dessous, c.)

- loi du 15.2.1993 modifiant la loi du 8.8.1963 : insertion d'un article 60*bis* qui accorde à la travailleuse qui poursuit ses prestations au-delà de 60 ans, le droit aux indemnités pendant une période maximale de 3 mois, renouvelable une fois (devenu l'art. 109 de la loi coordonnée du 14.7.1994, qui a remplacé la loi du 8.8.1963, puis abrogé par la loi du 30.9.2017 vu l'égalisation de l'âge de la pension).

- loi du 4.8.1996 modifiant la loi coordonnée du 14.7.1994 : désormais, la travailleuse enceinte ou allaitante qui est écartée de toute activité en raison des dangers pour sa santé ou celle de

l'enfant ou pour se soustraire au travail de nuit, est indemnisée au titre de la protection de la maternité (art. 114bis nouveau) et non plus à l'aide d'une présomption d'incapacité de travail. En outre, les périodes de protection de la maternité suspendent désormais l'incapacité primaire (art. 87) et l'invalidité (art. 93). Ces modifications éliminent les effets discriminatoires des anciennes dispositions.

- A.R. du 23.12.1996 : modification de la loi coordonnée du 14.7.1994 (art. 108 et 109) en fonction de l'introduction progressive de l'âge de 65 ans pour l'accès des femmes à la pension de retraite.

- A.R. du 13.4.1997 modifiant l'A.R. du 3.7.1996 : mêmes adaptations que ci-dessus (périodes de protection de la maternité) dans la réglementation d'exécution.

- A.R. du 13.4.1997 modifiant l'A.R. du 3.7.1996 : au-delà du 30ème jour d'incapacité primaire, réduction de 5 % des indemnités pour les titulaires sans personne à charge.

- A.R. du 29.12.1997 modifiant l'A.R. du 3.7.1996 : adaptation de la notion de personne à charge en assurance soins de santé (l'ancien texte parlait notamment de "personne qui s'occupe du ménage du titulaire", le nouveau de "personne qui cohabite avec le titulaire").

- A.R. du 5.7.1998 modifiant l'A.R. du 3.7.1996 : même adaptation en ce qui concerne l'assurance indemnités.

- A.R. du 4.2.2000 modifiant l'art. 219*ter*, § 5 de l'A.R. du 3.7.1996 : à certaines conditions, la travailleuse enceinte qui est écartée des tâches qu'elle accomplit dans son activité salariée peut poursuivre une activité indépendante sans perdre le droit aux indemnités.

- A.R. du 28.10.2016 modifiant l'art. 205, § 1er de l'A.R. du 3.7.1996: dispense de stage en assurance indemnités et assurance maternité pour des agents statutaires qui, pendant un congé sans solde, deviennent travailleurs salariés auprès d'un autre employeur.

- A.M. du 16.8.2022 modifiant l'annexe de l'A.R. du 1.2.2018 : égalisation, entre garçons et filles, du remboursement du vaccin contre le papillomavirus (HPV).

c. Assurance-chômage

- A.M. du 5.10.1979 modifiant les articles 45 et 47 de l'A.M. du 4.6.1964 relatif au chômage : égalisation des critères de l'emploi convenable au sens de l'article 133 de l'A.R. du 20.12.1963 relatif à l'emploi et au chômage

- A.M. du 27.8.1982 égalisant les montants du salaire de référence au sens de l'article 130, § 2 (ensuite 170ter) de l'A.R.

- A.R. du 12.4.1983 modifiant l'article 123 de l'A.R. : égalisation de la situation des titulaires qui interrompent ou réduisent leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation d'un enfant

- A.R. du 8.8.1986 modifiant l'article 160 de l'A.R. : un A.R. du 24.12.1980 avait instauré dans cet article une catégorie "cohabitants" dont les droits aux allocations étaient très limités par rapport à ceux des "chefs de ménage".

La distinction se répercutait à l'article 143 (exclusion des droits en cas de chômage de longue durée). Estimant ce système générateur de discrimination indirecte à l'égard des femmes, la Commission des C.E. ouvrit contre la Belgique une procédure d'infraction (article 169 du Traité). L'A.R. du 8.8.1986 fut adopté pour répondre à l'avis motivé de la Commission (2.6.1986), et remplaça le système des catégories par un système de compléments à l'allocation de base, accordés en fonction de la situation. Mais un nouvel avis motivé de la Commission (17.7.1987) estima que la modification renforçait la discrimination (laquelle continuait à se répercuter sur l'article 143, modifié entre temps par un A.R. du 30.12.1986).

En conséquence, la Commission entama en 1989 une procédure en manquement (art. 169 du Traité de Rome) contre la Belgique devant la Cour de Justice. Cette procédure aboutit cependant à l'arrêt du 7.5.1991 (aff.C-229/89), dans lequel la Cour de Justice estime que le système de l'article 160 ne contenait pas de discrimination prohibée.

Ultérieurement, l'A.R. du 20.12.1963 a été remplacé par l'A.R. du 25.11.1991 portant réglementation du chômage, lequel maintient en son article 114 le système de l'ancien article 160. Les autres modifications de l'A.R. du 20.12.1963, relevées ci-dessus, y sont également intégrées.

- A.R. du 13.3.1997 modifiant l'art. 64 de l'A.R. du 25.11.1991 : adaptation à l'introduction progressive de l'âge de 65 ans pour l'accès des femmes à la pension de retraite

- A.R. du 16.2.2004 modifiant l'art. 36, § 2 de l'A.R. du 25.11.1991 : suppression de l'effet négatif de la maternité sur le déroulement du stage d'attente.

A.R. du 8.12.2022 modifiant l'art. 116 de l'A.R. du 25.11.1991 : en vue du calcul de la durée du chômage qui provoque la dégressivité des allocations, neutralisation du repos de maternité.

d) Pensions de retraite et de survie

- loi du 10.2.1981 modifiant l'article 152 de la loi du 8.8.1980 : égalisation du montant minimum de la pension

- loi du 15.5.1984 modifiant

  * l'A.R. n° 50 du 24.10.1967 : égalisation de l'accès à la pension au taux "ménage" et à la pension de survie (conjoint et descendants)

  * la législation des services publics : même égalisation dans le régime des pensions à charge de l'Etat

- décret du 3.7.1986 du Conseil de la Communauté française (*M.B.* 11.9.1986) et A. Ex. du 27.11.1989 (*M.B.* 2.3.1990) : même égalisation en ce qui concerne les agents définitifs de la R.T.B.F.

- loi du 20.7.1990 instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution du bien-être général (*M.B.* 15.8.1990).

Le fait qu'une législation nationale, tout en égalisant l'âge d'accès à la retraite (60 à 65 ans), maintienne un calcul différent de la carrière (en 40èmes pour les femmes, en 45èmes pour les hommes) a été reconnu contraire à la directive 79/7 par l'arrêt du 1.7..1993 de la Cour de Justice,

aff. C-154/92, VAN CANT, lequel laisse au juge national le soin de décider si l'âge de la retraite a bien été égalisé.

C'est pour mettre fin aux litiges fondés sur cette jurisprudence qu'a été adoptée la loi interprétative du 19.6.1996, selon laquelle la loi du 20.7.1990 n'a jamais égalisé l'âge de la pension de retraite; cette prestation est attribuée à la personne "réputée devenue inapte au travail pour cause de vieillesse", situation censée se produire à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes.

- A.R. du 1.4.1992 remplaçant l'A.R. du 23.8.1966 qui exécutait la loi du 4.7.1966 accordant un pécule de vacances à certains pensionnés des services publics : le nouvel A.R. fixe à 60 ans les conditions d'âge minimal d'accès à la prestation pour les deux sexes (précédemment, elle était de 60 ans pour les femmes et 65 pour les hommes).

- loi du 26.7.1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions : l'art. 15 habilite le Roi à prendre les mesures nécessaires pour égaliser progressivement les droits des hommes et des femmes en matière de pensions, simultanément à la réalisation de l'égalité dans les autres secteurs de la sécurité sociale.

- A.R. du 23.12.1996 : introduction progressive (jusqu'au 1.1.2009) de l'âge de 65 ans et de la carrière en 45/45èmes pour l'accès des femmes à la pension de retraite complète; introduction du droit minimum par année de carrière; modification symétrique des législations liées à l'âge de la retraite.

- A.R. du 21.3.1997 : modification du précédent pour prendre en compte les années de services à temps partiel portant au moins sur 1/3 d'un horaire complet (au lieu de la moitié).

e) Vacances annuelles

- A.R. des 8.1.1980 et 27.2.1981 modifiant l'article 1er de l'A.R. du 16.1.1974 (exécution des lois coordonnées du 28.6.1971) : égalisation de la rémunération journalière fictive attribuée aux journées d'inactivité assimilées (cet A.R. est remplacé par celui du 15.3.1994).

Il est intéressant d'observer que cette modification a été imposée par l'art. 116 de la loi du 4.8.1978 (ci-dessus, 2.7.), en exécution de la directive 76/207 (ci-dessus, 1.2.2.); en effet, le droit communautaire envisage les vacances annuelles en termes de conditions de travail et non de sécurité sociale.

- A.R. du 15.6.1998 modifiant l'A.R. du 30.3.1967 (exécution des lois coordonnées du 28.6.1971) : adaptation des congés assimilés à des prestations en fonction de la réforme de la protection de la maternité.

f) Maintien des droits à la sécurité sociale

- A.R. n° 5 du 15.2.1982 modifiant la loi du 11.7.1973 : égalisation de l'accès au bénéfice de cette loi, qui permet le maintien des droits en cas d'interruption de l'activité professionnelle pour élever un enfant.

g) Accidents du travail

- A.R. du 30.11.2015 modifiant l'A.R. du 24.12.1987: en vue du paiement du tiers de la rente en capital, remplacement des facteurs actuariels sexués par des facteurs neutres.

2.10.2. Régime des travailleurs indépendants

a) Champ d'application du statut social

- loi du 13.6.1985 modifiant

  * l'article 7 de l'A.R. n° 38 du 27.7.1967 : égalisation de la notion d'aidant(e)
  * l'article 12, § 2 de l'A.R. n° 38 : égalisation des catégories susceptibles d'être dispensées de cotisations

- A.R. du 12.12.1991 modifiant l'A.R. du 19.12.1967 pour réaliser dans l'arrêté d'exécution également l'égalisation des catégories qui peuvent être dispensées de la cotisation

- loi du 14.12.1989 et A.R. du 24.1.1990 : modification de l'A.R. n° 38 et de l'A.R. du 19.12.1967 pour permettre au conjoint aidant de s'affilier au statut social, secteur de l'assurance contre l'incapacité de travail (exécution de la directive 86/613, *supra*, A.1.2.5.)

- loi-programme (I) du 24.12.2002, loi-programme du 8.4.2003 et A.R. du 3.2.2003 : affiliation obligatoire du conjoint aidant à l'ensemble du statut social, avec une période transitoire 2003-2005

- loi-programme du 27.12.2005: introduction dans l'A.R. n° 38 d'une habilitation au Roi pour déterminer les prestations qui facilitent la conciliation vie professionnelle/vie privée.

b) Allocations familiales

- A.R. du 20.4.1983 modifiant l'article 13 § 2 de l'A.R. du 8.4.1976 : modification de l'ordre des attributaires (mais le père reste premier)

- A.R. du 19.7.1985 modifiant l'article 8 du même A.R. : égalisation de la situation des conjoints survivants ayant des enfants à charge.

c) Assurance maladie-invalidité

- A.R. du 11.12.1987 modifiant l'article 3, 7° de l'A.R. du 30.7.1964 : égalisation de la situation des conjoints survivants

- A.R. du 24.1.1990 : insertion dans l'A.R. du 20.7.1971 (assurance contre l'incapacité de travail) d'un article 12 bis qui présume la travailleuse incapable d'exécuter ses tâches habituelles pendant les 3 semaines qui prennent cours le lendemain de l'accouchement, et lui accorde une allocation de maternité de 750 EUR. liée à l'index (exécution de la directive 86/613, *supra*, A. 12.5.)

- A.R. du 13.1.2003 : instauration d'une branche "protection de la maternité" dans l'assurance incapacité de travail (A.R. du 20.7.1971); le congé de maternité est porté à 6 semaines, avec une indemnité de 1813,10 €. Dans une intention de "conciliation de la vie familiale et de l'activité professionnelle", ce congé est prolongé par l'octroi de titres services (loi-programme du 27.12.2005, loi du 23.12.2005 et A.R. du 17.1.2006, modifié par l'A.R. du 3.5.2007 et celui du 11.2.2009), sous la dénomination "aide à la maternité"

- A.R. du 7.6.2007 : allongement du congé de maternité à 8 semaines. L'indemnité est portée à 302,18 € par semaine; ce montant est lié à l'index.

- A.R. du 23.12.2008: dispositions pour rendre plus "flexible" l'utilisation du congé de maternité.

- A.R. du 10.4.2014: amélioration des conditions d'octroi de "l'aide à la maternité".

- A.R. du 13.5.2016: nouvel allongement du congé de maternité à 12 semaines.

- Loi du 15.7.2016: habilitation du Roi à octroyer la dispense de cotisations pendant le congé de maternité, sans conséquences sur le droit aux prestations. Celle-ci est exécutée par l'A.R. du 1.9.2016 modifiant l'A.R. du 19.12.1967.

d) Pension de retraite et de survie

- loi du 15.5.1984 modifiant l'A.R. n° 72 du 10.11.1967 : égalisation de la situation des conjoints survivants.

- loi du 26.7.1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions : voir 2.9.1.d.

- A.R. du 30.1.1997 : introduction progressive (jusqu'au 1.1.2009) de l'âge de 65 ans et de la carrière en 45/45èmes pour l'accès des femmes à la pension de retraite complète.

- loi-programme du 30.12.2001 : modification de l'A.R. n° 72 pour autoriser les conjoints aidants qui sont assujettis volontairement à l'assurance incapacité de travail (*supra*, 2.9.2. a), à conclure un contrat d'assurance pour se constituer une pension de retraite ou de retraite et survie.

loi du 27.11.2022 : modification de la loi du 15.5.1984, en ce qui concerne la pension minimale des conjoints aidants.

2.10.3. Revenu garanti aux personnes âgées

- Loi du 10.4.1991 modifiant la loi du 1.4.1969 : le "taux ménage" est désormais accordé aux femmes mariées comme aux hommes mariés non séparés de corps ni séparés de fait depuis moins de 10 ans (art. 2, § 1er).

- A.R. du 23.11.1996 : modification de la loi du 1.4.1969 en fonction de l'introduction progressive de l'âge de 65 ans pour l'accès des femmes à la pension de retraite.

- Loi du 22.3.2001 : abrogation de la loi du 1.4.1969 et remplacement du système par celui de la garantie de revenus aux personnes âgées, avec des conditions d'accès égales.

2.10.4. Sécurité sociale d'outre-mer

- Loi du 20.7.2006 : modification de la loi du 17.7.1963 relative à la sécurité sociale d'outre-mer pour remplacer la notion de "pension de veuve" par celle de pension de survie (la même modification est apportée à la loi du 16.6.1960 concernant la sécurité sociale de l'ancien personnel colonial).

- A.R. du 15.3.2017 : modification des A.R. des 15.9.1965 et 15.12.1970 pour imposer le recours à des facteurs actuariels non sexués en vue du calcul des rentes de retraite.

2.12. LOI DU 22 AVRIL 2012 VISANT À LUTTER CONTRE L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES (*M.B.*,28.8.2012)

CHAPITRE 4
Obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial au niveau sectoriel

Section 2
Evaluation du caractère neutre sur le plan du genre des échelles d'évaluation et de classification des fonctions établies

Article 6
(remplacé par la loi du 12.7.2013)

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

1. la commission: la commission paritaire ou la sous-commission paritaire au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2. la convention: la convention collective de travail;

3. la classification: la classification de fonctions;

4. la direction: la direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail, instituée au sein de la direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

5. l'enregistrement: l'enregistrement par le greffe de la direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au sens de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôts des conventions collectives de travail;

6. l'Institut: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;

7. le ministre : le ministre qui à l'Emploi dans ses attributions.

Article 6/1
(inséré par la loi du 12.7.2013)

La commission qui a conclu une convention relative à la classification, transmet à la direction, dans un délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, une version coordonnée de la classification actuellement applicable.

Toute convention portant modification d'une classification existante ou introduisant une nouvelle classification, est également transmise à la direction, dans un délai de six mois à dater de l'enregistrement de cette convention.

Avant de transmettre à la direction la convention relative à la classification, la commission en effectue un contrôle préalable quant au caractère neutre sur le plan du genre.

Article 6/2

(inséré par la loi du 12.7.2013)

§ 1er. La direction examine le caractère neutre sur le plan du genre de la classification qui lui a été soumise.

Au cours d'une période de dix-huit mois débutant à la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, cet examen peut être effectué en collaboration avec des institutions publiques ou privées qui ont une expertise concernant le caractère neutre sur le plan du genre des classifications, à l'exclusion des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs.

§ 2. En ce qui concerne les conventions existant à la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, la direction rend un avis dans un délai de dix-huit mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi mentionnée.

§ 3. La direction rend un avis dans le délai visé au paragraphe précédent, en ce qui concerne les conventions qui sont enregistrées et qui lui sont transmises dans un délai de dix-sept mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

§ 4. En ce qui concerne les conventions transmises après l'expiration du délai de dix-sept mois visé au paragraphe précédent, la direction rend un avis dans un délai de six mois à partir de la réception de la convention.

Article 6/3
(inséré par la loi du 12.7.2013)

Si, selon l'avis visé à l'article 6/2, la classification n'est pas neutre sur le plan du genre, la commission apporte les modifications nécessaires dans un délai de vingt-quatre mois à dater de la notification de l'avis.

Au cours de la période précitée, la commission peut consulter la direction. La direction peut, dans ces circonstances, faire appel à l'Institut.

Si les modifications nécessaires ne sont pas apportées dans ce délai de vingt-quatre mois, la direction en informe le ministre ainsi que l'Institut. La commission reçoit copie de cette information.

La commission dispose d'un délai de trois mois pour communiquer au ministre et à l'Institut les raisons justifiant le fait que la classification contestée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre.

Article 6/4
(inséré par la loi du 12.7.2013)

Le Roi détermine les modalités d'exécution de cette section.

2.12. LOI DU 28 AVRIL 2003 RELATIVE AUX PENSIONS COMPLEMENTAIRES ET AU REGIME FISCAL DE CELLES-CI ET DE CERTAINS AVANTAGES

COMPLEMENTAIRES EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE (*M.B.*, 15.5.2003, 2è éd.; err. *M.B.*, 26.5)

Article 14
(modifié par la loi du 10.5.2007)

§1er. Toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires est illicite. La discrimination est une distinction de traitement de personnes se trouvant dans une situation comparable qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée. A cet effet, il est tenu compte de l'objectif visé, du caractère objectif, des conséquences de la distinction de traitement et du fait que cette distinction de traitement ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé.

Le premier alinéa ne permet pas de justifier des distinctions de traitement qui sont interdites par des lois qui interdisent la discrimination fondée sur des critères spécifiques, y compris en particulier:

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

- la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel;

- la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée;

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Des infractions aux interdictions de discrimination prévues dans les lois visées à l'alinéa 2, donnent également lieu à une infraction à l'interdiction de discrimination visée à l'alinéa 1.

§2. Au niveau de l'affiliation à un régime de pension, toute distinction entre travailleurs à temps partiel et à temps plein est interdite.

Les travailleurs non occupés à temps plein bénéficient des mêmes droits de pension que les travailleurs à temps plein, compte tenu toutefois de la réduction du temps de travail.

N.B. : Cette loi abroge et remplace celle du 6 avril 1995, consacrée au même objet.

2.13. LOI DU 16 DECEMBRE 2002 PORTANT CREATION DE L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (*M.B.*, 31.12.2002, 4è éd.)

Article 1er. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. Il est créé auprès du/de la ministre chargé(e) de la politique d'égalité des femmes et des hommes, un "Institut pour l'égalité des femmes et des hommes", ci-après dénommé l'Institut.

L'Institut est doté de la personnalité juridique.

La loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public s'applique à l'Institut, sauf dérogations apportées par la présente loi.

A l'article 1er de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, sont insérés dans la catégorie B et dans l'ordre alphabétique les mots "Institut pour l'égalité des femmes et des hommes".

Art. 3. L'Institut a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (modifié par la loi du 15.11.2022) et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre.

Dans l'accomplissement de sa mission, l'Institut dialogue et collabore avec les associations, institutions, organes et services dont l'action se situe, exclusivement ou en partie, en ce même domaine ou qui sont immédiatement associés à l'accomplissement de ladite mission.

Art. 4. L'Institut est habilité à :

1° faire, développer, soutenir et coordonner les études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en œuvre;

2° adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue de l''amélioration des lois et réglementations en application de l'article 3;

3° adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées au 1°;

4° organiser le soutien aux associations actives en égalité des genres ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des genres (modifié par la loi du 18.12.2015);

5° aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

6° agir en justice dans les litiges en lien avec la mission légale de l'Institut telle que définie à l'article 3. Lorsque la victime est une personne physique ou morale identifiée, l'action au nom de cette victime n'est recevable qu'avec son consentement. Une action de l'Institut en son nom propre ne nécessite pas le consentement d'une victime identifiée (modifié par la loi du 15.11.2022) ;

6°/1… (inséré par la loi du 4.5.2020 et abrogé par celle du 15.11.2022) ;

7° produire et fournir toute information, documentation, et archives utiles dans le cadre de son objet;

8° recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes;

9° demander à l'autorité compétente lorsque l'Institut invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire, tel que visé dans les lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes, de s'informer et de tenir informé celui-ci des résultats de l'analyse des faits dont il est question. L'autorité informe l'Institut de manière motivée des suites qui y sont réservées;

10° élaborer une structure de réseau avec les différents acteurs dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

Le/la ministre ayant la politique d'égalité des femmes et des hommes dans ses attributions ne peut donner que des injonctions positives à l'Institut dans le cadre des missions visées à l'alinéa précédent.

Art. 5. L'Institut est chargé de la préparation et de l'application des décisions du gouvernement et du suivi des politiques européennes et internationales, en matière d'égalité des femmes et des hommes. Il exerce ces missions sous l'autorité du/de la ministre chargé(e) dela politique d'égalité des femmes et des hommes.

Art. 6. Les ministres et secrétaires d'Etat compétents mettent à la disposition de l'Institut, à sa demande, les informations nécessaires à l'accomplissement de ses missions. L'Institut peut demander l'avis des Communautés, des Régions, des autorités provinciales et locales ainsi que de tout autre organisme public, si cela s'avère utile à l'exécution de sa mission.

Art. 7. L'Institut comprend un conseil d'administration et une direction, dont les compétences sont fixées par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

La direction de l'Institut est nommée par le Roi.

Art. 8. § 1er. Le conseil d'administration dispose de tous les pouvoirs nécessaires au fonctionnement de l'Institut et à l'exécution de ses missions. Il a notamment pour tâche de déterminer la politique générale de l'Institut.

§ 2. La direction est chargée d'exécuter les décisions du conseil d'administration ainsi que les décisions visées aux articles 4 et 5.

Elle assure la gestion journalière de l'Institut.

Elle établit chaque année un rapport relatif à la mise en œuvre de la politique générale de l'Institut.

En cas d'urgence, elle peut prendre toute décision qui s'avère nécessaire dans le cadre des missions et du fonctionnement de l'Institut. Cette décision doit être communiquée par écrit dans les cinq jours au/à la président(e) du conseil d'administration et est inscrite d'office à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration.

Art. 9. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le statut organique de l'Institut. Ce statut arrête notamment :

1° la structure de l'Institut, de manière à pouvoir organiser de façon optimale les différentes compétences mentionnées aux articles 4 et 5 et permettre la collaboration des Communautés et des Régions;

2° la composition des organes précités à l'article 7;

3° le statut du personnel.

Art. 10. L'institut est financé par :

1° une subvention à charge du budget général des dépenses;

2° des subventions octroyées par d'autres pouvoirs, institutions ou organismes publics;

3° des dons et des legs;

4° des revenus occasionnels;

5° toute autre recette provenant de l'exécution de son objet statutaire.

Art. 11. Le projet de budget est établi par le conseil d'administration.

Dans ce cadre, l'Institut assure à charge de ses moyens budgétaires le soutien des projets ponctuels visant la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, développés par des associations, et le financement de conventions visant à garantir l'égalité des femmes et des hommes.

Art. 12. L'Institut remet annuellement un rapport circonstancié de l'exécution de sa mission au/à la ministre en charge de la politique d'égalité des femmes et des hommes. Celle-ci/celui-ci transmet ce rapport aux chambres législatives fédérales.

Art. 13. L'article 26, alinéa 2, de la loi du 13 mai 1999 contenant le statut disciplinaire des agents des services de police est complété comme suit :

8° "L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes lorsque les faits laissent supposer un traitement discriminatoire ou qui vont à l'encontre des lois et réglementations sur l'égalité des femmes et des hommes."

Art. 14. A l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant diverses mesuers en matière de fonction publique, remplacé par la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, le 3° est complété comme suit : "- l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes" (modifié par la loi du 27.2.2003, *M.B.*, 24.3.).

Art. 15. Pour l'exécution de ses missions, l'Institut reprend le personnel de la Direction de l'Egalité des chances du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Le Roi détermine, après concertation des organisations représentatives du personnel, la date et les modalités du transfert des membres du personnel visé à l'alinéa précédent. Ces membres sont transférés dans leur grade ou un grade équivalent et en leur qualité. Ils conservent au moins la rétribution et l'ancienneté qu'ils avaient ou auraient obtenues s'ils avaient continué à exercer dans leur service d'origine la fonction dont ils étaient titulaires au moment de leur transfert. Le statut

juridique de ces membres demeure régi par les dispositions en vigueur en cette matière, aussi longtemps que le Roi n'aura pas fait usage de cette compétence.

Art. 16. La Régie des Bâtiments met à la disposition de l'Institut des locaux nécessaires à l'accomplissement de son objet.

Art. 17. La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi.

N.B. La loi du 16.12.2002 a été mise en vigueur à la date du 31.3.2003 par l'A.R. du 19.3.2003 fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (M.B., 31.3).

2.14. LOI DU 12 JANVIER 2007 VISANT AU CONTRÔLE DE L'APPLICATION DES RESOLUTIONS DE LA CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES REUNIE A PEKIN EN SEPTEMBRE 1995 ET INTEGRANT LA DIMENSION DU GENRE DANS L'ENSEMBLE DES POLITIQUES FEDERALES (*M.B.*, 13.2.2007)

Article 1

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

Elle transpose notamment l'article 1er de la directive 2002/73 du 23 décembre 2002 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207 du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

Article 2

§ 1er. Le Gouvernement veille à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. A cette fin, il présente en début de législature, à l'occasion de la déclaration de gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et, dans la mesure du possible, aux conclusions formulées par le Forum des organisations non gouvernementales, qui s'est tenu en Chine, en même temps que la Conférence mondiale sur les femmes.

§ 2. Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.

§ 3. Chaque ministre présente annuellement, à l'occasion de la discussion des notes de politique générale, les actions, mesures, projets qui concourent à la réalisation des objectifs stratégiques visés au § 1er ainsi qu'à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Article 3

Chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. A cet effet :

1° il veille à la mise en œuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2, paragraphe 1er, et de l'intégration de la dimension du genre dans les plans de management, dans les contrats d'administration ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des services publics fédéraux, du ministère de la Défense, des services publics de programmation, des institutions publiques de sécurité sociale, des établissements scientifiques fédéraux et des organismes d'intérêt public qui relèvent de sa compétence.

A cette fin, il approuve les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques.

2° (remplacé par la loi du 15.12.2013)

Il procède à l'analyse d'impact préalable sur la situation respective des femmes et des hommes, dite "test Gender", selon les modalités définies par le titre 2, chapitre 2 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative et ses arrêtés d'exécution, des avant-projets de loi et des projets d'arrêtés royaux ou ministériels pour lesquels l'intervention du Conseil des Ministres est requise par une disposition légale ou réglementaire.

3° il veille, dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre.

Article 4

Outre les mesures contenues à l'article 3 de la présente loi, chaque ministre veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les services publics fédéraux, le ministère de la Défense, les services publics de programmation, les institutions publiques de sécurité sociale, les établissements scientifiques fédéraux et les organismes d'intérêt public produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent.

Article 5

§ 1er. Le gouvernement transmet aux chambres fédérales un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995. Ces rapports intègrent la politique de coopération au développement et la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes.

§ 2. Le rapport intermédiaire porte sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques fixés à l'article 2 en décrivant les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions envisagées pour remédier à ces obstacles.

Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 2e projet de budget général des dépenses.

§ 3. Le rapport de fin de législature est une note de diagnostic comparant la situation en début de législature avec celle existant à la fin de la législature.

Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 4e projet de budget général des dépenses.

Article 6

Aux fins d'assurer la mise en œuvre de la présente loi, il est institué, au niveau fédéral, un groupe interdépartemental de coordination composé de personnes désignées au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et au sein de tous les services publics fédéraux, le ministère de la Défense et les services publics de programmation, ainsi que des représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Les ministres peuvent y inviter un représentant par institution publique de sécurité sociale, établissement scientifique fédéral ou organisme d'intérêt public qui relève de leurs compétences.

Article 7

Conformément à sa mission définie dans la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

Article 8

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'exécution de la présente loi, en particulier afin de préciser certaines règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports visés à l'article 5, d'assurer un certain niveau de qualifications minimales lors de la désignation des personnes au sein des cellules stratégiques et des administrations publiques, composant le groupe interdépartemental de coordination visé à l'article 6, ainsi que de préciser les règles liées à la mise en place et au fonctionnement de ce dernier.

Article 9

Le Roi est habilité à coordonner les dispositions de la présente loi avec les dispositions des lois traitant de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

A cette fin, le Roi peut :

1° modifier l'ordre de la numérotation des titres, chapitres, sections, articles, paragraphes et alinéas des textes à coordonner, les regrouper d'une autre manière, grouper certaines dispositions dans les titres, chapitres ou sections nouveaux et munir ceux-ci d'un intitulé.

2° modifier les références contenues dans les textes à coordonner en vue de les mettre en concordance avec la numérotation nouvelle.

3° modifier la rédaction des dispositions à coordonner en vue d'assurer leur concordance et d'uniformiser leur terminologie.

Dispositions transitoires

Article 10

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 2, 3 et 5 qui entrent en vigueur dès le premier jour du début de la nouvelle législature suivant celle en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Jusqu'à la fin de la législature, l'établissement des rapports continuera à s'effectuer conformément au prescrit de la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réuni à Pékin du 4 au 14 septembre 1995. A titre dérogatoire, lesdits rapports prévus par la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 décriront et évalueront aussi les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'article 4 de la présente loi.

Article 11

La loi du 6 mars 1996 visant au contrôle l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 et abrogée dès le premier jour du début de la législature qui suite celle en cours lors de l'entrée en vigueur de la présente loi.

N.B. Voir aussi les A.R. d'exécution : 26.1.2010 (M.B., 8.2., 2è éd.).

2.15. CODE PÉNAL SOCIAL (EXTRAITS)

Article 16. *Les définitions*

Pour l'application du livre Ier du présent Code et de ses mesures d'exécution, on entend par (…)

20° « datamining » : la recherche de façon ponctuelle des liens dans des collectes de données afin d'établir des profils pour des recherches plus approfondies ;

21° « datamatching » : la comparaison l'un avec l'autre de deux sets de données rassemblées (…)

Article 20. *Le titre de légitimation*

Lorsque les inspecteurs sociaux agissent, en vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination et à ses arrêtés d'exécution, comme visé à l'article 42/1 du présent Code, le titre de légitimation ne doit pas être présenté et ils ne doivent pas non plus communiquer leur qualité.

Article 42/1. *Les pouvoirs particuliers en matière de discrimination*

§1er. En vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination et à ses arrêtés d'exécution, les inspecteurs sociaux ont le pouvoir, en présence d'indications objectives de discrimination, à la suite d'une plainte ou d'un signalement, soutenues par des résultats de datamining et de datamatching, de se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé légalement a été ou est commise.

§2. Sans préjudice du §3, il est interdit aux inspecteurs sociaux chargés d'exécuter les pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au §1er, de commettre des faits punissables dans le cadre de leur mission.

§3. Sont exemptés de peine, les inspecteurs sociaux qui, dans le cadre de leur mission et en vue de la réussite de celle-ci ou afin de garantir leur propre sécurité, commettent des faits punissables absolument nécessaires avec l'accord exprès et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.

Ces faits punissables ne peuvent pas être plus graves que ceux pour lesquels la méthode de recherche est mise en œuvre et ils doivent être nécessairement proportionnels à l'objectif visé.

Le magistrat qui autorise un inspecteur social à commettre des faits punissables dans le cadre de l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au §1er, est exempté de peine.

§4. Il ne peut être procédé à l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au §1er, qu'après l'accord préalable et écrit de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi. Cet accord a trait également aux faits punissables absolument nécessaires et à l'autorisation de ceux-ci, comme visés au §3.

Toutes les actions entreprises lors de la recherche et leurs résultats doivent être consignés dans un rapport et communiqués à l'auditeur du travail ou au procureur du Roi.

§5. La personne ou les personnes concernées faisant l'objet des constatations ne peuvent pas être provoquées au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle.

La méthode de recherche doit se limiter à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire. Ce pouvoir peut uniquement être exercé s'il est nécessaire à l'exercice de la surveillance afin de pouvoir constater les circonstances qui sont d'application pour des clients habituels, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels et si ces constats ne peuvent pas être réalisés d'une autre façon. Il ne peut pas avoir pour effet de créer une pratique discriminatoire alors qu'il n'y avait aucun indice sérieux de pratiques qu'on puisse qualifier de discrimination directe ou indirecte.

JURISPRUDENCE

B

JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE

Le relevé des arrêts de la Cour de Justice en matière d'égalité entre travailleurs féminins et masculins se veut exhaustif. Il inclut diverses affaires de fonction publique européenne; cependant, depuis l'institution du Tribunal de Première Instance, il se peut que certains litiges dans lesquels étaient évoqués des aspects d'égalité n'aient pas fait l'objet d'un pourvoi devant la Cour, et ne se trouvent pas mentionnés.

1° Arrêt du 25 mai 1971
Affaire 80/70
Gabrielle Defrenne c. Etat belge
("Defrenne I")
Recueil[56], 1971, 445

2° Arrêt du 7 juin 1972
Affaire 20/71
Luisa Bertoni, ép. Sabbatini c. Parlement européen
Recueil, 1972, 345

3° Arrêt du 7 juin 1972
Affaire 32/71
Monique Baudouin, ép. Chollet c. Commission des Communautés européennes
Recueil, 1972, 363

4° Arrêt du 20 février 1975
Affaire 21/74
Jeanne Airola c. Commission des Communautés européennes
Recueil, 1975, 221

5° Arrêt du 20 février 1975
Affaire 37/74
Chantal Van den Broeck c. Commission des Communautés européennes
Recueil, 1975, 235

6° Arrêt du 8 avril 1976
Affaire 43/75
Gabrielle Defrenne c. SABENA
("Defrenne II")
R.D.S., 1976, 199
Recueil, 1976, 455

7° Arrêt du 15 juin 1978
Affaire 149/77
Gabrielle Defrenne c. SABENA
("Defrenne III")
J.T.T., 1979, 153, obs. G. DESOLRE
Recueil, 1978, 1365

56 *Recueil* de jurisprudence de la Cour de Justice

8° Arrêt du 14 décembre 1979
Affaire 257/78
Evelyn Kenny-Levick, ép. Devred c. Commission des Communautés européennes
Recueil, 1979, 3767

9° Arrêt du 27 mars 1980
Affaire 129/9
Macarthys Ltd. c. Wendy Smith
Recueil, 1980, 1275

10° Arrêt du 11 mars 1981
Affaire 69/80
Susan Jane Worringham et Margaret Humphreys c. Lloyds Bank Ltd.
Recueil, 1981, 767

11° Arrêt du 31 mars 1981
Affaire 96/80
J.P. Jenkins c. Kingsgate (Clothing Production) Ltd.
Recueil, 1981, 911

12° Arrêt du 9 février 1982
Affaire 12/81
Eileen Garland c. British Rail Engineering Ltd.
Recueil, 1982, 359

13° Arrêt du 16 février 1982
Affaire 19/81
Arthur Burton c. British Railways Board
Recueil, 1982, 555

14° Arrêt du 9 juin 1982
Affaire 58/81
Commission des Communautés européennes c. Grand-Duché de Luxembourg
Recueil, 1982, 2175

15° Arrêt du 6 juillet 1982
Affaire 61/81
Commission des Communautés européennes c. Royaume-Uni de Grande-Bretagne
Recueil, 1982, 2601

16° Arrêt du 26 octobre 1983
Affaire 163/82
Commission des Communautés européennes c. République italienne
Recueil, 1983, 3273

17° Arrêt du 8 novembre 1983
Affaire 165/82
Commission des Communautés européennes c. Royaume-Uni de Grande-Bretagne
Recueil, 1983, 3431

18° Arrêt du 20 mars 1984
Affaires 75/82 et 117/82
C. Razzouk et A. Beydoun c. Commission des Communautés européennes
J.T., 1984, 613
Recueil, 1984, 1509.

19° Arrêt du 10 avril 1984
Affaire 14/83
Sabine von Colson et Elisabeth Kamann c. Land de Nordrhein-Westfalen
Recueil, 1984, 1891

20° Arrêt du 10 avril 1984
Affaire 79/83
Dorit Harz c. Deutsche Tradax GmbH.
Recueil, 1984, 1921

21° Arrêt du 12 juillet 1984
Affaire 184/83
Ulrich Hofmann c. Barmer Ersatzkasse
J.T., 1984, 676
Recueil, 1984, 3047

22° Arrêt du 18 septembre 1984
Affaire 23/83
W.G.M. Liefting et autres
c. Directie van het Akademisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam
Recueil, 1984, 3225

23° Arrêt du 30 janvier 1985
Affaire 143/83
Commission des Communautés européennes c. Danemark
J.T.T., 1985, 31
Recueil, 1985, 427

24° Arrêt du 21 mai 1985
Affaire 248/83
Commission des Communautés européennes c. République fédérale d'Allemagne
Recueil, 1985, 1459

25° Arrêt du 26 février 1986
Affaire 151/84
Joan Roberts c. Tate & Lyle Industries Ltd.
Recueil, 1986, 703

26° Arrêt du 26 février 1986
Affaire 152/84
Marshall c. Southampton and South West
Hampshire Area Health Authority (Teaching)
("Marshall I")
Recueil, 1986, 723

27° Arrêt du 26 février 1986

Affaire 262/84
Vera Mia Beets-Proper c. F. Van Landschot Bankiers n.v.
Recueil, 1986, 773

28° Arrêt du 13 mai 1986
Affaire 170/84
Karin Weber Von Hartz c. Bilka Kaufhaus GmbH.
Recueil, 1986, 1607

29° Arrêt du 15 mai 1986
Affaire 222/84
Marguerite Johnston c. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary
Recueil, 1986, 1651

30° Arrêt du 24 juin 1986
Affaire 150/85
Jacqueline Drake c. Chief Adjudication Officer
J.T.T., 1987, 203
Recueil, 1986, 1995

31° Arrêt du 1er juillet 1986
Affaire 237/85
Gisela Rummler c. Dato-Druck Gmbh.
Recueil, 1986, 2101

32° Arrêt du 4 décembre 1986
Affaire 71/85
Etat néerlandais c. Federatie Nederlandse Vakbeweging
J.T.T., 1987, 197, obs. D. DE VOS, "Le droit aux allocations de chômage des femmes mariées"
Recueil, 1986, 3855

33° Arrêt du 24 mars 1987
Affaire 286/85
McDermott et Cotter c. The Minister for Social Welfare et The Attorney General
("McDermott et Cotter I")
Recueil, 1987, 1463

34° Arrêt du 11 juin 1987
Affaire 30/85
J.W. Teuling
c. Conseil d'administration de la Bedrijfsvereniging voor de Chemische Industrie
R.W., 1987-1988, 251, note D. PIETERS
Recueil, 1987, 2497

35° Arrêt du 24 juin 1987
Affaire 384/85
Borrie Clarke c. Chief Adjudication Officer
Recueil, 1987, 2865

36° Arrêt du 3 décembre 1987
Affaire 111/86
C.N. Newstead c. Department of Transport & Her Majesty's Treasury
Recueil, 1987, 4753

37° Arrêt du 16 décembre 1987
Affaire 111/86
E. Delauche c. Commission des Communautés européennes
Recueil, 1987, 5345
(voir aussi : Bonino c. Commission, affaire 233/85, 12 février 1987,
Recueil, 1987, 739)

38° Arrêt du 4 février 1988
Affaire 157/86
Mary Murphy et autres c. An Bord Telecom Eirean
J.T.T., 1988, 231
Recueil 1988, 231

39° Arrêt du 8 mars 1988
Affaire 80/87
Mmes. A. Dik, A. Menkutos-Demirci et Laar-Vreeman
c. College van Burgmeester en Wethouders Arnhem et Winterswijk
Recueil, 1988, 1601

40° Arrêt du 30 juin 1988
Affaire 318/86
Commission des Communautés européennes c. République française (emplois publics)
Recueil, 1988, 3559

41° Arrêt du 25 octobre 1988
Affaire 312/86
Commission des Communautés européennes c. République française (conventions collectives)
Recueil, 1988, 6332

42° Arrêt du 27 juin 1989
Affaire 48, 106 et 107/88
Achterberg-te Riele e.a. c.Sociale Verzekeringsbank (Pays-Bas)
Recueil, 1989, 1963

43° Arrêt du 13 juillet 1989
Affaire 171/88
Rinner-Kühn c.Spezial Gebauvereinigung
Recueil, 1989; 2743

44° Arrêt du 17 octobre 1989
Affaire 109/88
Syndicat danois des employés de commerce et de bureau
c. Association des employeurs danois, agissant pour Danfoss
J.T.T., 1990, 194, obs. D. DE VOS, "La preuve du contraire"
Recueil, 1989, 3199

45° Arrêt du 13 décembre 1989
Affaire 102/88
Ruzius-Wilbrink
c. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten (Pays-Bas)
J.T.T., 1990, 192, obs. D. DE VOS, "A marginalisation, marginalisation et demie"
Recueil, 1989, 4311

46° Arrêt du 17 mai 1990
Affaire C-262/88
Douglas Harvey Barber c/ Guardian Royal Exchange Assurance Group
Chr. D.S., 1990, 374, obs. D. DE VOS, "Les pensions professionnelles ou l'art de l'interrogation"; *J.T.T.*, 1991, 129, obs.
Recueil, 1990, I, 1889

47° Arrêt du 27 juin 1990
Affaire C-179/90
Maria Kowalska c/Freie und Hansestadt Hamburg
J.T.T., 1991, 127
Recueil, 1990, I, 2591

48° Arrêt du 12 juillet 1990
Affaire C-188/89
Foster et autres c/ British Gas plc.
J.T.T., 1991, 126; *Administration publique - Trimestriel*, 1991, 79
Recueil, 1990, I, 3313
(voir aussi C.J.U.E., 10 octobre 2017, C-413/15, Farrell)

49° Arrêt du 8 novembre 1990
Affaire C-177/88
Dekker C-V.J.V.
J.T.T., 1991, 122, obs. D. DE VOS, "Le prix de la loyauté"
Chr. D.S., 1991, 43, obs. J. JACQMAIN, "Ça va encore mieux quand on le dit"
Recueil, 1990, I, 3941

50° Arrêt du 8 novembre 1990
Affaire C-179/88
Hertz c. Aldi Marked
J.T.T., 1991, 120, obs. D. DE VOS, "La maternité, c'est la santé, ils disaient"
Chr. D.S., 1991, 48, obs. J. JACQMAIN, "Retour de balancier ?"
Recueil, 1990, I, 3979

51° Arrêt du 21 novembre 1990
Affaire C-373/89
Integrity c. Rouvroy
J.T.T., 1991, 115, obs. D. DE VOS, "Coup de gong"; *Chr. D.S.*, 1991 52, note J. JACQMAIN
Recueil, I, 4243

52° Arrêt du 7 février 1991
Affaire C-184/89
Nimz c/ Freie und Hansestadt Hamburg
J.T.T., 1991, 346
Recueil, I, 297

53° Arrêt du 13 mars 1991
Affaire C-377/89
A. Cotter et N. McDermott c. Minister for social Welfare and Attorney general
("McDermott et Cotter II")
Recueil, I, 1155

54° Arrêt du 7 mai 1991
Affaire C-229/89
Commission des Communautés européennes c. Royaume de Belgique
Journ. Procès - 14 juin 1991, 18, obs. I. CANTO; *Chr. D.S.*, 1992, 89, obs. M. Th. CUVELLIEZ, "Une décision de justice est un produit de nature politique" et obs. P. PALSTERMAN, "Egalité formelle ou discrimination réelle - Du bon usage des textes juridiques"
Recueil, I, 2205

55° Arrêt du 11 juillet 1991
Affaire C-31/90
Elsie Rita Johnson c. Chief Adjudication Officer
("Johnson I")
Recueil, I, 3723

56° Arrêt du 11 juillet 1991
Affaires C-87-88-89/90
A. Verholen et T.H.M. Van Wetten-Van Uden et G.H. Heiderijk
c. Sociale Verzekeringsbank Amsterdam
Chr. D.S., 1992, 276
Recueil, I, 3757

57° Arrêt du 18 juillet 1991
Affaire C-208/90
T. Emmott c. Minister for Social Welfare and Attorney general
Chr. D.S., 1992, 278
Recueil, I, 4269

58° Arrêt du 25 juillet 1991
Affaire C-345/89
Ministère public (France) c. Stoeckel
Chr. D.S., 1991, 385, obs. J. JACQMAIN, "La lumière dans les ténèbres ? A propos du travail de nuit des femmes"; *J.T.T.*, 1992, 125
Recueil, I, 4047

59° Arrêt du 4 février 1992
Affaire C-243/90
The Queen c. Secretary of State for Social Security, ex parte Florence Rose Smithson
Recueil, I, 467

60° Arrêt du 4 juin 1992
Affaire C-360/90
Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e. V c. M. Bötel
Chr.D.S., 1992, 403, obs. J. JACQMAIN; *J.T.T.*, 1993, 321, obs. D. DE VOS, "L'exercice des missions syndicales à temps partiel, facilité ?"
Recueil, I, 3589

61° Arrêt du 7 juillet 1992
Affaire C-9/91
The Queen c. Secretary of State for Social Security, ex parte E.O.C.
Chr. D.S., 1993, 247
Recueil, I, 4297

62° Arrêt du 16 juillet 1992
Affaires C-63/91 et 64/91
S. Jackson et P. Cresswell c. Chief Adjudication Officer
Recueil, I, 4737

63° Arrêt du 19 novembre 1992
Affaire C-226/91
Molenbroek c. Sociale Verzekeringsbank
Chr. D.S., 1993, 249, obs. D. DE VOS, "Pension minimale garantie"
Recueil, I, 5943

64° Arrêt du 17 février 1993
Affaire C-173/91
Commission c. Belgique
Chr. D.S., 1993, 252, obs. D. DE VOS, "Prépension, branle-bas de combat?"
J.T.T., 1993, 190, obs J.F. GERARD
Recueil, I, 673

65° Arrêt du 30 mars 1993
Affaire C-328/91
Secretary of State for Social Security c. Thomas, Cooze, Beard, Murphy, Morley et E.O.C.
Chr. D.S., 1993, 258, obs. D. DE VOS, "L'âge de la pension ... L'équilibre financier et la cohérence"
Recueil, I, 1267

66° Arrêt du 1er juillet 1993
Affaire C-154/92
Van Cant c. Office national des Pensions
J.T.D.E., 1993, 15, obs. M.S.; *R.W.*, 1993-94, 95; *Chr. D.S.*,1993, 388, obs. D. DE VOS
Recueil, I, 3830

67° Arrêt du 2 août 1993
Affaire C-158/91
Ministère public (France) c.Levy
Chr. D.S., 1993, 392, obs. J. JACQMAIN
Recueil, I, 4300

68° Arrêt du 2 août 1993
Affaire C-271/91
Marshall c. Southampton and South West Hampshire Area Health Authority ("Marshall II")
J.T.D.E., 1993, 59, obs. V. BERTRAND; *Chr. D.S.*, 1994, 23, obs. J. JACQMAIN; *Rev. tr. Dr. h.*, 1994, 271, obs W. VOGEL
Recueil, I, 4400

69° Arrêt du 6 octobre 1993
Affaire C-109/91
Ten Oever c.Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf
J.T.T., 1994, 488
Recueil, I, 4879

70° Arrêt du 27 octobre 1993
Affaire C-337/91
Van Gemert-Derks c. Bestuur van de Nieuwe Industriële Bedrijfsvereniging
Recueil, I, 5464

71° Arrêt du 27 octobre 1993
Affaire C-338/91
Steenhorst-Neerings c. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen
J.T.D.E., 1994, 16
Recueil, I, 5497

72° Arrêt du 27 octobre 1993
Affaire C-127/92
Enderby c. Frenchay Health Authority et Secretary of State for Health
Chr. D.S., 1994, 27; *J.T.T.*, 1994, 21
Recueil, I, 5535

73° Arrêt du 9 novembre 1993
Affaire C-132/92
Birds Eye Walls Ltd. c.F.M. Roberts
R.W., 1993-94, 1065; *Chr. D.S.*, 1994, 241
Recueil, I, 5599

74° Arrêt du 30 novembre 1993
Affaire C-189/91
Petra Kirsammer-Hack c. Nurhan Sidal
J.T.D.E., 1994, 76
Recueil, I, 6215

75° Arrêt du 14 décembre 1993
Affaire C-110/91
Moroni c. Firma Collo Gmbh.
J.T.T., 1994, 19; *R.W.*, 1993-94, 1243
Recueil, I, 6609

76° Arrêt du 22 décembre 1993
Affaire C-152/91
Neath c.Hugh Steeper Ltd.
R.W., 1993-94, 1244
Recueil, I, 6953

77° Arrêt du 3 février 1994
Affaire C-13/93
M. Minne c. O.N.Em.
J.T.D.E., 1994, 55; *J.T.T.*, 1994, 117; *Chr. D.S.*, 1994,420, note J. JACQMAIN; *R.W.*, 1993- 94, 1436, noot L. VAN DEN HENDE
Recueil, I, 376

78° Arrêt du 24 février 1994
Affaire C-343/92
M.A. Roks et autres c.Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen et autres
R.W., 1994-95, 58, note K. VERRETH
Recueil, I, 587

79° Arrêt du 5 mai 1994
Affaire C-421/92
G. Habermann-Beltermann c. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. eV
J.T.T., 1994, 487; *Chr. D.S.*, 1994, 385, obs. J. JACQMAIN, "Egalité de traitement et protection de la maternité, le problème n'est pas vidé"
Recueil, I, 1668

80° Arrêt du 7 juillet 1994
Affaire C-420/92
E. Bramhill c. Chief Adjudication Officer
Recueil, I, 3191

81° Arrêt du 14 juillet 1994
Affaire C-32/93
C.L. Webb c. Emo Air Cargo (UK) Ltd.
R.W., 1994-95, 652, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 3567

82° Arrêt du 28 septembre 1994
Affaire C-200/91
Coloroll Pension Trustees Ltd c. J.R. Russell et autres
J.T.T., 1994, 490
Recueil, I, 4389

83° Arrêt du 28 septembre 1994
Affaire C-408/92
C.C.E. Smith et autres c. Avdel Systems Ltd
Recueil, I, 4435

84° Arrêt du 28 septembre 1994
Affaire C-7/93
Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds c.G.A. Beune
J.T.T., 1995, 204
Recueil, I, 4471

85° Arrêt du 28 septembre 1994
Affaire C-28/93
M.N.G. Van Den Akker c. Stichting Shell Pensioenfonds
Recueil, I, 4527

86° Arrêt du 28 septembre 1994
Affaire C-57/93
A.A. Vroege c. NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV et Stichting Pensioenfonds NCIV
Recueil, I, 4541

87° Arrêt du 28 septembre 1994
Affaire C-128/93
G.C. Fisscher c. Voorhuis Hengelo BV et Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel
Recueil, I, 4583

88° Arrêt du 5 octobre 1994
Affaire C-165/91
S.J.M. van Munster c. Office national des Pensions
J.T.D.E., 1995, 20; *J.T.T.*, 1995, 37
Recueil, I, 4661

89° Arrêt du 6 décembre 1994
Affaire C-410/92
Elsie Rita Johnson c. Chief Adjudication Officer
("Johnson II")
J.T.T., 1995, 214
Recueil, I, 5483

90° Arrêt du 13 décembre 1994
Affaire C-297/93
Rita Grau-Hupka c. Stadtgemeinde Bremen
J.T.T., 1995, 52; *R.W.*, 1994-95, 1454, noot P. HUMBLET
Recueil, , I, 5535

91° Arrêt du 15 décembre 1994
Affaires C-399/92, 409/92, 425/92, 34/93, 50/93 et 78/93
Stadt Lengerich c. Angelika Helmig-Waltraud Schmidt c.Deutsche Angestellten - Krankenkasse
Elke Herzog c. Arbeiter-Samariter-bund Landverband Hamburg c. V
Dagmar Lange c. Bundesknappschaft Bochum
Angelika Kussfeld c. Firma Detlef Bogdol GmbH.
Ursula Ludewig c. Kreis Segeberg
J.T.T., 1995, 50; *Chr. D.S.*, 1995, 150, obs. J. JACQMAIN; *R.W.*, 1994-95, 1454, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 5727

92° Arrêt du 31 mai 1995
Affaire C-400/93
Syndicat danois des employés de commerce et de bureau
c. Association des employeurs danois, agissant pour Royal Copenhagen
J.T.T., 1995, 372; *J.T.D.E.*, 1995, 184; *R.W.*, 1995-96, 894, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 1275

93° Arrêt du 13 juillet 1995
Affaire C-116/94
Jennifer Meyers c. Adjudication Officer
Chr. D.S., 1996, 157, obs. S. HUMBLET
Recueil, I, 2131

94° Arrêt du 11 août 1995
Affaire C-92/94
Secretary of State for Social Security, Chief Adjudication Officer
c. Rose Graham, Mary Connell et Margaret Nicholas
Chr. D.S., 1996, 178, obs. D. DE VOS
Recueil, I, 2521

95° Arrêt du 17 octobre 1995
Affaire C-450/93
Eckhard Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen, soutenue par Heike Glissmann
J.T.D.E., 1996, 21; *Chr. D.S.*, 1996, 161, obs. J. JACQMAIN, "Promouvoir l'homme le plus apte à la fonction, sans considération de sexe"; *R.W.*, 1995-96, 893, note P. HUMBLET; *J.T.T.*, 1996, 130
Recueil, I, 3051

96° Arrêt du 19 octobre 1995
Affaire C-137/94
The Queen c. Secretary of State for Health, ex parte Cyril Richardson
Chr. D.S., 1996, 181, obs. D. DE VOS; *J.T.D.E.*, 1996, 116
Recueil, I, 3407

97° Arrêt du 14 décembre 1995
Affaire C-317/93
I. Nolte c. Landesversicherungsanstalt Hannover
Recueil, I, 4625

98° Arrêt du 14 décembre 1995
Affaire C-444/93
U. Megner et H. Scheffel c. Innungskrankenkasse Rheinhessen - Pfalz
Recueil, I, 4741
(Voir aussi: Genc, affaire C-14/09, 4 février 2010)

99° Arrêt du 1er février 1996
Affaire C-280/94
Y.M. Posthuma-van Damme c. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen
N. Oztürk c/ Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging
Recueil, I, 179

100° Arrêt du 6 février 1996
Affaire C-457/93
Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV c. J. Lewark
J.T.T., 1997, 242
Recueil, I, 243

101° Arrêt du 8 février 1996
Affaire C-8/94
C.B. Laperre c. Bestuurscommissie beroepszaken in de provincie Zuid-Holland
Recueil, I, 273

102° Arrêt du 13 février 1996
Affaire C-342/93
J. Gillespie e.a. c. Northern Ireland and Social Services Board, etc.
Chr. D.S., 1996, 175, obs. J. JACQMAIN
Recueil, I, 475

103° Arrêt du 7 mars 1996
Affaire C-278/93
E. Freers et H. Speckmann c. Deutsche Bundespost
Chr.D.S., 1997, 219, obs. T. SIGALAS
Recueil, I, 1165

104° Arrêt du 30 avril 1996
Affaire C-13/94
P. c. S. et Cornwall County Council
Chr. D.S., 1996, 323, note J. JACQMAIN
Recueil, I, 2143

105° Arrêt du 11 juillet 1996
Affaire C-228/94
S.C. Atkins c. Wrekin District Council et Department of Transport
Recueil, I, 3633

106° Arrêt du 10 octobre 1996
Affaires C-245/94 et C-312/94
I. Hoever et I. Zachow c. Land Nordrhein-Westfalen
Recueil, I, 4895

107° Arrêt du 24 octobre 1996
Affaire C-435/93
F.C.M. Dietz c. Stichting Thuiszorg Rotterdam
Recueil, I, 5223

108° Arrêt du 7 novembre 1996
Affaire C-77/95
B.A. Züchner c. Handelskrankenkasse (Ersatzkasse) Bremen
J.T.T., 1998, 46
Recueil, I, 5689

109° Arrêt du 30 janvier 1997
Affaire C-139/95
L. Balestra c. Instituto nazionale della previdenza sociale
J.T.T., 1997, 233; *J.T.D.E.*, 1997, 138
Recueil, I, 549

110° Arrêt du 13 mars 1997
Affaire C-197/96
Commission c. République française
Recueil, I, 1489

111° Arrêt du 17 avril 1997
Affaire C-147/95
Dimossia Epicheirissi Ilektrismou c. E. Evrenopoulos
Recueil, I, 2057
(Voir aussi: Cour de Justice de l'Association européenne de libre-échange, 30 octobre 2007, affaire E-2/07, Autorité de surveillance c/Norvège et 28 juin 2011, affaire E-18/10, Autorité de surveillance c/Norvège)

112° Arrêt du 22 avril 1997
Affaire C-66/95
The Queen c. Secretary of State for Social Security, ex parte Eunice Sutton
Recueil, I, 2163

113° Arrêt du 22 avril 1997
Affaire C-180/95
Nils Draehmpaehl c. Urania Immobilierservice OHG
Chr. D.S., 1997, 475, obs. J. JACQMAIN
Recueil, I, 2195

114° Arrêt du 29 mai 1997 (rectifié par l'arrêt du 12 juin 1997)
Affaire C-400/95
Handels - og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, agissant pour H.E. Larsson c. Dansk Handel & Service, agissant pour Føtex Supermarked A/S
Chr. D.S., 1997, 480, obs. J. JACQMAIN
Recueil, I, 2757

115° Arrêt du 2 octobre 1997
Affaire C-1/95
H. Gerster c. Freistaat Bayern
R.W., 1998-99, 28, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 5253

116° Arrêt du 2 octobre 1997
Affaire C-100/95
B. Kording c. Senator für Finanzien
R.W., 1998-99, 28, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 5289

117° Arrêt du 11 novembre 1997
Affaire C-409/95
H. Marschall c. Land Nordrhein - Westfalen
Chr. D.S., 1998, 15, obs. J. JACQMAIN; *J.T.D.E.*, 1998, 66; *J.T.T.*, 1998, 272;
R.W., 1998-99, 29, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 6363

118° Arrêt du 4 décembre 1997
Affaire C-207/96
Commission c. Italie
Recueil, I. 6869

119° Arrêt du 11 décembre 1997
Affaire C-246/96
M.T. Magorrian et I.P. Cunningham c. Eastern Health and Social Services Board et Department of Health and Social Services
J.T.T., 1998, 266; *Chr. D.S.*, 1998, 485
Recueil, I, 7153

120° Arrêt du 17 février 1998
Affaire C-249/96
L.J. Grant c. South-West Trains Ltd.
J.T.D.E., 1998, 113, obs. A. WEYEMBERGH; *Chr. D.S.*, 1998, 244, obs. J. JACQMAIN; *J.D.J.*, n° 175, 1998, 10. *R.W.*, 1998-99, 1085, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 621

121° Arrêt du 30 avril 1998
Affaire C-136/95
Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés c. E. Thibault
Chr. D.S., 1998, 489, note J. JACQMAIN, *R.W.*, 1998-99, 1086, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 2011

122° Arrêt du 30 avril 1998
Affaires C-377/96 à C-384/96
A. De Vriendt, R. Van Looveren, J. Grare, K. Boeykens, F. Serneels, F. Parotte, C. Delbrouck et H. Props c. Office national des Pensions
Chr. D.S., 1998, 600, obs. P. DELCHEVALRIE; *R.W.*, 1998-99, 1291, noot W. RAUWS
Recueil, I, 2105

123° Arrêt du 17 juin 1998
Affaire C-243/95
K. Hill et A. Stapleton c. The Revenue Commissioners et Department of Finance
R.W., 1998-99, 1086, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 3739

124° Arrêt du 30 juin 1998
Affaire C-394/96
M. Brown c. Rentokil Ltd.
Chr. D.S., 1998, 492, obs. J. JACQMAIN
Recueil, I, 4185

125° Arrêt du 22 septembre 1998
Affaire C-185/97
B.J. Coote c. Granada Hospitality Ltd.
Chr. D.S., 1998, 596, obs. J. JACQMAIN; *R.W.*, 1998-99, 1086, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 5199

126° Arrêt du 22 octobre 1998
Affaire C-154/96
L. Wolfs c. Office national des Pensions
Chr. D.S., 1998, 604
Recueil, I, 6173

127° Arrêt du 27 octobre 1998
Affaire C-411/96
M. Boyle et autres c. Equal Opportunities Commission
Recueil, I, 6401

128° Arrêt du 19 novembre 1998
Affaire C-66/96
Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark, agissant pour B. Høj Pedersen c. Faellesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, agissant pour K. Skive; H.K.F.D. agissant pour B. Andresen c. Dansk Tandlaegeforening, agissant pour J. Bagner.
Recueil, I, 7327

129° Arrêt du 1er décembre 1998
Affaire C-326/96
B.S. Levez c. T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd
R.W., 1998-99, 1534, noot G. VAN MELLAERT
Recueil, I, 7135

130° Arrêt du 9 février 1999
Affaire C-167/97
Regina c. Secretary of State for Employment, ex parte N. Seymour-Smith et L. Perez
Chr. D.S., 1999, 371, obs. J. JACQMAIN; *R.W.*, 1999-2000, 308, noot P. HUMBLET
Recueil, I, 623

131° Arrêt du 11 mai 1999
Affaire C-309/97
Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse c. Wiener Gebietskrankenkasse
R.W., 1999-2000, 411, noot P. HUMBLET
Rec., I, 2865

132° Arrêt du 8 juillet 1999
Affaire C-354/98
Commission c. France
Rec., I, 4927

133° Arrêt du 9 septembre 1999
Affaire C-281/97
A. Krüger c. Kreiskrankenhaus Ebersberg
J.T.T., 2000, 13
Rec., I, 5127

134° Arrêt du 14 septembre 1999
Affaire C-249/97
G. Gruber c. Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG
Rec., I, 5295

135° Arrêt du 16 septembre 1999
Affaire C-218/98
O. Dabo Abdoulaye e.a. c. Régie nationale des usines Renault S.A.
R. W., 1999-00, 1409, noot P. HUMBLET
Rec., I, 5723

136° Arrêt du 21 octobre 1999
Affaire C-333/97
S. Lewen c. L. Denda
Chr. D.S., 2000, 264, obs. J. JACQMAIN; *R.W.*, 2000-01, 251, noot P. HUMBLET
Rec., I, 7243
(voir aussi : P. Rydergård, affaire C-215/00, 21 février 2002, *Rec.*, I, 1817, *J.T.D.E.*, 2002, 133; Commission c. Belgique, affaire C-469/02, 7 septembre 2004, *Chr. D.S.*, 2005, 247, obs. J. JACQMAIN)

137° Arrêt du 26 octobre 1999
Affaire C-273/97
A.M. Sirdar c. The Army Board et Secretary of State for Defence
Chr. D.S., 2000, 274; *R.W.*, 2000-01, 251, noot P. HUMBLET
Rec., I, 7403
(Comp.: Cour E.D.H., 7.10.2010 et 22.3.2012, Markin c/Russie, 30078/06)

138° Arrêt du 28 octobre 1999
Affaire C-187/98
Commission c. Grèce
Rec., I, 7731

139° Arrêt du 16 décembre 1999
Affaire C-382/98
The Queen c. Secretary of State for Social Security, ex parte J.H. Taylor
Rec., I, 8955

140° Arrêt du 11 janvier 2000
Affaire C-285/98
T. Kreil c. République fédérale d'Allemagne
J.T.D.E., 2000, 66; *Chr. D.S.*, 2000, 277, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 527
(Voir aussi : Cour E.D.H., 18.7.1994, Schmidt c/République fédérale d'Allemagne, 12/1993/407/486)

141° Arrêt du 3 février 2000
Affaire C-207/98
S.K. Mahlburg c. Land Mecklenburg-Vorpommern
J.T.D.E., 2000, 92; *J.T.T.*, 2000, 121; *Chr. D.S.* 2000, 270, obs. J. JACQMAIN. *R.W.*, 2000-01, 749, noot P. HUMBLET
Rec., I, 549

142° Arrêt du 10 février 2000
Affaire C-50/96
Deutsche Telekom AG c. L. Schröder
Rec., I, 743

143° Arrêt du 10 février 2000
Affaires C-234/96 et C-235/96
Deutsche Telekom AG c. A. Vick et U. Conze
Rec., I, 799

144° Arrêt du 10 février 2000
Affaires C-270/97 et C-271/97
Deutsche Post AG c. E. Sievers et B. Schrage
Rec., I, 929

145° Arrêt du 28 mars 2000
Affaire C-158/97
G. Badeck e.a. c. Hessische Ministerpräsident et Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen
J.T.T., 2000, 410; *J.T.D.E.*, 2000, 250; *R.W.*, 2000-01, 750, noot P. HUMBLET
Rec. I, 1875

146° Arrêt du 30 mars 2000
Affaire C-236/98
Jämställdhetsombudsmannen c. Örebro läns landsting.
J.T.T., 2000, 408. *R.W.*, 2000-01, 751, noot P. HUMBLET
Rec., I, 2189

147° Arrêt du 6 avril 2000
Affaire C-226/98
B. Jørgensen c. Foreningen af Speciallæger et Sygesikringens Forhandlingsudvalg.
Rec., I, 2447

148° Arrêt du 16 mai 2000
Affaire C-78/98
S. Preston e.a. c. Wolverhampton Healthcare N.H.S. Trust e.a.; D. Fletcher e.a.
C. Midland Bank plc.
J.T.T., 2000, 405
Rec., I, 3201

149° Arrêt du 23 mai 2000
Affaire C-196/98
R.V. Hepple, A. Stec, P.V. Lunn, O. Kimber, S. Spencer c. Adjudication Officer.
J.T.T., 2000, 404
Rec., I, 3701
(Voir aussi : Cour E.D.H., 6 juillet 2005 et 12 avril 2006, Stec et autres c/Royaume-Uni, 65731/1 et 65900/01, *Chr. D.S.*, 2006, 193, note J. JACQMAIN)

150° Arrêt du 23 mai 2000
Affaire C-104/98
J. Buchner e.a. c. Sozialversicherungsanstalt der Bauern.
J.T.T., 2000, 403
Rec., I, 3625

151° Arrêt du 25 mai 2000
Affaire C-50/99
J.M. Podesta c. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs, cadres et assimilés e.a.
J.T.T, 2000, 402
Rec., I, 4039

152° Arrêt du 6 juillet 2000
Affaire C-407/98
K. Abrahamsson et L. Anderson c. E. Fogelqvist
R.W., 2000-01, 1574, noot P. HUMBLET; *T.B.P.*, 2001, 335, opm. P. FOUBERT en P. VAN NUFFEL
Rec., I, 5539
(Voir aussi : Cour de Justice de l'Association européenne de libre-échange, 24 janvier 2003, affaire E-1/02, Autorité de surveillance c/Norvège, *Chr. D.S.*, 2003, 517, obs. J. JACQMAIN)

153° Arrêt du 13 juillet 2000
Affaire C-166/99
M. Defreyn c. Sabena s.a.
Chr. D.S., 2000, 378, obs. J. JACQMAIN; *R.W.*, 2000-01, 1574, noot P. HUMBLET
Rec., I, 6155

154° Arrêt du 26 septembre 2000
Affaire C-322/98
B. Kachelmann c. Bankhaus Hermann Lampe KG.
Chr.D.S., 2001, 11, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 7505

155° Arrêt du 7 décembre 2000
Affaire C-79/99
J. Schnorbus c. Land Hessen
Chr. D.S., 2001, 242, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 10997

156° Arrêt du 14 décembre 2000
Affaire C-457/98
Commission c. Grèce
Rec., I, 11481

157° Arrêt du 31 mai 2001
Affaires C-122/99 P et C-125/99 P
D. et Suède c. Conseil
J.T.D.E., 2001, 213; *R.W.*, 2001-02, 901, noot S. VAN GARSSE; *Chr. D.S.*, 2002, 231, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 4319
(Voir aussi: T.F.P.U.E., 6 mai 2014, aff. F-153/12, Forget c/Commission)

158° Arrêt du 26 juin 2001
Affaire C-381/99
S. Brunnhofer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG
R.W., 2002-03, 354, noot P. HUMBLET
Rec., I, 4961

159° Arrêt du 4 octobre 2001
Affaire C-438/99
M.L. Jiménez Melgar c. Ayuntamiento de Los Barrios
J.T.T., 2002, 73; *R.W.*, 2002-03, 196, noot F. DORSSEMONT; *Chr. D.S.*, 2002, 432
Rec., I, 6915

160° Arrêt du 4 octobre 2001
Affaire C-109/00
Tele Danmark A/S c. Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark (HK), agissant pour M. Brandt-Nielsen
J.T.T., 2002, 77; *Chr. D.S.*, 2002, 436, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 6993

161° Arrêt du 9 octobre 2001
Affaire C-379/99
Pensionskasse für die Angestellten der Barmer Ersatzkasse VVaG c. H. Menauer
Rec., I, 7275

162° Arrêt du 29 novembre 2001
Affaire C-366/99
J. Griesmar c. Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Ministère de la Fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la Décentralisation (France).
J.T.D.E., 2002, 154; *R.W.*, 2002-03, 515, noot P. HUMBLET
Rec., I, 9383
(Voir aussi: Cour E.D.H., 11 février 2010, Javaugue c/France, 39730/06; 17 février 2011, Andrle c/Rép. tchèque, 6268/08)

163° Arrêt du 13 décembre 2001
Affaire C-206/00
H. Mouflin c. Recteur de l'académie de Reims
Rec., I, 10201

164° Arrêt du 19 mars 2002

Affaire C-476/99
H. Lommers c. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (Pays-Bas)
J.T.D.E., 2002, 181; *Chr. D.S.*, 2002, 360, obs. J. JACQMAIN; *R.W.*, 2002-03, 876, noot P. HUMBLET
Rec., I, 2891

165° Arrêt du 12 septembre 2002
Affaire C-351/00
Pirkko Niemi
Rec. I, 7007

166° Arrêt du 17 septembre 2002
Affaire C-320/00
A.G. Lawrence et al. c. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group et Mitie Secure Services Ltd
R.W., 2003-04, 355, noot P. HUMBLET
Rec. I, 7325

167° Arrêt du 27 février 2003
Affaire C-320/01
W. Busch c. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs KG
J.T.D.E., 2003, 211. *J.T.T.*, 2004, 205; *R.W.*, 2003-04, 1516, noot P. HUMBLET; *Chr. D.S.*, 2004, 112, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 2041

168° Arrêt du 11 mars 2003
Affaire C-186/01
A. Dory c. R.F.A.
J.T.D.E., 2003, 312; *Chr. D.S.*, 2003, 465, obs. J. JACQMAIN;
R.W., 2004-05, 75, noot F. DORSSEMONT
Rec., I, 2479

169° Arrêt du 20 mars 2003
Affaire C-187/00
H. Kutz-Bauer c. Freie und Hansestadt Hamburg
J.T.D.E., 2003, 209
Rec., I, 2741

170° Arrêt du 15 mai 2003
Affaire C-160/01
K. Mau c. Bundesanstalt für Arbeit
Rec., I, 4791

171° Arrêt du 9 septembre 2003
Affaire C-25/02
K. Rinke c. Ärztekammer Hamburg
Rec., I. 8349

172° Arrêt du 11 septembre 2003
Affaire C-77/02
E. Steinicke c. Bundesanstalt für Arbeit
Rec., I, 9027

173° Arrêt du 23 octobre 2003
Affaires C-4/02 et C-5/02
H. Schönheit c. Stadt Frankfurt am Main et S. Becker c. Land Hessen
Rec., I, 12575

174° Arrêt du 7 janvier 2004
Affaire C-117/01
K.B. c/NHS Pensions Agency
J.T.D.E., 2004, 81; *Chr. D.S.*, 2004, 113, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 541

175° Arrêt du 13 janvier 2004
Affaire C-256/01
D. Allonby c/Accrington & Rossendale College, Educating Lecturing Services et Secretary of State for Education and Employment
Chr.D.S., 2004, 115, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 873

176° Arrêt du 5 février 2004
Affaire C-380/01
G. Schneider c. Bundesminister für Justiz (Autriche)
J.T.D.E., 2004, 284
Rec., I, 1389

177° Arrêt du 4 mars 2004
Affaire C-303/02
P. Haackert c/ Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten
Rec., I, 2195

178° Arrêt du 18 mars 2004
Affaire C-342/01
M.P. Merino Gómez c/ Continental Industrias del Caucho SA
J.T.D.E., 2004, 244; *Chr. D.S.*, 2005, 59, obs. J. JACQMAIN; *R.W.*, 2005-06, 272, noot P. HUMBLET
Rec., I, 2605
(Voir aussi : Commission c/G.D. Luxembourg, affaire C-519/03, 14 avril 2005)

179° Arrêt du 30 mars 2004
Affaire C-147/02
M.K. Alabaster c/ Woolwich plc et Secretary of State for Social Security
J.T.D.E., 2005, 26
Rec., I, 3101

180° Ordonnance du 30 avril 2004
Affaire C-172/02
R. Bourgard c/ INASTI
Chr. D.S., 2005, 60, note J. JACQMAIN

Rec., I, 5823

181° Arrët du 27 mai 2004
Affaire C-285/02
E. Elsner-Lakeberg c/ Land Nordrhein-Westfalen
Rec., I, 5861

182° Arrêt du 8 juin 2004
Affaire C-220/02
Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten c/ Wirtschaftskammer Österreich
J.T.D.E., 2005, 51
Rec., I, 5907

183° Arrêt du 30 septembre 2004
Affaire C-319/03
S. Briheche c/ ministres de l'Intérieur, de l'Education nationale et de la Justice (France)
J.T.D.E., 2005, 124
Rec., I, 8807

184° Arrêt du 12 octobre 2004
Affaire C-313/02
N. Wippel c/ Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG
Rec., I, 9483
(Voir aussi: Michaeler e.a., affaires C-55/07 et C-56/07, 24 avril 2008)

185° Arrêt du 18 novembre 2004
Affaire C-284/02
Land Brandenburg c/U.Sass
Chr. D.S., 2005, 61, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 11143

186° Arrêt du 9 décembre 2004
Affaire C-19/02
V. Hlozek c/Roche Austria Gesellschaft mbH
J.T.T., 2005, 268
Rec., I, 11491

187° Arrêt du 13 janvier 2005
Affaire C-356/03
E. Mayer c. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
J.T.D.E., 2005, 275. *Chr. D.S.*, 2006, 182, note
Rec., I, 295

188° Arrêt du 1er février 2005
Affaire C-203/03
Commission c/ Autriche
R.W., 2005-06, 728, commentaire de K. NEVENS
Rec., I, 935

189° Arrêt du 10 mars 2005
Affaire C-196/02

V. Nikoloudi c/Organismos Tilepiloinonion Ellados
Rec., I, 1789

190° Arrêt du 21 juillet 2005
Affaire C-207/04
P. Vergani c/ Agenzia Entrate Ufficio Arona
Rec., I, 7453

191° Arrêt du 8 septembre 2005
Affaire C-191/03
North Western Health Board (Irlande) c/ M. McKenna
Chr. D.S., 2006, 183, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 7631

192° Arrêt du 16 février 2006
Affaire C-294/04
C. Sarkatzis Herrero c/ Instituto Madrileño de la Salud
Chr. D.S., 2006, 366, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 1513

193° Arrêt du 27 avril 2006
Affaire C-423/04
S.M. Richards c/ Secretary of State for Work and Pensions
Chr. D.S., 2007, 498, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 3585
(Voir aussi : Cour E.D.H., 23.5.2006, L. Grant c/ Royaume-Uni, 32570/03)

194° Arrêt du 3 octobre 2006
Affaire C-17/05
B.F. Cadman c/ Health & Safety Executive
J.T.D.E, 2007, 87
R.W., 2007-08, 224, noot P. HUMBLET
Rec., I, 9583

195° Arrêt du 21 juin 2007
Affaires C-231/06 et C-233/06
Office national des Pensions c/ E. Jonkman, H. Vercheval et N. Permesaen
J.T.T., 2007, 357
Chr. D.S., 2007, 460, note
Rec., I, 5149

196° Arrêt du 11 septembre 2007
Affaire C-227/04 P
M. L. Lindorfer c/ Conseil
Chr. D.S., 2008, 302, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 6767

197° Arrêt du 20 septembre 2007
Affaire C-166/06
S. Kiiski c/ Ville de Tampere
Chr. D.S., 2008, 303, note J. JACQMAIN
Rec., I, 7643

198° Arrêt du 11 octobre 2007
Affaire C-460/06
N. Paquay c/ Société d'architectes Hoet+Minne s.p.r.l.
J.T.T., 2008, 53; *Chr. D.S.*, 2008, 304, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 8511

199° Arrêt du 6 décembre 2007
Affaire C-300/06
U. Voβ c/ Land Berlin
Rec., I, 10573

200° Ordonnance du 16 janvier 2008
Affaires C-128/07 à C-131/07
Molinari, G. Galeota, S. Barbagallo et M. Ciampi c/ Agenzia delle Entrate – Ufficio di Latina
Rec., I, 4

201° Arrêt du 26 février 2008
Affaire C-506/06
S. Mayr c/Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG
Chr. D.S., 2009, 118, obs. C. LARDIN (86)
Rec., I, 1017

202° Arrêt du 17 juillet 2008
Affaire C-543/07
Commission c/Belgique
Rec., I, 116
(Voir aussi : Commission c/Luxembourg, affaire C-340/07, 6 mars 2008, *Rec.*, I, 75)

203° Arrêt du 13 novembre 2008
Affaire C-46/07
Commission c/Italie
Chr. D.S., 2009, 121, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 151

204° Arrêt du 4 décembre 2008
Affaire C-41/08
Commission c/République tchèque
Rec., I, 175

205° Arrêt du 26 mars 2009
Affaire C-559/07
Commission c/Grèce
Rec., I, 47

206° Arrêt du 16 juillet 2009
Affaire C-537/07
Gómez-Limón c/INSS, TGSS et Alcampo SA
Rec., I, 6525
Chr.D.S., 2010, 398, obs. N. WUIAME

(voir aussi: Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, affaire C-486/08, 22 avril 2010; INPS c/T. Bruno et M. Pettini et INPS c/D. Lotti et C. Matteucci, affaires C-395/08 et C-396/08, 10 juin 2010)

207° Arrêt du 29 octobre 2009
Affaire C-63/08
V. Pontin c/T-Comalux SA
Rec., I, 10467

208° Arrêt du 1er juillet 2010
Affaire C-194/08
S. Gassmayr c/Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (Autriche)
Rec., I, 6281

209° Arrêt du 1er juillet 2010
Affaire C-471/08
S.M. Parviainen c/Finnair Oyj
Rec., I. 6533

210° Arrêt du 29 juillet 2010
Affaire C-577/08
Rijksdienst voor Pensioenen c/E. Brouwer
Rec., I, 7489

211° Arrêt du 30 septembre 2010
Affaire C-104/09
P.M. Roca Álvarez c/Sesa Start España ETT sa
Rec., I, 8661

212° Arrêt du 11 novembre 2010
Affaire C-232/09
D. Danosa c/LKB Lizings SIA
Chr. D.S., 2011, 42, obs. J. JACQMAIN. *R.W.*, 2012-13, 74, noot L. ELIAERTS
Rec., I, 11405

213° Arrêt du 18 novembre 2010
Affaire C-356/09
Pensionsversicherungsanstalt (Autriche) c/C. Kleist
Rec., I, 11939

214° Arrêt du 21 juillet 2011
Affaire C-104/10
P. Kelly c/ National University of Ireland
Chr. D.S., 2012, 53, obs. J. JACQMAIN
Rec., I, 6813

215° Arrêt du 20 octobre 2011
Affaire C-123/10
W. Brachner c/ Pensionsversicherungsanstalt (Autriche)
Rec., I, 10003

216° Arrêt du 19 avril 2012

Affaire C-415/10
G. Meister c/Speech Design Carrier Systems GmbH
J.T.T., 2012, 273
Chr. D.S., 2013, 227, note J. JACQMAIN

217° Arrêt du 22 novembre 2012
Affaire C-385/11
I. Elbal Moreno c/Instituto Nacional de la Seguridad Social

218° Arrêt du 28 février 2013
Affaire C-427/11
M. Kenny e.a.c/ Minister for Justice, etc. (Irlande)
J.T.T., 2013, 217

219° Arrêt du 11 avril 2013
Affaire C-401/11
I. Soukupová c/ Ministerstvo zemědělství (Rép. tchèque)

220° Arrêt du 20 juin 2013
Affaire C-7/12
N. Riežniece c/ Zemkopibas ministrija (Lettonie)

221° Arrêt du 11 juillet 2013 (Tribunal de la fonction publique)
Affaire F-86/12
Haupt-Lizer c/Commission

222° Arrêt du 12 septembre 2013
Affaire C-614/11
Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer c/ A. Kuso

223° Arrêt du 19 septembre 2013
Affaire C-5/12
M. Betriu Montull c/ Instituto Nacional de la Seguridad Social

224° Arrêt du 19 septembre 2013
Affaires C-216/12 et C-217/12
Caisse nationale des prestations familiales (GDL) c/F. Hliddal et P.L. Bornand

225° Arrêt du 13 février 2014
Affaire C-512/11 et C-513/11
Kutarinta et Novamo (Finlande)

226° Arrêt du 6 mars 2014
Affaire C-595/12
L. Napoli c/Ministero della Giustizia

227° Arrêt du 18 mars 2014
Affaire C-167/12
C.D. c/S.T. (Royaume-Uni)

228° Arrêt du 18 mars 2014
Affaire C-363/12
Z. c/A Government department et The Board of management of a community school (Irlande)
J.T.T., 2014, 213, obs. Ph. GOSSERIES, *R.W.*, 2014-15, 796, noot S. VAN DAMME

229° Arrêt du 17 juillet 2014
Affaire C-173/13
M. Leone et B. Leone c/ministre de la Justice (France) et C.N.R.A.C.L.

230° Arrêt du 3 septembre 2014
Affaire C-318/13
X. (Finlande)

231° Arrêt du 22 octobre 2014
Affaire C-252/13
Commission c/Pays-Bas

232° Arrêt du 14 avril 2015
Affaire C-527/13
L. Cachaldora Fernández c/INSS et TGSS

233° Arrêt du 21 mai 2015
Affaire C-65/14
Ch. Rosselle c/INAMI et UNM
Chr.D.S., 2016, 141, note J. JACQMAIN

234° Arrêt du 16 juillet 2015
Affaire C-222/14
J. Maïstrellis c/ministre de la Justice (Grèce)
(Voir aussi : C.J. A.E.L.E., 13 décembre 2019, aff. E-1/18, Autorité de surveillance c/ Norvège, *Chr.D.S.*, 2020, 373, note J. JACQMAIN)

235° Ordonnance du 17 novembre 2015
Affaire C-137/15
M.P. Plaza Bravo c/Servicio público de Empleo estatal

236° Arrêt du 17 décembre 2015
Affaire C-407/14
M.A. Arjona Camacho c/Securitas Seguridad España S.A.
Chr.D.S., 2016, 428, note J. JACQMAIN

237° Arrêt du 14 juillet 2016
Affaire C-335/15
M.C.E. Ornano c/Ministero della Giustizia
(Voir aussi Cour E.D.H., 22 mai 2018, Cristaldi c/ Italie, req. 29923/13)

238° Arrêt du 28 juillet 2016
Affaire C-423/15
N.J. Kratzer c/R+V Allgemeine Versicherung AG

239° Arrêt du 13 juillet 2017
Affaire C-354/16
U. Kleinsteuber c/ Mars GmbH
R.W., 2018-19, 316, noot S. KNOOPS

240° Arrêt du 7 septembre 2017
Affaire C-174/16
H. c/ Land Berlin

241° Arrêt du 18 octobre 2017
Affaire C-409/16
Ypourgos Esoterikon c/ M.-E. Kalliri
(Voir aussi Cour E.D.H., 11 juillet 2017 (déc.), Kužmarskiené v. Lithuania, req.54467/12 ; 8 novembre 2022, Moraru v. Romania, req. 64480/19).

242° Arrêt du 19 octobre 2017
Affaire C-531/15
E.Otero Ramos c/Servicio galego de Saúde et I.N.S.S.

243° Arrêt du 9 novembre 2017
Affaire C-98/15
M.B. Espadas Recio c/ Servicio público de Empleo estatal

244° Ordonnance du 7 février 2018
Affaires jointes C-142/17 et C-143/17
M. Maturi e.a. et C. Passeri c/ Fondazione Teatro dell'Opera di Roma

245° Arrêt du 22 février 2018
Affaire C-103/16
J. Porras Guisado c/ Bankia SA e.a.

246° Arrêt du 26 juin 2018
Affaire C- 451/16
M.B. c/ Secretary of State for Work and Pensions (R.U.)

247° Arrêt du 19 septembre 2018
Affaire C-41/17
González Castro c/ Mutua Umivale, Prosegur España SL et I.N.S.S.

248° Arrêt du 8 mai 2019
Affaire C-161/18
V. Villar Láiz c/ Instituto nacional de la Seguridad social

249° Arrêt du 8 mai 2019
Affaire C-486/18
RE c/ Praxair MRC SAS

250° Arrêt du 20 juin 2019
Affaire C-404/18
Hakelbracht, Vandenbon et IEFH c/ WTG Retail
R.W., 2019-20, 358, noot D. CUYPERS ; *Chr.D.S.*, 2020, 320

251° Arrêt du 18 septembre 2019
Affaire C-366/18
J.M. Ortiz Mesonero c/ UTE Luz Madrid Centro

252° Arrêt du 19 septembre 2019
Affaire C-544/18
H.M. Revenue and Customs c/ H. Dakneviciute

253° Arrêt du 3 octobre 2019
Affaire C-274/18
M. Schuch-Ghannadan c/ Medizinische Universität Wien

254° Arrêt du 7 octobre 2019
Affaire C-171/18
Safeway Ltd c/ A.R. Newton et Safeway Pension Trustees Ltd

255° Ordonnance du 15 octobre 2019
Affaires jointes C-439/18 et C-472/18
O.H. et E.R. c/ Agencia estatal de la Administración tributaria

256° Arrêt du 5 novembre 2019
Affaire C-192/18
Commission c/ Pologne
R.W., 2020-21, 639, noot M. LELOUP
(Voir aussi : Cour E.D.H., 24 octobre 2023, Pająk e.a. c. Pologne, req. 25226/18 etc.)

257° Arrêt du 12 décembre 2019
Affaire C-450/18
W.A. c/ Instituto nacional de la Seguridad social

258° Arrêt du 24 septembre 2020
Affaire C-223/19
Y.S. c/ N.K. AG

259° Arrêt du 18 novembre 2020
Affaire C-463/19
Syndicat CFTC c. Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle

260° Arrêt du 19 novembre 2020
Affaire C-93/19/P
Service européen pour l'action extérieure c. Ch. Hebberecht

261° Arrêt du 21 janvier 2021
Affaire C-843/19
Instituto nacional de la Seguridad social c/ B.T.

262° Ordonnance du 3 mars 2021
Affaire C-841/19
J.L. c/ Fondo de Garantía salarial

263° Arrêt du 12 mai 2021
Affaire C-130/20
Y.J. c/ Instituto nacional de la Seguridad social

264° Arrêt du 3 juin 2021
Affaire C-624/19
K.e.a. c/ Tesco Stores Ltd

265° Arrêt du 14 octobre 2021
Affaire C-244/20
F.C.I. c/ Instituto nacional de la Seguridad social

266° Arrêt du 24 février 2022
Affaire C-389/20
Tesorería general de la Seguridad social
R.W., 2022-23, 544, noot E. DE BECKER

267° Arrêt du 5 mai 2022
Affaire C-405/20
E.B. c/BVAEB (Autriche)

268° Arrêt du 30 juin 2022
Affaire C-625/20
K.M. c/ Instituto nacional de la Seguridad social

269° Arrêt du 14 septembre 2023
Affaire C-113/22
DX c/Tesorería general de la Seguridad social

270° Arrêt du 16 mai 2024
Affaire C-673/22
CCC c/Tesorería general de la Seguridad social et Instituto nacional de la Seguridad social

271° Arrêt du 27 juin 2024
Affaire C-248/23
TC c/ Firma Haus Jacobus

272° Arrêt du 29 juillet 2024
Affaires jointes C-184/22 et C-185/22
KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

273° Arrêt du 4 octobre 2024
Affaire C-314/23
STAVLA et Ministerio fiscal c/ Air Nostrum e.a.

274° Arrêt du 19 décembre 2024
Affaire C-531/23
“Loredas”

NOTE

Il est indispensable de mentionner aussi que la **Cour européenne des droits "de l'homme"** a rendu plusieurs arrêts dans des affaires où des violations de la Convention européenne de sauvegarde des droits "de l'homme" et des libertés fondamentales étaient invoquées en rapport avec l'égalité entre travailleurs féminins et masculins :

a. Arrêt du 24 juin 1993
14518/89
M. Schuler-Zgraggen c/Suisse
R.W., 1993-94, 878, note C. BERX; *Chr. D.S.*, 1998, 515, obs. J. JACQMAIN

b. Arrêt du 21 février 1997
20060/92
van Raalte c/Pays-Bas
Chr. D.S., 1997, 577, obs. J. JACQMAIN, "Strasbourg à l'aide de Luxembourg ?"

c. Arrêt du 27 mars 1998
156/1996/775/976
A. Petrovic c/Autriche
Chr. D.S., 1998, 480, obs. J. JACQMAIN

d. Arrêts du 27 septembre 1999
* 33985/96 et 33986/96
Smith et Grady c/Royaume-Uni
J.T.D.E., 1999, 216 ; *Chr. D.S.*, 2000, 302, obs. J. JACQMAIN

* 31417/96 et 32377/96
Lustig-Prean et Beckett c/Royaume-Uni
R.W., 2001-02, 1003, noot A. DIERICKX

e. Arrêt du 15 février 2001
42393/98
Dahlab c/Suisse
J.D.J., n° 215, 2002, 42 et *Chr. D.S.*, 2003, 300, obs. J. JACQMAIN

f. Arrêt du 11 juin 2002
36042/97
Willis c/Royaume-Uni
Chr. D.S., 2004, 112, note J. JACQMAIN

g. Arrêt du 16 novembre 2004
29865/96
Ünal Tekeli c/Turquie
J.D.J., n° 243, 2005, 41
(Voir aussi: Losonci Rose et Rose c/Suisse, 9.11.2010, 664/06
Leventoğlu c. Turquie, 28.5.2013, 7971/07
Tanbay Tüten c/Turquie, 10.12.2013, 38249/09)

h. Arrêts des 6 juillet 2005 et 12 avril 2006
65731/01 et 65900/01
Stec e.a. c/ Royaume-Uni
Chr. D.S., 2006, 193, note J. JACQMAIN. *R.W.*, 2008-09, 1061, noot P. LEMMENS

i. Arrêt du 23 mai 2006
32570/03
L. Grant c/ Royaume-Uni
(Voir aussi : C.J.C.E., 27.4.2006, C-423/04, Richards)

j. Arrêt du 29 juin 2006
23960/02
Zeman c/Autriche

k. Arrêt du 10 mai 2007
42949/98 et 53134/99
G. Runkee et B. White c/ Royaume-Uni
Chr. D.S., 2007, 499, note J. JACQMAIN
(La Cour a rendu une quinzaine d'arrêts fondés à la fois sur Runkee et White et sur Willis, ci-dessus, f.)

l. Arrêt du 31 mars 2009
44399/05
Weller c/Hongrie
Chr. D.S., 2010, 49, note J. JACQMAIN

m. Arrêt du 11 février 2010
39730/06
Javaugue c/France
(Voir aussi: C.J.C.E., 29.11.2001, C-366/99, Griesmar)

n. Arrêt du 22 juillet 2010
18984/02
P.B. et J.S. c/Autriche
(Voir aussi: C.J.C.E., 1.4.2008, C-267/06, Maruko)

o. Arrêts des 7 octobre 2010 et 22 mars 2012
30078/06
Markin c/Russie
Chr. D.S., 2011, 40, note J. JACQMAIN; *R.W.*, 2013-14, 998, noot G. Schaiko
(voir aussi: Cr.E.D.H., 2.10.2012, Hulea c/ Roumanie, req. n° 33411/059 ; 6.7.2021, Gruba e.a. c/Russie, req. n° 66180/09 etc. ; 19.3.2024, B.T. c/Russie, req. n° 15284/19)

p. Arrêt du 17 février 2011
6268/08
Andrle c/ République tchèque
Chr. D.S., 2012, 103, note J. JACQMAIN
(voir aussi: C.J.C.E., 29.11.2001, C-366/99, Griesmar)

q. Décision du 4 octobre 2011
35473/08
Méndez Pérez e.a. c/Espagne

r. Décision du 10 avril 2012
26252/08
S.V. Richardson c/Royaume-Uni

s. Décision du 10 juillet 2012
58369/10
Staatkundig Gereformeerde Partij c/Pays-Bas

t. Arrêt du 19 février 2013
38285/09
García Mateos c/ Espagne
Chr. D.S., 2014, 424, obs. Ch. LEFLOT, P. MONFORTI et J. JACQMAIN

u. Arrêt du 14 novembre 2013
19391/11
Topčić-Rosenberg c/ Croatie

v. Arrêt du 2 décembre 2014
61960/08
Emel Boyraz c/Turquie
(Voir aussi : Demirel c/ Turquie, 19.6.2018, 30733/08)

w. Arrêt du 13 octobre 2015
33631/06
Vrountou c/Chypre

x.1. Arrêt du 2 février 2016
7186/09
Di Trizio c/Suisse
(Voir aussi : Bladt c/ Suisse (déc.), 18.9.2018, 37946/13)

x.2. Arrêt du 2 mai 2017
61030/08
B.V. c/ Belgique

y. Décision du 16 janvier 2018
22612/15
Charron et Merle-Montet c/ France

z.1. Décision du 18 janvier 2018
46386/10
Hallier e.a. c/ France

z.2. Décision du 22 mai 2018
29923/13
Cristaldi c/ Italie
(Voir aussi : C.J.U.E., 14.7.2016, C-335/15, Ornano)

z.3. Arrêt du 24 octobre 2019
32949/17 et 34614/17
J.D. et A.C. c/ Royaume-Uni

z.4. Arrêts des 20 octobre 2020 et 11 octobre 2022
78630/12
Beeler c/Suisse

z.5 Arrêt du 8 novembre 2022
64480/19
Moraru c/Roumanie
(Voir aussi : C.J.U.E., 18.10.2017, Kalliri, C-409/16)

JURISPRUDENCE BELGE

N.B. :

1. Le relevé ne suit pas un ordre strictement chronologique; la jurisprudence devenant abondante, on a groupé des décisions portant sur la même question.
2. Par contre, on a maintenu l'ordre chronologique dans la section 2.4., relative au harcèlement sexuel sur les lieux de travail, parce que la jurisprudence en la matière reste clairsemée; des décisions similaires sont toutefois citées ensemble.
3. Les art. 6 et 6*bis* de la Constitution, fréquemment cités, sont devenus les art. 10 et 11 dans la version coordonnée de la Constitution, du 17.2.1994.
4. L'ancien art. 119 du Traité de Rome (CEE) est devenu l'art. 141 du Traité coordonné (CE), puis l'art. 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)

2.1. EGALITE DE REMUNERATION

2.1.1. Cons. d'Etat, 10.12.1971 (n° 15.076, Defrenne, *Recueil Arr.*, 1971, 1149)

Madame Defrenne était hôtesse de l'air à la SABENA. A l'époque, les contrats de travail des membres féminins du personnel de cabine de la compagnie comprenaient une clause résolutoire qui s'appliquait lorsque les intéressées atteignaient 40 ans. La réglementation spécifique des pensions de ce personnel était conçue en fonction de cette situation contractuelle. Ayant perdu son emploi en raison de la clause résolutoire, Madame Defrenne entreprit diverses actions judiciaires.

Son premier recours visait à l'annulation de l'A.R. du 3.11.1969 déterminant, pour le personnel navigant de l'aviation civile les règles spéciales du droit à la pension, en application de l'A.R. n° 50 du 24.10.1967. Les hôtesses de l'air étant exclues de ce régime particulier, l'action se fondait sur l'article 119 du Traité de Rome. Le Conseil d'Etat posa une question préjudicielle à la Cour de Justice des C.E., qui par son arrêt du 25.5.1971 (aff. 80/70, "DEFRENNE I") précisa que cette disposition ne s'appliquait pas à un régime légal de sécurité sociale. En conséquence, le Conseil d'Etat rejeta le recours.

Voir aussi ci-dessous, 2.1.3., 2.2.10. et 2.3.8.

2.1.2. Cour Trav. Mons, 25.4.1977 (*J.T.T.*, 1977, 252)

Une travailleuse se plaignait, sur la base de l'article 119 du Traité de Rome, d'avoir subi une discrimination directe en matière de salaire et réclamait des arriérés remontant à plusieurs années. Dans son arrêt du 8.4.1976 (aff. 43/75, "DEFRENNE II"), la Cour de Justice des C.E. avait précisé que l'art. 119 est d'effet direct, même à défaut de dispositions nationales assurant l'égalité de rémunération, et qu'il peut être invoqué, devant les juridictions d'un Etat, par un particulier contre un autre (voir d'ailleurs l'article 47*bis* de la loi du 12.4.1965). Cependant, constatant que divers Etats avaient tardé à se conformer à cet article, la Cour de Justice avait décidé que les recours introduits devant les juridictions nationales postérieurement à la date de son arrêt (8.4.1976) ne pouvaient porter sur des situations antérieures; par contre, les recours introduits avant cette date et portant sur des situations postérieures au 1.1.1962 (entrée en application de l'article 119) étaient admissibles.

La travailleuse avait introduit le 13.1.1966 une action qui réclamait des arriérés pour la période 1961-1965. Reconnaissant la discrimination et tenant compte de l'arrêt du 8.4.1976, la Cour du travail de Mons fait droit à la demande, mais la limite à la période postérieure au 1.1.1962.

2.1.3. Cass. (3ème ch.), 5.5.1980 (*Pas.*, 1980, 1095; *R.W.*, 1980-1981, 1267; *R.D.S.*, 1980, 254)

Madame Defrenne (ci-dessus, 2.1.1.) assigna son employeur en réparation des dommages qu'elle avait subis du fait de la dissolution de son contrat de travail; elle réclamait la différence entre l'indemnité de fin de carrière qu'aurait obtenue un commis de bord masculin qui, lui, aurait pu poursuivre ses prestations au-delà de 40 ans et celle qu'elle-même avait reçue, ainsi que la compensation du préjudice que lui causait en matière de pension le raccourcissement de sa carrière. Elle réclamait aussi des arriérés de rémunération, suscités par une discrimination en matière de salaire.

Déboutée par le tribunal du travail de Bruxelles, Madame Defrenne fit appel. La Cour du travail de Bruxelles rejeta ses deux premières demandes, par son arrêt du 23.4.1975. Quant à la troisième, elle posa une question préjudicielle à la Cour de Justice, qui rendit son arrêt du 8.4.1976 (affaire 84/75, "DEFRENNE II"); en conséquence, la Cour du travail, le 24.11.1976, condamna la SABENA au paiement des arriérés.

Madame Defrenne se pourvut contre l'arrêt du 23.4.1975 devant la Cour de cassation. Celle-ci interrogea la Cour de Justice, qui dans son arrêt du 15.6.1979 (affaire 149/77, "DEFRENNE III") déclara que l'article 119 du Traité de Rome n'était pas applicable aux conditions de travail (y compris de licenciement). En conséquence, la Cour de cassation rejeta le moyen que l'intéressée tirait de cet article. Quant à son argumentation relative aux articles 6 et 6bis de la Constitution (égalité devant la loi et interdiction des discriminations), la Cour de cassation s'en tient à sa jurisprudence constante selon laquelle une distinction entre diverses catégories de citoyens est admissible si elle peut se justifier par des raisons objectives; la Cour rejette ce moyen également.

Voir encore ci-dessous, 2.2.10.

2.1.4. Cour Trav. Bruxelles, 4.12.1980 (*R.G. n*° 11409, inédit)

Sur la base d'un pro justitia de l'Inspection des lois sociales constatant une discrimination salariale, le Directeur général du Service d'Etudes du Ministère de l'Emploi et du Travail avait établi une amende administrative (loi du 30.6.1971) à charge de l'employeur. Celui-ci refusa de s'incliner et le litige fut soumis au tribunal du travail, qui débouta l'administration. En appel, la Cour du travail constate que pour qu'il y ait discrimination au sens de l'article 119 du Traité de Rome et de la C.C.T. n° 25, il faut que la différence de salaire entre personnes de sexe différent exerçant la même activité se fonde uniquement sur le sexe et non sur d'autres critères tels que la qualification, l'âge, l'ancienneté. L'administration n'apportant pas cette démonstration, la Cour confirme le rejet de l'amende.

2.1.5. Cour Appel Bruxelles, 14.1.1983 (*R.G.* n° 1217/81, inédit)
Cour Trav. Liège, 4.6.1992 et 7.1.1993 (*Chr.D.S.*, 1993, 260, note J.J.)

* La Commission paritaire des magasins d'alimentation à succursales multiples a des C.C.T. qui distinguent "gérant de plein exercice" et "gérant d'une succursale auxiliaire ou d'appoint".

Le premier, défini comme celui dont le conjoint n'exerce aucune activité professionnelle ou ne bénéficie d'aucune pension complète, reçoit une rémunération mensuelle moyenne supérieure à celle du second.

En l'espèce, la Cour d'appel estime que le fait que ce sont surtout des femmes qui acceptent les emplois de la seconde catégorie, n'établit pas que la distinction en cause sera constitutive de discrimination indirecte, prohibée par l'article 6 de la Constitution et l'article 119 du Traité de Rome.

Que l'affaire ait été jugée par la Cour d'appel s'explique comme ceci : après la rupture du contrat, l'employeur avait d'abord assigné la travailleuse en remboursement de certaines sommes, devant le tribunal de 1ère instance (article 568 C.J.); lorsqu'à son tour l'employée introduisit sa réclamation d'arriérés de rémunération devant le tribunal du travail, les deux causes furent jointes en raison de leur connexité.

* Le problème a trouvé une solution indirecte dans la jurisprudence récente qui estime que, du moment que le travailleur ou la travailleuse apparaît accomplir des prestations complètes, il doit

obtenir au moins le revenu minimum mensuel moyen garanti par les conventions du Conseil national du Travail (actuellement, C.C.T. n° 43). Voy. Cour Trav. Liège, 11.7.1989 (*Chr. D.S.*, 1990, 25, obs. J. JACQMAIN), qui modifie le point de vue antérieur de la même juridiction : comparer avec Cour Trav. Liège, 28.4.1986 (*Chr. D.S.*, 1987, 128, obs. P. PALSTERMAN et J. SERVOTTE).

* Finalement, dans un autre litige, la Cour du travail de Liège a établi, par ses arrêts des 4 juin 1992 et 7 janvier 1993, que les critères utilisés par les C.C.T. de la C.P. n° 202 pour définir la notion de "gérant à temps plein" induisaient une discrimination indirecte à l'égard des femmes. Dès lors, la Cour décide qu'il faut tenir ces critères pour nuls et accorder à tout gérant qui accomplit des prestations au moins égales à la durée hebdomadaire applicable dans le secteur, la rémunération minimale que les C.C.T. attribuent au gérant à plein temps, et qui est égale au revenu minimal moyen garanti.

La même Cour a ensuite statué de la même manière dans trois autres affaires semblables (arrêts des 9.9.1993, R.G. n° 9436/82, *Bull. FAR*, n° 205/206, 1993, 57, note J.J.; 21.10.1994, *R.G.* n° 10.278/83; et 4.5.1995, *J.T.T.*, 1995, 388, *Chr. D.S.*, 1996, 444, obs. J. JACQMAIN).

* La discrimination n'a été corrigée que par la C.C.T. du 29.4.1996 qui modifie celle du 22.5.1990. Pour la définition des gérants à temps plein, seul est désormais retenu un critère de chiffre d'affaires mensuel minimum.

2.1.6. Trib. Trav. Anvers, 27.3.1984 (*R.D.S.*, 1984, 406)

Employée dans un commerce de gros d'appareils électroménagers, une travailleuse se plaignait de recevoir des commissions inférieures à celles de ses collègues masculins. Elle assigna l'employeur sur la base de l'article 119 du Traité, de l'article 47bis de la loi du 12.4.1965, de la C.C.T. n° 25 et de la loi du 4.8.1978. L'employeur justifiait la différence de rémunération par le fait qu'en raison de lésions dorsales, l'intéressée ne pouvait soulever d'objets lourds et par son manque d'expérience lors du recrutement.

Pour la première fois, une juridiction consulta la commission paritaire spécialisée instituée au sein du C.N.T. par la C.C.T. n° 25. La commission rendit son avis le 7.3.1983 et sur cette base, le tribunal du travail écarta les justifications de l'employeur.

Il décida cependant que pour pouvoir apprécier si oui ou non il y avait salaire inégal pour un travail égal, il devait être informé par les parties des éléments constitutifs de la rémunération. Malgré deux jugements interlocutoires ultérieurs, l'affaire n'a jamais été close par une décision définitive (voir C. VERCAMMEN, intervention à la journée d'étude du 13.12.1985 de la Commission du Travail des Femmes, *Cahiers de la Commission du Travail des Femmes*, n° 8, 1986, 66).

2.1.7. Trib. Trav. Liège, 22.9.1986, (*R.G.* n° 95.936, inédit)
Cour Trav. Gand (sect. Bruges), 5.12.2014 (R.G. n° 2013/AR/197, inédit)

79 ouvrières se plaignent que le système de classification des fonctions en vigueur chez leur employeur (les A.C.E.C., division de Herstal) ait pour effet qu'elles sont payées selon des barèmes inférieurs à ceux dont bénéficient des hommes dont la qualification est inférieure à la leur. Se fondant sur la C.C.T. n° 25, elles demandent la révision de leurs barèmes et le paiement d'arriérés de rémunération.

Par son jugement avant dire droit, le tribunal interroge la commission spécialisée instituée en application de l'article 6 de la C.C.T. n° 25, lui demandant s'il y a eu discrimination; dans l'affirmative, pendant quelle période cette discrimination a eu lieu à l'égard de chacune des travailleuses concernées; et quelles devraient être la classification et la rémunération liées à la fonction exercée par chacune des travailleuses concernées.

L'employeur ayant fait appel du jugement, la commission n'a pu donner d'avis. La Cour du travail de Liège ne s'est jamais prononcée, vu la fermeture de l'entreprise.

Une fabrique de meubles avait classé ses ouvriers en 4 catégories ; toutes les femmes relevaient de la 3ème, mais l'une d'entre elles fit valoir qu'elle accomplissait les mêmes tâches que les hommes de la 1ère, mieux rémunérés. Après avoir entendu une série de témoins, le tribunal du travail de Bruges (25.6.2013) souscrit à l'avis de l'auditorat, conclut que l'employeur ne renverse pas la présomption et le condamne à l'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération. La cour du travail de Gand (sect. Bruges) confirme ce jugement.

2.1.8. Trib. Trav. Nivelles (sect. Wavre), 24.5.1989 et 29.1.1990 (*J.L.M.B.*, 1989, 915; *J.T.T.*, 1990, 203 et 201; *Chr. D.S.*, 1990, 167)

L'Université catholique de Louvain accorde des allocations familiales complémentaires aux membres de son personnel qui sont attributaires dans le régime légal d'allocations familiales (lois coordonnées du 19.12.1939). Or, lorsque les deux parents peuvent avoir cette qualité, le régime légal donne la priorité au père. En conséquence, très peu de mères de famille occupées par l'Université obtiennent le complément.

* Deux travailleuses contestent cette situation comme génératrice de discrimination indirecte, sur la base de l'article 119 du Traité. Dans son premier jugement, le tribunal reconnaît que les avantages en cause, accordés par l'employeur en raison de l'engagement, constituent en effet une rémunération au sens de l'article 119, et qu'il y a discrimination. Il faut ensuite déterminer, en fonction des règles de prescription, l'étendue de la période durant laquelle les plaignantes peuvent réclamer des arriérés, alors que la loi du 4.8.1978 (*supra*, A.2.6.) et la C.C.T. n° 25 (*supra*, A.2.5.) ne s'appliquent pas (ou pas encore) aux régimes extra-légaux de sécurité sociale. Le tribunal interroge donc à ce sujet la Cour de Justice. L'employeur interjette ensuite appel contre les deux jugements.

Voy. sur ce litige D. DE VOS, "Entre salaire et sécurité sociale : la nature rémunératoire d'allocations familiales complémentaires" (*J.T.T.*, 1990, 185) et J. JACQMAIN. "Un enfant = un enfant? L'égalité entre hommes et femmes vis-à-vis des avantages complémentaires de sécurité sociale" (*Chr. D.S.*, 1990, 153).

* En appel, la Cour du travail de Bruxelles (9.4.1991, *J.T.T.*, 1991, 350, obs. D. DE VOS, "Légèretés"; *Chr. D.S.*, 1991, 404, obs. J. JACQMAIN) confirme le caractère rémunératoire, au sens de l'article 119 du Traité de Rome, des allocations familiales complémentaires, mais considère que l'ordre de priorité en cas de concurrence d'attributaires dans le régime légal, n'est pas discriminatoire, car il est dicté par des raisons pratiques et non de principe, dans l'intérêt de l'enfant

et peut être modifié au nom de cet intérêt. Le régime d'allocations complémentaires de l'U.C.L. n'est donc pas discriminatoire non plus.

* Les travailleuses ayant introduit un pourvoi contre cet arrêt, la Cour de cassation l'a mis à néant pour défaut de motivation (arrêt du 28.9.1992, *R.G.* n° 9380) et a renvoyé la cause devant la Cour du travail de Mons.

* Par son arrêt du 21.9.1995 (*Chr. D.S.*, 1996, 202, obs. J. JACQMAIN), la Cour du travail de Mons a demandé à la Cour de Justice si les avantages en cause constituent bien une rémunération au sens de l'art. 119; dans l'affirmative, elle a posé à la Cour la même question relative à l'étendue dans le temps que peut avoir la réclamation d'arriérés, qu'avait formulée le tribunal du travail de Nivelles dans son jugement du 29.1.1990 (ci-dessus). Toutefois, les parties ayant transigé, la Cour de Justice a omis l'affaire de son rôle, par son ordonnance du 29.1.1998 (*J.O.C.E.*, 30.5.1998).

2.1.9. Cour Trav. Anvers, 2.5.1991, *R.W.*, 1991-1992, 510
Cour Trav. Bruxelles, 4.1.2005 (*Chr. D.S.*, 2005, 451, obs. J. JACQMAIN)
Cour Trav. Bruxelles, 19.7.2018 et 6.2.2020 (*R.G.* n° 2017/AB/818, inédit)
Cour Trav. Bruxelles, 25.5.2021 (*J.T.T.*, 2022, 22)

* Sur la base de la loi du 4.8.1978 et de la C.C.T. n° 25, une employée réclamait une indemnité de 6.200 € pour traitement discriminatoire car elle percevait un salaire inférieur à celui de ses collègues cadres masculins et même inférieur à celui d'un de ses subordonnés.

Dans son arrêt du 2.5.1999, la cour du travail d'Anvers la déboute : selon elle, la direction de l'entreprise n'est pas obligée d'accorder le même statut à tous ses cadres et celui-ci peut varier en fonction de l'importance de la fonction pour le rendement de l'entreprise et de la qualification. En l'espèce, la Cour considère qu'il n'est pas discriminatoire d'accorder à un cadre administratif féminin un salaire inférieur à celui d'un cadre commercial masculin et même à celui d'un de ses subordonnés qui possède une formation universitaire (alors qu'elle n'en a pas).

* Dans des circonstances assez similaires, une employée s'estimait victime d'un abus du droit de rupture après un licenciement moyennant indemnité qui faisait suite à sa plainte pour discrimination salariale. La cour du travail de Bruxelles considère que, si elle recevait un salaire inférieur à celui d'un homme occupé dans la même fonction, c'est en raison de la différence de leurs expériences professionnelles antérieures, qui constitue un critère objectif et non discriminatoire. En outre, la cour constate que l'intéressée n'a pas déposé de plainte motivée au sein de l'entreprise, mais s'est seulement adressée à l'administrateur délégué d'une firme cliente; que sa plainte auprès de l'inspection du travail est postérieure au licenciement; et qu'elle n'a pas demandé sa réintégration. La cour rejette la demande (arrêt du 4.1.2005).

Une employée de banque se plaint de discrimination salariale par rapport à un collègue masculin ; en compagnie de l'I.E.F.H., elle en demande la cessation. La cour du travail de Bruxelles accepte les justifications de l'employeur, fondées sur la coexistence historique de barèmes différents dans les deux institutions dont la fusion a donné naissance à la banque. La cour conclut qu'il n'y a pas de discrimination de genre, directe ou indirecte.

Une travailleuse et l'IEFH dénoncent une discrimination salariale consistant en l'octroi d'un barème supérieur à un homme de même qualification. L'employeur répond que ce dernier avait une expérience professionnelle plus importante. La cour du travail de Bruxelles (25.5.2021) estime que les éléments permettant de présumer une discrimination directe ne sont pas apportés. L'éventualité

d'une discrimination indirecte due au travail à temps partiel de l'intéressée est écartée parce que dans l'institution, davantage d'hommes que de femmes sont occupés selon ce régime.

2.1.10. Trib. Trav. Bruxelles, 7.4.1995 (*J.T.T.*, 1995, 369; *Chr.D.S.*, 1997, 359, note J.J.)

L'assurance de groupe conclue par une entreprise n'admet les femmes que jusqu'à leur 60ème anniversaire. Cependant, si une travailleuse souhaite poursuivre ses prestations jusqu'à 65 ans, l'employeur doit lui maintenir les éléments essentiels du contrat qui les lie. Appliquant la jurisprudence BARBER de la Cour de Justice, le tribunal décide que l'employeur doit payer à la travailleuse les cotisations à l'assurance de groupe qu'il aurait continué à verser pour elle si elle avait été un homme.

2.1.11. Trib. Trav. Verviers, 5.3.1997 (*R.G.* n° 2469/94, inédit)
Cour Trav. Liège, 17.10.2000 (*Chr. D.S.*, 2001, 308, obs. J. JACQMAIN)

Dans les services publics, l'allocation de foyer ou de résidence (la seconde équivaut à la moitié de la première) est destinée à compléter les traitements les plus faibles. Aux termes de l'A.R. du 30.1.1967, l'allocation de foyer est octroyée aux agents mariés, à la seule condition que leur traitement ne dépasse pas certains maxima. Dans le cas d'agents non mariés, l'intéressé(e) doit être attributaire d'allocations familiales. Comme l'art. 64, § 1er, 2° des lois coordonnées relatives aux allocations familiales donne priorité au père sur la mère si tous deux peuvent être attributaires, l'A.R. du 30.1.1967 induit une discrimination à l'égard des femmes.

Saisi par une agente statutaire qui se trouve dans cette situation, le tribunal du travail se déclare incompétent et renvoie la cause au tribunal de 1ère instance, bien que l'intéressée ait fondé sa demande sur l'art. 578, 7° du Code judiciaire (action civile naissant d'une infraction à la loi du 12.4.1965 relative à la protection de la rémunération) et l'art. 578, 8° (action relative à l'application du titre V de la loi du 4.8.1978).

En appel, la Cour du travail de Liège se reconnaît compétente. Elle admet que l'allocation est une rémunération, càd. une condition de travail au sens de l'art. 128 de la loi du 4.8.1978, et que la disposition de l'A.R. du 30.1.1967 qui provoque la discrimination est nulle au sens de l'art. 130.

Elle condamne l'employeur public à payer à son agente la différence entre l'allocation de foyer et l'allocation de résidence (qu'elle avait perçue), pour la période écoulée entre la naissance de l'enfant du couple et le moment où, en raison d'une promotion, son traitement a dépassé le plafond qui limite le droit à l'allocation de foyer.

Entre temps, diverses autorités, chacune pour ce qui la concerne, avaient modifié la réglementation afin de supprimer la discrimination entre couples mariés et non mariés, ce qui du même coup corrige la discrimination à l'égard des femmes (pour les services fédéraux : A.R. du 27.5.1999 modifiant celui du 26.11.1997, qui remplace l'A.R. du 30.1.1967).

2.1.12. Cour Trav. Bruxelles, 21.9.1999 et 28.3.2000 (*R.G.* n° 35.998, inédit)
Trib. Trav. Bruxelles, 3.4.2003 (*J.T.T.*, 2003, 324)
Trib. Trav. Bruxelles, 11.6.2003 (*Chr. D.S.*, 2004, 477, note)

* En 1993, une employée est licenciée moyennant préavis alors qu'elle approche de l'âge de 60 ans. Elle saisit le tribunal du travail de divers chefs de demandes.

Notamment, il apparaît que l'entreprise invite systématiquement les employées à démissionner quand elles atteignent cet âge, alors qu'elle s'en abstient à l'égard des hommes. Sur la base de l'art. 127 de la loi du 4.8.1978, le tribunal décide que le licenciement est discriminatoire et donc abusif, et octroie à la travailleuse 5.000 € de dommages et intérêts.

Par ailleurs, l'employée se plaint de ne pouvoir bénéficier de la prépension légale puisqu'à l'époque, les femmes cessent d'avoir droit aux allocations de chômage à 60 ans (art. 64 de l'A.R. du 25.11.1991), et pour cette raison sont exclues de l'application de la C.C.T. n° 17 du 19.12.1974. Dans son jugement du 18.6.1997 (*R.G.* n° 2267/W95, inédit), le tribunal du travail de Nivelles s'appuie sur la jurisprudence de la Cour de Justice (arrêts des 27.6.1990, aff. C-179/09, KOWALSKA et 17.2.1993, aff. C-173/91, Commission c. Belgique) pour écarter les dispositions de l'A.R. du 25.11.1991 et de la C.C.T. n° 17 qui sont contraires à l'effet direct horizontal de l'art. 119 (aujourd'hui 141) du Traité de Rome, et décide que la travailleuse a les mêmes droits qu'un homme; le jugement lui octroie le bénéfice de l'indemnité mensuelle de prépension jusqu'à son 65ème anniversaire.

Sur l'appel interjeté par l'employeur, la Cour du travail de Bruxelles décide (arrêt du 21.9.1999) que ce dernier n'a pas fait d'usage discriminatoire de son droit de licenciement. En ce qui concerne le complément de prépension, la cour estime qu'une femme pas plus qu'un homme n'y a droit si elle a demandé sa pension de retraite, laquelle interdit l'octroi des allocations de chômage. La travailleuse s'est inclinée devant cette position (arrêt du 28.3.2000).

* Il faut signaler que, la Commission européenne ayant entrepris contre la Belgique une nouvelle procédure d'infraction, la C.C.T. n° 17 vicies du 17.12.1997 a modifié la C.C.T. n° 17 pour accorder aux femmes comme aux hommes l'indemnité de prépension jusqu'à 65 ans, indépendamment du droit aux allocations de chômage. Le tribunal du travail de Bruxelles a fait application de ces nouvelles dispositions dans un jugement du 3.4.2003.

* Plus récemment, un employé masculin licencié moyennant indemnité compensatoire à l'âge de 59 ans réclame le bénéfice de la convention collective sectorielle qui octroie aux femmes le bénéfice de la prépension à partir de l'âge de 55 ans. Le tribunal du travail de Bruxelles applique la même jurisprudence que celui de Nivelles (ci-dessus) et fait droit à la demande (jugement du 11.6.2003). Le jugement a ensuite été confirmé par la cour du travail de Bruxelles (24.11.2004, R.G. n° 44.720).

2.1.13. Cour Trav. Bruxelles, 19.10.2004 (*Chr.D.S.*,2005, 16, obs. J. JACQMAIN)

* A l'Institut syndical européen, organisme de recherche situé à Bruxelles et qui dépend de la Confédération européenne des syndicats, une employée se plaint de discrimination salariale, à la fois à l'embauchage et dans la promotion. Elle affirme que lors de son recrutement, elle s'est vu attribuer une échelon inférieur par rapport à des collègues masculins de même qualification, et qu'ensuite, elle n'a pas bénéficié du passage à un grade supérieur que des collègues masculins avaient obtenu automatiquement en fonction de l'ancienneté. Elle fonde son action en justice sur le droit européen et national, en matière d'égalité de rémunération et dans les conditions de travail.

Bien que le système de rémunération appliqué par l'employeur ne semble pas transparent, le tribunal du travail de Bruxelles, dans une motivation très courte, accueille les affirmations de celui-ci et rejette celles de l'employée (jugement du 1.9.1998, R.G. n° 48.659/97).

* En appel, la cour du travail de Bruxelles applique la jurisprudence de la Cour de Justice (notamment DANFOSS, 109/88 du 17.10.1989) aux faits de l'espèce. En ce qui concerne les conditions de recrutement, elle conclut à l'absence de discrimination sexuelle; en ce qui concerne la promotion barémique automatique selon l'ancienneté, elle reconnaît la discrimination et rouvre les débats quant à la fixation des montants dus.

Voir aussi 2.2.22. ci-dessous.

2.1.14. Cour Trav. Bruxelles, 28.4.1999 (*R.G.* n° 32.586, inédit)

Employée administrative à la SABENA, Mme Defreyn avait été admise au bénéfice de la prépension, instituée par une C.C.T. Elle a perçu l'indemnité complémentaire versée par l'employeur jusqu'au 30.11.1991, soit la fin du mois de son 60ème anniversaire (60 ans étant à l'époque l'âge légal de la pension pour une femme dans le régime des travailleurs salariés).

Dans son arrêt COMMISSION c. BELGIQUE, C-173/91 du 17.2.19993, la Cour de Justice a dit que l'indemnité de prépension constitue une rémunération au sens de l'art. 119 (141 actuel) du Traité de Rome, et donc que si les hommes perçoivent cet avantage jusqu'à l'âge de 65 ans, les femmes ne peuvent en être privées à 60. Mme Defreyn se fonde sur cette jurisprudence pour réclamer à la SABENA la valeur de 5 années d'indemnité complémentaire.

Le 28.6.1995, le tribunal du travail de Bruxelles a rejeté sa demande, en retenant l'argumentation de l'employeur qui invoque le "protocole *Barber*", sous l'art. 141 du Traité, selon lequel les prestations des régimes complémentaires de sécurité sociale ne relèvent de l'art. 141 que si elles se rapportent à des périodes d'emploi postérieures au 17.5.1990, sauf si l'intéressé(e) a introduit une action en justice avant cette date, ce qui n'est évidemment pas le cas de Mme Defreyn.

Celle-ci ayant fait appel, la Cour du travail interroge la Cour de Justice quant à l'incidence du "protocole *Barber*" sur le cas d'espèce. Par son arrêt DEFREYN, C-166/99 du 13.7.2000, la Cour répond que le protocole est bien applicable à la prépension conventionnelle belge.

2.1.15. Cons. d'Etat, 26.11.1999 (n° 83.672, C.G.S.P.)

Dans les services fédéraux, un A.R. du 6.9.1998 institue une allocation destinée aux membres du personnel chargés de tâches informatiques. L'octroi de l'avantage est lié à l'exécution effective des prestations.
Certaines absences sont assimilées à la présence effective, notamment le congé de maternité, mais l'autorité refuse d'assimiler les autres congés dus à la protection de la maternité (écartement), qui entraînent donc la réduction de l'allocation.

Usant de son droit d'action (art. 132, al. 1er, 2° de la loi du 4.8.1978), la Centrale générale des Services publics introduit une requête en annulation des dispositions de l'A.R. qui induisent une discrimination directe au sens de l'art. 119 (141 actuel) du Traité de Rome et de l'art. 128 de la loi du 4.8.1978. L'A.R. est aussi critiqué pour diverses autres raisons. Par un A.R. du 7.5.1999, le gouvernement fédéral modifie celui du 6.9.1998 et, notamment, assimile les congés de protection de la maternité à la présence effective en service.

L'arrêt du 26.11.1999 constate que la discrimination dénoncée par la C.G.S.P. a été supprimée et qu'il n'y a plus lieu de statuer.

2.1.16. Cour Trav. Anvers (sect. Hasselt), 6.6.2000 (*Chr. D.S.*, 2001, 39; *Algemeen Juridisch Tijdschrift*, 2000-01, 846, noot Y. STEVENS et B. VAN BUGGENHOUT)

Un travailleur masculin contestait comme discriminatoires les conditions de l'assurance-groupe (pension complémentaire) souscrite par l'employeur. La Cour du travail établit que, pour la période postérieure au 17.5.1990, les conditions d'octroi doivent être égalisées, conformément à l'arrêt BARBER, C-262/88 du 17.5.1990 et, ultérieurement, à la loi du 6.4.1995 modifiée par l'A.R. du 25.4.1997.

Pour la période antérieure au 17.5.1990, la Cour du travail décide que le travailleur peut se réclamer de l'art. 45, al. 1er de la loi du 27.6.1969, au sens duquel les hommes et les femmes ne constituent pas des "catégories" différentes.

Sur une autre application de cette disposition, mais sans qu'il y ait eu discrimination de sexe, voy. Arbh. Brussel, 18.5.2004 (*Chr. D.S.*, 2005, 15).

2.1.17. Cour Trav. Bruxelles, 28.10.2008 et 2.9.2009 (*Chr. D.S.*, 2010, 23)

A La Poste, une agente statutaire occupée à temps partiel doit être affectée à un emploi à temps plein à une date qui coïncide avec le début de son congé de maternité. L'employeur décide de retarder le changement d'affectation jusqu'à la fin du repos postnatal. En conséquence, la rémunération qui, aux termes du statut, doit être maintenue pendant la durée du congé de maternité, reste calculée en fonction des prestations à temps partiel.

La travailleuse saisit le tribunal du travail de Marche-en-Famenne sur la base de la loi du 7.5.1999 et dénonce une discrimination au sens de cette loi et de l'art. 141 du Traité de Rome, en invoquant l'arrêt GILLESPIE (C-342/93 du 13.2.1996) de la Cour de Justice. Le tribunal fait droit à sa demande (jugement du 21.3.2003).

En appel, la cour du travail de Liège, sect. Neufchâteau (15.9.2004) réforme ce jugement en considérant que l'agente n'a pas repris le travail à temps plein et ne peut donc prétendre au traitement calculé sur cette base.

Pour la première fois en cette matière, une organisation syndicale soutient son affiliée dans un pourvoi. Le 5.9.2005 (S.05.0016.F), la Cour de cassation censure l'arrêt pour défaut de réponse aux conclusions fondées sur le droit de l'égalité. L'affaire est renvoyée devant la cour du travail de Bruxelles.

Dans son arrêt du 2.9.2009, celle-ci constate qu'au moment où commença son congé de maternité, l'agente était affectée à un régime de travail à temps plein; c'est donc sur cette base qu'elle devait être rémunérée durant le congé, et La Poste ne trouvait dans son statut du personnel aucune base pour agir autrement.

2.1.18. Cour Trav. Bruxelles, 17.12.2010 (*Chr.D.S.*, 2012, 29, obs. J. JACQMAIN)

Avant le 1.1.2000 (date d'application des modifications réglementaires dues à la transposition de la directive 97/81/CE relative à l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel), le statut pécuniaire des agents de l'Etat (A.R. du 29.6.1973) n'octroyait les augmentations liées à l'ancienneté qu'en fonction des prestations à temps plein. L'A.R. du 11.2.1991 relatif aux droits pécuniaires des personnes occupées sous contrat de travail se réfère à l'A.R. du 29.6.1973.

Une femme qui avait été occupée de 1995 à 1999 conteste ces dispositions devant le tribunal du travail de Bruxelles, en invoquant notamment une discrimination indirecte contre les femmes. Dans son jugement du 8.12.2003, le tribunal du travail de Bruxelles se réfère sur ce point à l'arrêt HILL ET STAPLETON de la Cour de Justice (C-243/95 du 17.6.1998) et fait droit aux demandes de l'intéressée. L'Etat belge ayant interjeté appel, la cour du travail de Bruxelles examine minutieusement le droit de l'Union européenne et la jurisprudence de la Cour de Justice, et confirme le jugement quant à la discrimination indirecte.

2.1.19. Cour Const., n° 51/2008, 13.3.2008 (*J.T.T.*, 2008, 149) ; n° 172/2019, 7.11.2019 (*J.T.T.*, 2020, 437) ; et n° 164/2013, 5.12.2013 (*Chr. D.S.*, 2014, 317, obs. J. JACQMAIN)
Cour Trav. Bruxelles, 17.12.2007 (*J.T.T.*, 2008, 342)
Cour Trav. Bruxelles, 9.11.2012 (*Chr. D.S.*, 2014, 320, note J. JACQMAIN)
Cour Trav. Gand, 14.1.2013 (*Chr. D.S.*, 2014, 292)
Cour Trav. Bruxelles, 15.3.2013 (*Chr. D.S.*, 2014, 299)
Cass., 22.6.2020 (*J.T.T.*, 2020, 439 ; *R.W.*, 2021-22, 243 ; *Chr.D.S.*, 2021, 332)

* Occupée par une a.s.b.l., une employée a été licenciée moyennant indemnité alors qu'elle se trouve en interruption de carrière à temps partiel. Le litige porte entre autres sur la manière de calculer l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de protection. Les juridictions gantoises sont en effet convaincues qu'en cas de travail à temps partiel, il faut calculer à partir de la rémunération à temps plein; elles contestent l'art. 39, § 1er de la loi du 3.7.1978 et l'art. 101 de celle du 22.1.1985, selon lesquels c'est la rémunération en cours (à temps partiel) qui doit servir de référence.

Dans son jugement du 2.3.2007, le tribunal du travail de Gand interroge la Cour constitutionnelle sur la conformité de ces dispositions avec les art. 10 et 11 de la Constitution. Mais en outre, le tribunal envisage l'éventualité d'une discrimination indirecte contre les femmes et la soumet à la Cour constitutionnelle, en lui demandant de combiner les art. 10 et 11 avec l'art. 141 du traité CE et la directive 75/117/CE.

Dans son arrêt n° 51/2008, la Cour constitutionnelle estime que la loi du 22.1.1985 a introduit des garanties suffisantes au bénéfice des travailleurs qui réduisent leurs prestations au titre de l'interruption de la carrière professionnelle, et qu'on ne peut lui reprocher de n'avoir pas prévu, en outre, que l'indemnité de préavis et l'indemnité de protection devaient se calculer sur la base de la rémunération à temps plein. Il n'y a donc pas de violation des art. 10 et 11 de la Constitution. Comme les dispositions de la loi s'appliquent également aux femmes et aux hommes, il n'y a pas non plus de discrimination de genre.

* Un C.P.A.S. a licencié moyennant préavis une ouvrière qui se trouvait en interruption de carrière à temps partiel. Elle a contesté son licenciement comme abusif (art. 63 de la loi du 3.7.1978). Le tribunal du travail de Bruxelles a fait droit à la demande et le C.P.A.S. a interjeté appel. La Cour du travail estime elle aussi que l'employeur ne justifie pas le licenciement au regard de l'art. 63, mais diverses questions apparaissent quant au calcul de l'indemnité forfaitaire, notamment si prendre pour base la rémunération à temps partiel induit une discrimination indirecte contre les femmes. Par son arrêt du 19.3.2007, la cour rouvre les débats pour que les parties s'expliquent sur ces questions. Le 17.12.2007, le siège autrement composé décide que certes, les femmes représentent la majorité des travailleurs occupés à temps partiel. Cependant, aux termes de

l'art. 4 de la loi du 5.3.2002, le principe de proportionnalité garantit qu'il n'y ait pas de discrimination entre travailleurs à temps plein et à temps partiel. Par conséquent, il ne saurait y avoir de discrimination de genre.

* Dans un autre litige encore, la question du calcul de l'indemnité de rupture en cas de réduction des prestations est posée avec la particularité que la travailleuse en cause se trouvait en congé parental. Lorsque la cause parvient devant la Cour de cassation, celle-ci, par son arrêt du 25.2.2008 (*J.T.T.*, 2008, 152), interroge la Cour de Justice sur l'incidence de la directive 96/34/CE relative à l'accord-cadre européen sur le congé parental. La réponse est donnée dans l'arrêt du 22.10.2009 (C-116/08, MEERTS): vu sa finalité, la directive n'admet pas que l'indemnité soit calculée sur la rémunération réduite. La Cour de cassation se conforme à cette décision (arrêt du 15.2.2010, S.07.0027.N). Sur renvoi, la cour du travail de Bruxelles calcule l'indemnité de préavis par rapport à la rémunération à temps plein; elle octroie aussi l'indemnité de protection, calculée de la même manière (arrêt du 9.11.2012). Cette conclusion concorde avec l'interprétation de la Cour de Justice (27.2.2014) dans l'affaire similaire C-588/12 ROGIERS (*Chr.D.S.*, 2014, 318), en réponse à la cour du travail d'Anvers (10.12.2012).

La loi du 30.12.2009 a modifié l'art. 105 de la loi du 22.1.1985 pour donner suite à l'arrêt MEERTS, mais seulement dans le cas du congé parental.

* Néanmoins, au sujet d'un licenciement survenu au cours d'une réduction de moitié de la durée du travail au titre du crédit-temps (C.C.T. n° 77*bis* du C.N.T.), la cour du travail de Gand (14.1.2013) décide que la jurisprudence MEERTS est transposable hors du congé parental, et que l'indemnité compensatoire de préavis devait se calculer sur la base de la rémunération à temps plein. La cour souligne que procéder autrement induirait une discrimination indirecte envers les femmes.

De son côté, la cour du travail de Bruxelles (15.3.2013) maintient qu'il faut calculer sur la base de la rémunération à temps partiel, au sujet d'un travailleur masculin. La Cour constitutionnelle juge dans le même sens (notamment dans l'arrêt n° 172/2019 du 7.11.2019).

Le débat judiciaire a ensuite connu une évolution radicale. Au sujet d'une réduction des prestations à un mi-temps pour soins aux enfants, la cour du travail de Mons avait décidé que l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de protection devaient se calculer sur la rémunération réduite ; elle avait refusé d'envisager l'éventualité d'une discrimination indirecte contre les femmes (arrêt du 23.11.2018, *J.T.T.*, 2019, 23). Saisie de pourvois par la travailleuse en cause et l'I.E.F.H., la Cour de cassation (22.6.2020) se réfère à l'arrêt *R.E.* de la Cour de justice (C-486/18 du 8.5.2018) et décide que la cour du travail a violé l'art. 157 TFUE (égalité de genre dans la rémunération). Voir le commentaire d'A. MECHELYNCK (*J.T.T.*, 2020, 421). Dans une autre affaire, la cour du travail de Liège (11.12.2020, *J.T.T.*, 2021, 170) a suivi cette jurisprudence.

Voy. encore 2.3.31, sur l'incidence du congé parental en matière de vacances annuelles.

* Enfin, au sujet d'un congé à temps partiel pour soins palliatifs, la Cour constitutionnelle opte pour le calcul sur la rémunération à temps plein (arrêt n° 164/2013, 5.12.2013).

2.1.20. Cons. d'État, 27.5.2008 (n° 183.468, Ovens)

Un arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, daté du 13.2.2003, régit la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du ministère. Son art. 30, al. 2 dispose que pour l'octroi des augmentations intercalaires et pour le passage à une échelle barémique supérieure, les périodes d'absence qui ne donnent pas droit au salaire garanti n'entrent

pas en considération. En conséquence, toutes les absences dues à la protection de la maternité, entièrement prises en charge par l'assurance soins de santé et indemnités (branche assurance maternité) produisent un effet négatif sur la rémunération. Il y a donc discrimination directe contre les femmes.

Une travailleuse contractuelle introduit devant le Conseil d'Etat une requête en annulation de l'art. 30, al. 2; se fondant sur le titre V de la loi du 4.8.1978, applicable à la Région. Son organisation syndicale, la C.G.S.P., la soutient, mais dépose aussi une requête identique, en utilisant le droit d'action que lui reconnaît le titre V.

Ultérieurement, l'arrêté du 13.2.2003 est amendé par celui du 20.7.2006, qui insère dans l'art. 30, al. 2 une exception concernant le congé de maternité. Mais en conséquence, les autres absences dues à la grossesse ou l'allaitement (écartement pour activités dangereuses ou travail de nuit) produisent certainement l'effet négatif sur la rémunération. Deux nouvelles requêtes sont introduites. En outre, un autre arrêté du 20.7.2006 recopie celui de 2003 amendé, à l'intention du personnel des organismes d'intérêt public de la Région. La C.G.S.P. dépose un cinquième recours.

Enfin, deux arrêtés du 10.4.2008 corrigent ceux de 2003 et 2006, en rétroagissant à leur date d'entrée en vigueur. Désormais, toutes les périodes de protection de la maternité (définies par référence à la loi du 16.3.1971 sur le travail) comptent pour l'octroi des augmentations intercalaires et du passage à une échelle barémique supérieure.

Dans son arrêt du 27.5.2008, concernant les recours de la travailleuse, le Conseil d'Etat constate qu'il n'y a plus lieu de statuer et met les dépens à charge de la Région. Il fait ensuite de même pour les autres recours.

2.1.21. Cour Trav. Liège, 9.2.2011 (*Chr.D.S.*, 2011, 422; commentaire de C. LARDIN, *ibid.*, 380)

Deux époux avaient été engagés comme concierges d'une entreprise; en outre, le contrat du mari lui confiait des tâches d'"homme à tout faire", tandis que celui de la femme prévoyait des prestations de "personnel d'entretien". L'employeur ayant rompu leurs contrats, les époux contestèrent leur licenciement et formulèrent diverses demandes, notamment en matière d'égalité de genre.

A cet égard, la cour du travail décide que l'activité de concierge de la femme était la même que celle du mari, de sorte que l'employeur ne pouvait la rémunérer moins que lui. Par contre, sans procéder à un examen, l'arrêt affirme que les autres prestations de la femme n'étaient pas de valeur égale à celles du mari, et qu'il n'y avait pas de discrimination dans ce domaine.

2.1.22. Cass., 16.9.2013 (*Chr. D.S.*, 2014, 282, note)

Une travailleuse avait été engagée en 1983 par une entreprise qui avait souscrit une assurance groupe "invalidité", aux termes de laquelle les prestations étaient versées jusqu'à 60 ans à une femme et jusqu'à 65 ans à un homme. Victime d'un accident du travail qui lui avait occasionné une incapacité permanente de 50 %, la travailleuse avait continué, malgré la résiliation du contrat d'assurance groupe en 1994, à percevoir les prestations jusqu'à son 60ème anniversaire. Elle avait alors réclamé à l'assureur le paiement des prestations jusqu'à son 65ème anniversaire; dans son arrêt du 6.9.2011 (R.G. n° 2009/1954), la cour d'appel de Liège le lui avait accordé.

La Cour de cassation confirme cette décision en soulignant que puisque la loi "genre" du 10.5.2007 est d'ordre public, elle s'impose aux effets actuels d'un contrat conclu, et même résilié, sous l'empire de la loi ancienne (celle du 4.8.1978, qui ne s'appliquait pas aux régimes

complémentaires de sécurité sociale). Comme la clause du contrat d'assurance relative aux âges différents pour les femmes et les hommes contrevient à l'art. 12, § 1er de la loi "genre", elle ne peut s'appliquer et les prestations sont dues.

2.1.23. Cour Trav. Bruxelles, 16.3.2018 (*Chr.D.S.*, 2018, 238)

En 1995, un homme fut diagnostiqué comme souffrant de dysphorie de genre. Il subit en 1997 une opération de changement de sexe et la modification d'état civil fut enregistrée en 1998. 15 ans plus tard, l'intéressée trouva un emploi auprès d'une entreprise qui propose une assurance hospitalisation. L'assureur lui soumit une police qui comportait une clause d'exclusion de tous frais résultant de la dysphorie de genre, considérée comme une maladie chronique contractée avant la souscription de l'assurance ; à défaut d'acceptation de cette clause, l'adhésion à l'assurance hospitalisation serait refusée.

Dans le litige qui s'ensuivit, successivement le tribunal du travail néerlandophone (jugement du 6.9.2016) et la cour du travail de Bruxelles reconnaissent une discrimination directe fondée sur le changement de sexe, à l'égard d'un avantage qui relève d'un régime complémentaire de sécurité sociale (art. 4, §2 et 6, §1er, 4° de la loi « genre » du 10.5.2007). Sur la base de l'art. 25 de la loi, la cessation de l'acte discriminatoire (le refus d'assurer la travailleuse si elle n'accepte pas la clause d'exclusion) est ordonnée sous astreinte de 2000 € ; la cour annule cependant les condamnations à l'affichage et la publication du jugement. La travailleuse obtient aussi 1300 € pour dommage moral (art. 23, §2, 1°), mais se réserve de réclamer l'indemnisation d'un dommage matériel qui apparaîtrait ultérieurement.

L'action de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est recevable dans la mesure où elle visait à soutenir celle de la travailleuse, mais non en ce qu'elle tendait à faire ordonner aussi la cessation de la discrimination à l'égard de victimes non identifiées, parce que l'Institut n'établit pas l'existence de celles-ci.

Sur ce dernier point toutefois, l'arrêt a été censuré par la Cour de cassation (arrêt du 11.5.2020, *J.T.T.*, 2020, 410 ; *R.W.*, 2020-21, 628 ; *Chr.D.S.*, 2021, 329), mais seulement parce que la cour du travail n'avait pas rouvert les débats avant de déclarer la demande irrecevable.

2.2. EGALITE DANS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.2.1. Cons. d'Etat, 6.9.1963 (n° 10.167, C.A.P. d'Ixelles, *Recueil Arr.*, 1963, 638)
Cons. d'Etat, 21.12.1966 (n° 12.124, De Meyer, *Recueil Arr.*, 1966, 1011)
Cons. d'Etat, 21.6.1973 (n° 15.928 et 15.929, Baise, *Recueil Arr.*, 1973, 504)

Ces trois affaires portaient sur la conformité à l'article 6 de la Constitution, de décisions administratives réservant à des personnes d'un sexe l'accès à un emploi ou à une promotion (C.A.P. d'Ixelles : emploi de chimiste dans le laboratoire d'un hôpital réservé à une femme; De Meyer : concours de recrutement d'inspecteurs des denrées alimentaires réservé aux hommes; Baise : promotion au grade de contrôleur spécial adjoint à l'Administration des Transports réservée aux hommes).

Dans les trois cas, le Conseil d'Etat reconnaît l'illégalité des décisions contestées (bien que dans le dernier, ce ne soit que pour des raisons de technique juridique; le Conseil admet qu'il n'est

contraire ni à l'article 6 de la Constitution, ni à la Convention de New York du 31.3.1953 sur les droits politiques de la femme, approuvée par la loi du 19.3.1964, de réserver des emplois aux hommes soit dans un souci de protection de la femme contre certains risques physiques ou moraux, soit en raison de considérations objectives tenant à la bonne marche de certains services publics).

Comparer avec 2.2.2. et 2.2.9., ci-dessous.

2.2.2. Cons. d'Etat, 22.7.1980 (n° 20.514, Storms, *Recueil Arr.*, 1980, 983; *R.W.*, 1980-1981, 1074, obs. W. LAMBRECHTS)
Cons. d'Etat, 8.6.1982 (n° 22.316, Van de Velde, *Recueil Arr.*, 1982, 939)

Dans ces deux affaires, des professeurs masculins contestaient la légalité de désignations effectuées en fonction d'une circulaire du Ministre de l'Education nationale qui prescrivait que les élèves masculins et féminins fussent séparés pour les cours d'éducation physique; en conséquence, les emplois étaient réservés à des personnes du même sexe que les élèves. Dans les deux cas, seul l'article 6 de la Constitution était invoqué. Le Conseil d'Etat estime que la distinction est légalement justifiée par la nature même des choses, et qu'en outre l'exigence de pluralisme dans l'enseignement de l'Etat impose que soient respectées les convictions des parents qui tiennent à la séparation.

Le Conseil d'Etat rendit encore le 5.2.1985 deux arrêts dans le même sens (n° 25.010, Vansieleghem et n° 25.011, Feys).

Comparer avec 2.2.1., ci-dessus et 2.2.9., ci-dessous.

2.2.3. Trib. Trav. Gand, 18.5.1981 (*J.T.T.*, 1981, 300)
Cour Trav. Liège, 8.11.1991 (*Chr. D.S.*, 1992, 122, note)

* Une travailleuse avait menti à son employeur qui, au moment de son engagement, lui avait demandé si elle était enceinte. L'employeur avait considéré ce mensonge comme constituant un motif grave de licenciement. Le tribunal du travail de Gand se réfère notamment au Titre V de la loi du 4.8.1978 pour estimer que l'employeur n'avait pas le droit de demander à la travailleuse un renseignement qui aurait pu susciter un refus d'embauche discriminatoire.

* Au même sujet du silence sur l'état de grossesse lors de l'engagement, la Cour du travail de Liège décide que l'ouvrière n'avait pas d'obligation de le révéler (pour autant qu'elle en fût consciente), puisque l'employeur n'aurait pu l'interroger à ce propos sans enfreindre l'article 121, al. 2, 3° de la loi du 4.8.1978. Cet arrêt développe donc le point de vue adopté précédemment par le tribunal du travail de Gand et est conforme à l'arrêt DEKKER de la Cour de Justice (8.11.1990, aff. C-177/88).

Par contre, un arrêt du 10.9.1993 de la Cour du travail de Liège (*Bull. FAR*, n° 205/206, 1993, 115, note J. JACQMAIN), rendu en matière de chômage, considère qu'un employeur a le droit d'interroger une candidate sur ses espoirs d'avoir d'autres enfants.

2.2.4. Cass. (2ème ch.), 11.5.1983 (*Chr. D.S.*, 1983, 493, note M.Th. CUVELLIEZ; *J.T.T.*, 1984, 8)

Une commune procède au recrutement d'un instituteur; deux membres du collège des bourgmestre et échevins, qui doit se prononcer sur les candidatures, déclarent publiquement qu'ils

préfèrent engager un homme plutôt qu'une femme. L'une des candidates évincées, Madame Houbeau, porte plainte auprès de l'Inspection des lois sociales, sur la base de l'article 121 de la loi du 4.8.1978. L'auditorat du travail engage des poursuites pénales (article 141 de la loi) et la plaignante se constitue partie civile. Successivement le tribunal correctionnel de Verviers (jugement du 9.5.1981) et la Cour d'appel de Liège (arrêt du 17.11.1981, *Jur. Liège*, 1982, 86; *J.T.*, 1982, 312) acquittent les prévenus, au nom de la liberté d'opinion que garantissent les articles 14 de la Constitution et 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme. Il n'y a pas de pourvoi en cassation.

Saisi du problème par le ministre de la Justice après l'intervention de la Commission du Travail des Femmes, le procureur général à la Cour de cassation introduit un pourvoi dans l'intérêt de la loi. Dans ces limites, la Cour casse l'arrêt du 17.11.1981, soulignant que les articles 14 de la Constitution et 10 de la Convention admettent que puissent être réprimées les infractions commises à l'occasion de l'usage de la liberté d'opinion, et que précisément l'arrêt a reconnu que les prévenus avaient tenu des propos qui constituaient une infraction à la loi du 4.8.1978.

2.2.5. Trib. Trav. Anvers, 8.11.1983 (*R.G.* n° 11.344, cité par C. VERCAMMEN, intervention à la journée d'étude du 13.12.1985, *Cahiers de la Commission du Travail des Femmes*, n° 8,1986, 63)
Trib. Trav. Louvain,4.1.2018 (*Chr.D.S.*, 2018, 245)

Le tribunal du travail d'Anvers confirme une amende administrative établie à charge d'une société d'intérim. L'Inspection des lois sociales avait constaté que la société avait diffusé une annonce d'emploi manifestement destinée aux seules femmes, en contravention aux articles 121 et 141 de la loi du 4.8.1978.

Un magasin de vêtements diffuse une offre d'emploi de « gestionnaire de stocks ». Lorsqu'un homme présente sa candidature, l'entreprise lui répond par écrit que c'est une femme qu'elle souhaite embaucher.Saisi par le candidat soutenu par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le tribunal du travail de Louvain constate la discrimination directe au sens de la loi « genre » du 10.5.2007. Pour déterminer l'indemnité forfaitaire prévue par l'art. 23, §2, 2° de la loi, le tribunal réfute tous les arguments qu'avance l'entreprise afin de prouver que, même sans discrimination, le candidat n'aurait pas été embauché. L'indemnité égale à 6 mois de rémunération est accordée. Le jugement est définitif.

2.2.6. Trib. Trav. Charleroi, 12.11.1984 (*Chr. D.S.*, 1984, 531; *R.D.S.*, 1984, 420, obs. C. PICHAULT)

Dans l'entreprise Bekaert-Cockerill, qui connaît des difficultés économiques, est adoptée une convention collective qui prévoit de faire passer à temps partiel les travailleurs non-chefs de ménage, càd. essentiellement des femmes. Treize d'entre elles refusent cette mesure et sont licenciées. Le tribunal du travail constate que la mesure décidée constituait une discrimination (indirecte) au sens de la loi du 4.8.1978, et que le licenciement a été prononcé en représailles contre une revendication d'égalité. Le tribunal considère cependant qu'il n'y a pas lieu d'ordonner à l'employeur de mettre fin à la situation discriminatoire (article 133), mais le condamne à l'indemnité spéciale prévue par l'article 136. Par la suite, le Comité de gestion de l'O.N.Em. devait décider que cette indemnité ne constitue pas une rémunération au sens de l'article 126 de l'A.R. du 20.12.1963, aujourd'hui l'article 44 de l'A.R. du 25.11.1991 (instructions de l'O.N.Em., article 126, Réf. 300.1, suite n° 85.40c, 1.4.1985).

2.2.7. Trib. Trav. Bruxelles, 7.1.1987 (*J.T.T.*, 1987, 206, obs. D. DE VOS)

Une travailleuse avait été engagée comme opératrice de photocomposition dans une imprimerie.

Pour des raisons futiles, le personnel ouvrier de l'entreprise arrêta le travail et exigea le départ de l'intéressée. L'employeur suspendit l'exécution du contrat de celle-ci, qui protesta contre cette mesure discriminatoire et porta plainte auprès de l'Inspection des lois sociales. L'employeur la licencia en lui payant une indemnité correspondant à 3 mois de préavis, invoquant une réorganisation de l'entreprise.

Le tribunal constate que le véritable motif du licenciement est discriminatoire et accorde à l'employée l'indemnité de 6 mois de rémunération prévue par l'article 136 de la loi du 4.8.1978.

2.2.8. Trib. Trav. Bruxelles, 20.11.1987 (*J.T.T.*, 1988, 48, obs.)

Employée par l'asbl. Rideau de Bruxelles comme secrétaire de direction, Madame Gillard est licenciée moyennant 6 mois de préavis au moment où elle va atteindre l'âge normal de la pension légale complète, 60 ans (article 83 de la loi du 3.7.1978). Elle se plaint de subir un préjudice, du fait qu'en raison de son passé professionnel elle n'atteindra une carrière complète qu'à 65 ans, et fait valoir que si elle avait été un homme, l'employeur n'aurait pu recourir à l'article 83 que lorsqu'elle aurait atteint cet âge. Elle assigne l'employeur sur la base de la directive 76/207.

Le tribunal reconnaît qu'il s'agit bien d'égalité dans les conditions de travail, y compris de licenciement, et non d'égalité dans les régimes légaux de sécurité sociale (arrêts du 26.2.1986 de la Cour de Justice des C.E., aff. 152/84, MARSHALL I et aff. 262/84, BEETS-PROPER). Il constate que l'article 83 de la loi du 3.7.1978 est contraire à la directive 76/207, et rappelle la supériorité de la norme européenne sur la règle nationale. Cependant, l'arrêt MARSHALL I a affirmé que l'article 5.1. de la directive n'a d'effet direct que contre l'Etat (y compris en tant qu'employeur) et non entre particuliers. Il rejette donc la demande d'indemnisation de l'employée.

C'est à la suite d'une plainte formulée par la même employée que la Commission européenne entreprit contre la Belgique la procédure en manquement qui aboutit à l'arrêt du 17.2.1993 de la Cour de Justice (aff. 173/91, *Chr. D.S.*, 1993, 252, obs. D. DE VOS).

Voir aussi ci-dessous, 2.2.10 et 2.2.16.

2.2.9. Cons. d'Etat, 24.11.1987 (n° 28.888, Brosens et n° 28.889, De Loof, *R.W.*, 1988-1989, 228) et 23.5.1989 (n° 32.626, Delsalle)
Cons. d'Etat, 30.12.1993 (n° 45.552, De Wispelaere, *Chr. D.S.*, 1994, 244, obs. J. JACQMAIN, "Le sexe comme condition déterminante")

* Introduits soit par une femme, soit par un homme, les trois premiers recours demandaient l'annulation de mesures de recrutement qui s'inspiraient de la tradition selon laquelle un éducateur d'internat doit être de même sexe que les élèves qu'il devra surveiller.

Devant pour la première fois se prononcer en fonction de la loi du 4.8.1978, le Conseil d'Etat constate que l'article 122 de cette loi admet que des emplois, en raison de leur nature, peuvent être réservés aux personnes d'un sexe, mais que la profession d'éducateur d'internat ne figure pas dans la liste limitative de ces emplois (A.R. du 8.2.1979). La tradition en cause ne trouve donc plus aucune justification légale, et les décisions contestées doivent être considérées comme nulles (article 130 de la loi).

Toutefois, dans son arrêt du 6 mars 1990 (n° 34.283, Naessens c.Ville de Gand), le Conseil d'Etat s'est référé à sa jurisprudence Brosens et De Loof pour estimer que lorsqu'une

commune impose, comme critère de recrutement de ses agents de police, une taille minimale d'1m.68, elle ne commet pas de discrimination à l'égard d'une femme qui n'atteint pas cette taille.

Comparer cette jurisprudence avec les arrêts 2.2.1. et 2.2.2., ci-dessus.

* Comme on vient de le voir, en exécution de l'article 122 de la loi du 4.8.1978, l'A.R. du 8.2.1079 énumère limitativement les emplois qui peuvent être réservés aux personnes d'un sexe et non de l'autre parce qu'il s'agit d'une condition déterminante pour l'exercice de la profession (voir 2.2.9.). Cependant, et malgré les avis de la Commission du Travail des Femmes, ont été pris aussi l'A.R. du 9.11.1984, qui autorise le recrutement séparé d'hommes et de femmes comme membres du personnel d'éducation ou de surveillance des maisons d'observation et d'éducation surveillée (compétence qui aujourd'hui relève des Communautés), et celui du 29.8.1985, qui concerne le recrutement des gardiens de prison. Ces textes reposent sur la considération que les éducateurs ou surveillants doivent être du même sexe que les personnes dont elles ont la charge, et qui sont placées dans des établissements réservés à un sexe. Mais comme il y a beaucoup moins de filles ou de femmes que de garçons ou d'hommes dans ces établissements, les possibilités de recrutement et de promotion sont plus restreintes pour les éducatrices et gardiennes.

Une gardienne de prison ayant requis l'annulation de l'A.R. du 29.8.1985, le Conseil d'Etat, par son arrêt du 30.12.1993, rejeta sa demande, considérant que l'article 122 laisse au gouvernement une certaine liberté d'appréciation pour décider de la nécessité de prendre une mesure dérogatoire, et que le maintien du principe que les gardiens doivent être du même sexe que les détenus n'est pas déraisonnable et reste dans les limites admises par l'article 122, même s'il en résulte des conséquences plus défavorables pour la carrière des gardiennes que pour celle des gardiens.

* Néanmoins, sur l'avis favorable de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (n° 1 du 10.9.1999), l'A.R. du 10.10.2000 (*M.B.*, 13.10) a abrogé et remplacé celui du 29.8.1985. Désormais, dans chaque prison un maximum de 40 % des gardien(ne)s peuvent être de l'autre sexe que les personnes détenues.

2.2.10. Cour Trav. Bruxelles, 9.9.1987, 2.3.1988 et 8.6.1988 (*Chr. D.S.*, 1988, 340)
Cass. (3ème ch.), 17.1.1994 (*Chr. D.S.*, 1994, 75, obs. J. JACQMAIN, "Un atterrissage en douceur"; *R.W.*, 1994-95, 269).
Cass. (3ème ch.), 20.6.1994 (*J.T.T.*, 1994, 473)
Cass. (3ème ch.), 10.5.1999 (*Chr. D.S.*, 1999, 541, obs. J. JACQMAIN).

* L'A.R. du 3.11.1969 pris en exécution de l'A.R. n° 50 du 24.10.1967 et modifié par l'A.R. du 27.6.1980 fixe à 55 ans l'âge de la pension légale du personnel navigant de cabine de l'aviation civile (comparer ci-dessus, 2.1.1. et voir aussi ci-dessous, 2.3.8.). A la SABENA (comparer ci-dessus, 2.1.3.), cet A.R. est appliqué mais une annexe d'une C.C.T. permettait aux membres masculins de ce personnel de poursuivre à leur demande leurs prestations jusqu'à 60 ans, et obtenir alors une indemnité de fin de carrière. L'employeur avait dénoncé cette C.C.T., mais les hommes engagés avant la dénonciation pouvaient continuer à s'en prévaloir en vertu de l'article 23 de la loi du 5.12.1968 sur les conventions collectives de travail. Alors qu'elle avait précédemment demandé à bénéficier de la même disposition, une hôtesse est licenciée avec 6 mois de préavis pour le motif qu'elle va atteindre 55 ans (art. 83 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail).

L'hôtesse, Madame Van der Vennet, conteste son licenciement. Après une procédure en référé (ci-dessous, 2.2.11.), l'affaire est jugée au fond le 23.12.1986 par le tribunal du travail de Bruxelles (*J.T.T.*, 1987, 209, *Chr. D.S.*, 1987, 190, obs. J. JACQMAIN); celui-ci constate que les conditions de licenciement en vigueur dans l'entreprise sont discriminatoires au sens de l'article 127

de la loi du 4.8.1978 et donc nulles (article 130), et fait usage du pouvoir que lui confère l'article 133 pour enjoindre à l'employeur de mettre fin, dans un délai de 3 mois, à la situation discriminatoire que subit la travailleuse.

L'employeur ayant fait appel, la Cour du travail de Bruxelles considère que vu la dénonciation de la C.C.T., il n'existe plus de disposition discriminatoire, mais que le fait que les avantages de la C.C.T. soient refusés à une travailleuse alors que les travailleurs masculins continuent à en bénéficier en raison de l'article 23 de la loi du 5.12.1968, constitue une pratique discriminatoire.

La Cour déclare aussi que le licenciement prononcé sur la base de cette pratique ne tombe pas sous le coup de l'art. 136 de la loi (puisqu'il ne s'agit pas de représailles); qu'il ne peut faire l'objet d'une injonction prononcée en vertu de l'art. 133, lequel selon la Cour ne vise que des dispositions; et qu'il n'engage pas la responsabilité contractuelle de l'employeur. Par contre, la Cour estime le licenciement abusif. Elle déclare que l'employeur ne pouvait utiliser l'art. 83 de la loi du 3.7.1978 mais devait notifier un délai de préavis normal; le reste du préjudice subi est évalué ex aequo et bono. Le total de l'indemnité atteint 125.000 €, somme la plus forte qui ait été allouée en matière d'égalité.

Sur un pourvoi de l'employeur, l'arrêt du 2.3.1988 a été cassé pour non-respect des droits de la défense (Cass., 13.11.989, *Chr. D.S.*, 1990, 60; *J.T.T.*, 1990, 371). L'affaire, renvoyée à la Cour du travail de Mons, n'a jamais fait l'objet d'une nouvelle décision. A la demande de l'employée, la Cour de cassation a interprété son arrêt du 13.11.989 par un autre du 10.9.1990 (*J.T.T.*, 1990, 382).

* Il faut encore signaler qu'à la suite du jugement du 23.12.1986, la SABENA décida de ne plus faire bénéficier les commis de bord masculins des dispositions de l'annexe, et notifia à plusieurs hommes des licenciements sur la base de l'article 83 de la loi du 3.7.1978. Par trois jugements du 19.9.1988 (*R.G.*, n° 9.177, 9.178 et 16.233), le tribunal du travail de Bruxelles déclara que l'application de l'article 83 était légale, une disposition réglementaire spécifique fixant l'âge normal de la pension pour le personnel concerné. Il estima aussi que pour rétablir l'égalité, l'employeur aurait dû accorder aux hôtesses le bénéfice de l'annexe de la C.C.T. Il accorda aux commis les indemnités de fin de carrière, mais rejeta leurs demandes portant sur les conséquences du licenciement prématuré, considérant que l'annexe de la convention ne leur donnait pas le droit absolu de poursuivre leurs prestations jusqu'à 60 ans.

Par contre, dans plusieurs arrêts, notamment celui du 17.1.1990 (*Chr. D.S.*, 1990, 190, obs. J. JACQMAIN), la Cour du travail de Bruxelles a estimé que les travailleurs masculins avaient bien un droit à poursuivre leurs prestations, à leur demande, jusqu'à 60 ans.

Parmi les diverses décisions qu'ont encore suscitées les litiges opposant des membres du personnel navigant au même employeur, on peut également citer : Trib. Trav. Bruxelles, 3.1.1989 (*Chr. D.S.*, 1989, 347, note); Cour Trav. Bruxelles, 15.9.1989 (*Chr.D.S.*, 1990, 162, obs. J. JACQMAIN), cassé le 10.9.1990 (*Pas.*, I, 29), l'affaire fut jugée à nouveau le 17.3.1994 par Cour Trav. Mons (*Chr. D.S.*, 1994, 265, note); Trib. Trav. Bruxelles, 18.12.1989 (ibidem, 1990, 179, obs. J. JACQMAIN : ce jugement concerne une hôtesse qui était membre du conseil d'entreprise. Il est frappé d'appel); Cour Trav. Bruxelles, 24.1.1990 (*J.J.T.B.*, 1990, 126).

* La problématique de la fin de carrière à la SABENA a pris un cours nouveau avec les deux arrêts du 23.12.1991 de la Cour de cassation (*Chr. D.S.*, 1992, 287, obs. J. JACQMAIN, "De l'égalité considérée comme un jeu d'échecs").

Dans les litiges concernant des stewards masculins, la Cour du travail de Bruxelles avait affirmé à plusieurs reprises que la nullité qui découle de l'article 130 de la loi du 4.8.1978 ne portait pas sur la totalité de l'annexe à la convention collective, mais seulement sur le fait qu'elle excluait les travailleuses. Passant du terrain de l'égalité de traitement à celui de l'égalité de rémunération, l'employeur souleva l'argument que l'effet direct de l'article 119 du Traité de Rome s'oppose au maintien d'une clause contractuelle constitutive de discrimination en matière de rémunération. La Cour du travail de Bruxelles n'avait pas répondu à cet argument dans ses arrêts du 9.1.1991, ni dans celui du 21.5.1991 (*J.S.B.L.N.*, 1992, 11). Saisie d'un pourvoi par l'employeur, la Cour de cassation a mis à néant les arrêts du 9 janvier 1991 pour défaut de réponse aux conclusions, et renvoyé les affaires devant la Cour du travail de Mons, où elles ne furent pas diligentées.

Par la suite, la Cour du travail de Bruxelles, a encore rendu le 22.9.1992 un arrêt concernant un steward, toujours dans le même sens (*R.D.S.*, 1993, 120).

* Finalement, une nouvelle série d'arrêts prononcés par la Cour de cassation, le premier du 17.1.1994, ont donné ce qu'on peut espérer être la solution définitive au problème. La Cour décide que la nullité qui découle de l'article 130 de la loi du 4.8.1978 ne frappe les dispositions de la convention collective incorporées aux contrats individuels que dans la mesure où elles créaient une discrimination à l'égard des femmes, mais non dans leur totalité. En d'autres termes, il y a lieu d'accorder l'avantage contesté aux femmes, et non de le supprimer aux hommes.

* L'enseignement qui précède ne concerne cependant que la disposition de la convention collective relative à l'indemnité de fin de carrière. En ce qui concerne la poursuite des prestations jusqu'à l'âge de 60 ans, la Cour de cassation avait censuré plusieurs arrêts de la Cour du travail de Bruxelles qui considéraient que les travailleurs bénéficient d'un droit à cet égard. Statuant sur renvoi, la Cour du travail d'Anvers avait décidé le 27.4.1994 que le steward masculin en cause ne pouvait invoquer un tel droit. Dans son arrêt du 10.5.1999, la Cour de cassation rejette le pourvoi du travailleur et affirme que la poursuite des prestations ne constituait qu'une faculté subordonnée à l'accord de l'employeur. (Par contre, sur une suite lointaine du même contentieux, voy. C.T. Bruxelles, 9.9.2010, *J.T.T.*, 2011, 175).

2.2.11. Cass. (3ème ch.), 20.6.1988 (*Chr. D.S.*, 1988, 345; *J.T.T.*, 1988, 493; *R.W.* 1988-1989, 678)

Parallèlement à la procédure au fond (ci-dessus 2.2.10.), Madame Van der Vennet avait demandé en référé aux juridictions du travail de recourir à l'article 133 de la loi du 4.8.1978 pour suspendre l'écoulement du délai de préavis, dans l'attente d'une décision sur le fond. Successivement, le président du tribunal du travail de Bruxelles (ordonnance du 16.10.1986¸ *J.J.T.B.*, 1987, 34) et la Cour du travail de Bruxelles (arrêt du 27.11.1986, *J.L.M.B.*, 1987, 305, obs. J. CLESSE et *J.T.T.*, 1988, 47, obs.) le lui refusèrent.

La Cour de cassation rejette également le pourvoi de la travailleuse, décidant sans autre explication que l'article 133 de la loi du 4.8.1978 ne permet pas au juge d'ordonner à l'employeur de réintégrer une personne licenciée en violation des règles d'égalité.

Voy. aussi, mais concernant une allégation de discrimination fondée sur l'âge et le handicap, Trib. Trav. Bruxelles, 29.8.2008, *Chr. D.S.*, 2009, 113, obs. J. JACQMAIN. Dans le même sens, au sujet des convictions syndicales, Cour Trav. Bruxelles, 3.11.2016, *J.T.T.*, 2017, 175.

2.2.12. Cour Trav. Anvers, 26.1. et 14.12.1989 (*R.W.*, 1988-1989, 1301; *J.T.T.*, 1989, 256; *Chr. D.S.*, 1990, 157, obs. J. JACQMAIN, "Maternité et discrimination")
Cour Trav. Bruxelles, 23.2.2005 (*Chr.D.S.*, 2005, 341, obs. J. JACQMAIN)
Trib. Trav. Bruxelles, 10.7.2008 (*R.G.* n° 11.364/07, inédit)

* Un employeur ne cache pas qu'il ne souhaite pas garder à son service les travailleuses qui deviennent mères de famille. Une employée ayant accouché, il attend l'expiration de la période de protection de la maternité (art. 40 de la loi du 16.3.1971 sur le travail) et la licencie moyennant préavis. La travailleuse conteste son licenciement comme discriminatoire et invoque l'article 136 de la loi du 4.8.1978. La Cour du travail d'Anvers décide que cette disposition est inapplicable, mais que l'employeur a contrevenu à l'article 127 de la même loi. Elle déclare nul le préavis et condamne donc l'employeur à une indemnité compensatoire, mais refuse à l'employée une indemnité supplémentaire pour abus du droit de rupture parce que la plaignante ne démontre ni que l'employeur a commis une faute contractuelle, ni qu'elle a subi un préjudice particulier.

* Licenciée en période d'essai par la S.N.C.B., une employée contractuelle invoquait à la fois la protection de la maternité (art. 40 de la loi du 16.3.1971) et l'interdiction de discrimination sexuelle dans les conditions de licenciement (art. 12 de la loi du 7.5.1999). La cour du travail de Bruxelles (arrêt du 23.2.2005) décide que la travailleuse n'apporte pas la preuve que son employeuse était informée de la grossesse au moment où elle a rompu le contrat (les circonstances de l'espèce étaient à cet égard très complexes), de sorte que l'art. 40 de la loi du 16.3.1971 ne pouvait s'appliquer. La cour considère aussi que, si la société n'avait pas connaissance de la grossesse, l'employée ne peut lui reprocher une discrimination liée à la maternité.

* En 2006, une employée en période d'essai est licenciée moyennant une indemnité correspondant à 7 jours de préavis; l'employeur ne conteste pas qu'elle venait de lui annoncer sa grossesse. Mal informée par son organisation syndicale, l'intéressée laisse passer le délai d'1 an après la fin des relations de travail, imposé par l'art. 15 de la loi du 3.7.1978, de sorte qu'elle ne peut plus réclamer à son employeur l'indemnité de protection prévue par l'art. 40 de la loi du 16.3.1971.

Conjointement avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, elle assigne l'employeur en discrimination sexuelle, sur la base de l'art. 12 de la loi du 7.5.1999, applicable aux faits de l'espèce. Celle-ci (art. 25, 2°) érigeait en infraction tout manquement à son article 12, de sorte que l'action civile introduite sur cette base aurait bénéficié de la prescription de 5 ans (art. 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale). Cependant, l'art. 30, §2 de la loi du 7.5.1999 disposait que, pour les travailleurs, toutes les actions auxquelles elle donnait lieu se prescrivaient par 1 an; l'employeur soutient donc que la demande de l'employée est prescrite.

Dans son jugement du 10.7.2008, le tribunal du travail de Bruxelles interroge la Cour constitutionnelle sur l'éventualité de discriminations au regard des art. 10 et 11 de la Constitution, qui auraient résulté de l'art. 30, § 2 de la loi du 7.5.1999. L'arrêt n° 95/2009 du 4.6.2009 répond qu'en imposant aux travailleurs le délai d'1 an au lieu de 5, l'art. 30, § 2 violait les art. 10 et 11 de la Constitution.

Il faut rappeler que la loi du 7.5.1999 a été abrogée et remplacée par celle du 10.5.2007, qui ne comportait, avant sa modification par la loi du 22.5.2014, presque plus aucune disposition pénale.

* Voy. aussi 2.2.23 et 2.2.25.

2.2.13. Cour Appel Bruxelles, 21.12.1989 (*J.T.T.*, 1990, 198, obs. D. DE VOS, "L'avocat, son client ... et son employeur"; *Chr. D.S.*, 1990, 164, obs. J. JACQMAIN, "L'égalité de traitement entre les travailleurs indépendants"; *J.L.M.B.*, 1990, 938, obs. P. MARTENS)

L'Office national de sécurité sociale a des avocats-conseils qu'il rétribue sur la base d'abonnements annuels. En 1987, son comité de gestion décide qu'il ne renouvellera plus les

abonnements des avocats qui atteignent l'âge légal de la pension (càd. 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes dans le régime des travailleurs indépendants, A.R. n° 72 du 10.11.1967). Une avocate estime que cette décision constitue à son égard une discrimination dans les conditions d'accès à l'emploi.

Pour des raisons de procédure, l'affaire aboutit devant la Cour d'appel de Bruxelles qui reconnaît la discrimination sur la base de l'article 6 de la Constitution. Elle constate également que l'O.N.S.S., qui recrute ses avocats en diffusant des annonces, entre dans la définition de l'article 120 de la loi du 4.8.1978, et donc qu'il enfreint l'article 121 de la même loi (interdiction de faire référence au sexe du travailleur dans les conditions d'accès aux emplois ou postes de travail).
C'est, semble-t-il, la première fois dans la Communauté européenne qu'est soulevé un tel aspect de l'égalité entre travailleurs indépendants.

2.2.14. Cour Appel Gand, 2.2.1996 (*R.W.*, 1996-97, 259)
Cour Appel Bruxelles, 21.2.1996 (*R.W.*, 1996-97, 260; *J.D.J.*, 1996, 227)
Civ. Gand, 31.7.1996 (*R.W.*, 1996-97, 1337, note R. VERSTEGEN; *J.D.J.*, 1997, 345, note J. JACQMAIN)
Cour Appel Anvers, 12.5.1997 (*R.W.*, 1997-98, 465)

* La question de savoir si, en Flandre, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement libre confessionnel peuvent spécialiser l'accès aux écoles selon le sexe des élèves, suscite depuis plusieurs années un contentieux abondant, mais qui le plus souvent n'aboutit qu'à des ordonnances en référé.

Les litiges ont d'abord porté sur des refus d'inscription de filles dans les écoles secondaires :
- Civ. Louvain, 11.10.1990 (*Chr. D.S.*, 1991, 148, obs. J. JACQMAIN; *J.D.J.*, n° 109, 1991, 30)
- Civ. Louvain, 26.10.1990 (*J.D.J.*, n° 109, 1991, 32)
- Civ. Anvers, 22.7. et 22.10.1992 (*R.W.*, 1192-93, 541, note L. DIRIX, "Meisjes op de jongenschool ?")
- Civ. Turnhout, 24.8.1992 (*Chr. D.S.*, 1993, 281, obs. J. JACQMAIN)
- Civ. Anvers, 27.6.1995 (*R.W.*, 1995-96, 1218).

Plus récemment, on a découvert des cas de refus d'inscription de garçons dans des écoles primaires. Il y a même des situations dans lesquelles la commune et le pouvoir organisateur libre ont convenu que l'un inscrirait les garçons et l'autre les filles : voir ainsi les deux ordonnances rendues le 28.7.1995 par le président du travail de 1ère instance de Bruges (*R.W.*, 1995-96, 1034 et *J.D.J.*, 1996, 228, note J. JACQMAIN; *R.W.*, 1996-97, 263) qui, dans les deux cas, ordonnent l'inscription des enfants.

* Dans tous ces litiges, les juges ont, soit statué en fait, les parents invoquant un abus de droit, soit débattu la question en droit constitutionnel. Il s'agit en effet de savoir si une école libre est ou non un "service public virtuel", auquel s'applique le principe d'égalité des citoyens (art. 10 et 11 de la Constitution). Ensuite, le débat s'est étendu à la portée de l'art. 24 (liberté d'enseignement, qui comprend la liberté "active" de l'organiser et la liberté "passive" de le suivre), et finalement aux instruments internationaux, comme la Convention européenne de sauvegarde des droits humains, le

Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Convention relative aux droits de l'enfant.

* Les deux premiers litiges connus qui aient été poursuivis en appel concernent l'enseignement primaire. Ils ont abouti aux arrêts, contradictoires entre eux, rendus l'un par la cour d'appel de Gand le 2.2.1996, l'autre par celle de Bruxelles le 21.2.1996.

* Comme on le voit, dans aucun de ces procès la législation relative à l'égalité d'accès à la formation professionnelle (art. 124 et 125 de la loi du 4.8.1978) n'a été invoquée.
Il apparaît pourtant que selon l'A.R. du 29.6.1983, les deux premières années de l'enseignement rénové (ainsi que l'enseignement secondaire technique et professionnel) entrent dans la notion de formation professionnelle; complication supplémentaire, la réforme de l'enseignement en Flandre a supprimé la distinction entre traditionnel et rénové. Sur ces bases, les parents des élèves concernés par l'accès à l'enseignement secondaire auraient pu recourir à la procédure organisée par l'art. 134 de la loi.

Cependant, un réexamen fait apparaître que la formulation des art. 124 et 125 dépasse l'intention du législateur communautaire qui, dans l'art. 4 de la directive 76/207, aurait visé l'instauration de la mixité au plan local et non pas nécessairement par établissement.

Cette interprétation est inscrite dans l'A.R. du 29.6.1983, mais à son tour, celui-ci est critiqué par le Conseil d'Etat qui, dans divers avis récents, considère que puisque la Constitution (art. 127) attribue aux Conseils de Communautés la compétence d'organiser l'enseignement, que l'art. 24 a transféré aux Communautés, la définition de la "formation professionnelle" ne peut plus se faire par un acte du pouvoir exécutif, de sorte que l'A.R. du 29.6.1983 serait devenu anticonstitutionnel, et également l'art. 124 de la loi du 4.8.1974, qui donnait cette délégation au Roi. Si ces interprétations sont exactes, il faut conclure que la loi du 4.8.1978 n'exécute pas correctement la directive. Voir à ce sujet R. VERSTEGEN, "Gemengd onderwijs verplicht ?", *R.W.*, 1996-97, 241.

* Plus récemment, et à nouveau au sujet du refus d'inscrire des garçons en 1ère année d'enseignement secondaire dans une école du réseau libre catholique réservée aux filles, le tribunal de 1ère instance de Gand a reconnu, dans son jugement du 31.7.1996, qu'il s'agit bien de formation professionnelle au sens des art. 124 et 125 de la loi du 4.8.1978. Il a estimé que l'art. 3, § 1er de l'A.R. du 29.6.1983, qui autorise la ségrégation pourvu qu'il y ait une autre école du même réseau dans la commune, ne pouvait limiter la portée de l'art. 125 de la loi, mais que celui-ci devait être interprété à la lumière de l'intention du législateur. Le jugement conclut que la demande d'inscription n'est pas fondée.

* Enfin, dans son arrêt du 12.5.1997, au sujet de l'inscription d'une fille en 1ère année d'enseignement secondaire, la cour d'appel d'Anvers revient à des considérations de liberté de l'enseignement pour rejeter la demande des parents.

* Voir encore l'arrêt n° 110/98 du 4.11.1998 de la Cour d'arbitrage (*M.B.*, 19.11.1998; *R.W.*, 1998-99, 1242, obs. A. VANDAELE et E. CLAES; *J.D.J.*, n° 182, 1999, 50, obs. J. SAMBON) qui rejette les recours en annulation dirigés contre l'art. 31, § 2 du décret du 25.2.1997 de la Communauté flamande relatif à l'enseignement fondamental. Cette disposition permet à un pouvoir organisateur de l'enseignement libre subventionné, de refuser l'inscription d'un élève pour des motifs qui tiennent à son projet pédagogique, à l'exclusion de "motifs incorrects qui compromettent la dignité humaine". La Cour considère que cette formule garantit le respect des instruments internationaux notamment la Convention de New-York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

2.2.15. Civ. Charleroi, 24.5.1991 (*Chr. D.S.*, 1991, 332, obs. J. JACQMAIN, "L'égalité sur la route des vacances"; *J.T.*, 1991, 722)

Un chef d'école du réseau officiel avait publié à l'intention des seuls membres féminins du personnel d'entretien, un ordre de service qui restreignait la liberté de choisir l'époque de vacances.

La travailleuse (nommée à titre définitif) introduisit un recours devant le tribunal civil de Charleroi qui jugea que cette mesure contrevenait au principe de l'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins dans les conditions de travail, au sens du Titre V de la loi du 4.8.1978, et qu'elle ne pouvait donc produire d'effets à l'égard de la travailleuse.

Par ailleurs, sur une requête de l'intéressée, le Conseil d'Etat a annulé la dernière décision du directeur qui la mettait d'office en congé au mois de juillet, en considérant que le système appliqué dans l'établissement contrevenait à la réglementation en vigueur relative aux congés du personnel des écoles, l'A.R. du 8.12.1967 (arrêt du 11.1.1993, n° 41.549, Cammareri c. Communauté française).

2.2.16. Cour Trav. Liège, 13.9.1990, 9.7.1991 et 9.1.1992, (*Chr. D.S.*, 1992, 106, obs. J. JACQMAIN, "Nullité d'une disposition légale contraire au principe d'égalité", *J.T.T.*, 1993, 9)
Trib. Trav. Anvers, 10.9.1992 (*Chr. D.S.*, 1993, 276, obs. J. JACQMAIN, "Encore l'âge de la retraite !"); Cour Trav. Anvers, 9.6.1999 (*Chr. D.S.*, 2000, 280)
Cour Trav. Anvers, 2.5.1994 (*Chr. D.S.*, 1995, 20, obs. J. JACQMAIN)
Cour Trav. Liège, 6.4.1995 (*Chr. D.S.*, 1995, 337, obs. J. JACQMAIN)
Cour Trav. Liège, 23.3.2004 (*Chr. D.S.*, 2005, 343, obs. J. JACQMAIN)

* La Cour du travail de Liège est confrontée au même problème que le tribunal du travail de Bruxelles (voir au 2.2.8.) : arrivée à l'âge de 60 ans, une employée (occupée par une organisation syndicale) a été licenciée moyennant un délai de préavis réduit. Si elle avait été un homme, l'employeur n'aurait pu agir de même avant qu'il eût atteint 65 ans (depuis l'époque des faits, la loi du 20.7.1990 a modifié l'article 83 de la loi du 3.7.1978 et fixé l'âge de 65 ans pour les deux sexes).

La Cour constate que tel qu'il était en vigueur, l'article 83 de la loi du 3.7.1978 permettait à un employeur de commettre une discrimination prohibée par la directive 76/207 et l'article 127 de la loi du 4.8.1978. Elle observe que l'article 130 de cette loi déclare nulles les dispositions contraires au principe d'égalité, et que l'article 117 entend par "dispositions" même celles d'une loi. En conséquence, la Cour décide que l'article 83 était nul lorsque l'employeur en a fait usage. Celui-ci doit donc à l'employée une indemnité compensatoire de préavis, calculée selon les règles normales (article 82 de la loi du 3.7.1978). Par contre, la Cour estime que, la stabilité d'emploi n'étant pas garantie, l'employée ne peut réclamer d'indemnisation pour les conséquences que le raccourcissement de sa carrière produit sur le calcul de sa pension.

En outre, l'employeur a recouru a une disposition légale, ce qui selon la Cour n'est pas constitutif d'un abus du droit de rupture.

Il faut encore signaler que l'employeur avait demandé que l'arrêt fût déclaré commun à l'Etat belge; la Cour accède à cette demande.

Ultérieurement (arrêt du 11.3.1993), la Cour se prononça sur l'indemnisation et décida que l'employée aurait dû bénéficier d'un délai de préavis de 26 mois. Le litige se poursuivit,

l'employeur demandant à la Cour de condamner l'Etat à le garantir de l'indemnité due à l'employée, puis il semble avoir renoncé à cette demande.

* Devant le tribunal du travail d'Anvers, les données du problème sont les même que dans le cas 2.2.8. et le cas précédent : une commune a licencié moyennant un délai de préavis réduit une femme, membre de son personnel contractuel, qui atteignait l'âge de 60 ans.

Le tribunal se réfère à l'arrêt CONSTANZO de la Cour de Justice (22.6.1989, aff. 103/88) pour établir qu'une commune entre dans la notion d'Etat au sens où l'utilise la Cour.
Il peut donc suivre son arrêt MARSHALL I du 26.2.1986 (aff. 152/84) qui a reconnu à l'article 5, § 1er de la directive 76/207 un effet direct à l'égard des Etats membres, y compris en tant qu'employeurs. Sur cette base, le tribunal décide que la commune ne pouvait recourir à l'article 83 de la loi du 3.7.1978, tel qu'il était en vigueur à l'époque (1990), pour notifier à l'employée un délai de préavis réduit; celle-ci a droit à une indemnité calculée en fonction du délai normal.

En outre, le jugement considère qu'en appliquant une disposition légale manifestement contraire aux règles d'égalité (communautaires et nationales), l'employeur a abusé de son droit. Suivant l'arrêt DEKKER de la Cour de Justice (8.11.1990, aff. C-177/88), ce manquement suffit à établir sa responsabilité et ne peut être excusé. L'employée ne chiffrant pas son préjudice, le tribunal l'établit ex aequo et bono à 12.500 € en se fondant sur la jurisprudence de la Cour de Justice (arrêts du 10.4.1984, aff. 14/83, VON COLSON et KAMANN et aff 79/83, HARZ) pour estimer que la sanction de la discrimination doit être suffisamment importante pour exercer un effet dissuasif.

L'employeur ayant fait appel, la Cour du travail d'Anvers, par son arrêt du 9.6.1999, confirme le jugement quant à l'indemnité de préavis, mais estime que la travailleuse ne démontre pas l'existence d'un préjudice distinct dû à l'abus de droit, et annule les dommages et intérêts.

* Le troisième litige présente exactement les mêmes données que les deux précédents, et oppose une employée à un employeur privé (une fondation). La Cour du travail d'Anvers suit exactement le même raisonnement et décide qu'il faut considérer l'ancien article 83 de la loi du 3.7.1978 comme nul au regard de l'article 130 de la loi du 4.8.1978.

Cependant, elle estime qu'en maintenant la disposition litigieuse en vigueur, le législateur a induit l'employeur en une erreur invincible (article 1110 du Code civil) et, en application de l'adage "error communis facit ius", la Cour décide que l'employeur pouvait validement recourir à cette disposition pour notifier à l'employée un délai de préavis réduit.

* Dans la quatrième affaire, dont les données sont également similaires (avec un employeur privé), la Cour du travail de Liège reprend le même raisonnement que dans la première. Elle précise que le titre V de la loi du 4.8.1978 sert à l'exécution de la directive 76/207, de sorte qu'il n'y a pas lieu de faire un détour par l'art. 10 de la Constitution et de demander à la Cour d'arbitrage si l'ancien art. 83 de la loi du 3.7.1978 était conforme à cette disposition; il suffit de constater qu'il contrevenait à la directive, et d'appliquer l'art. 130 de la loi du 4.8.1978 pour en constater la nullité. De cette manière, le juge national donne au droit interne une interprétation compatible avec la règle communautaire, comme le lui impose l'arrêt MARLEASING de la Cour de Justice, C-106/89 du 13.11.1990 (*Recueil*, I-4144).

La Cour accorde à l'employée une indemnité compensatoire pour délai de préavis insuffisant, et condamne aussi l'employeur à des dommages et intérêts, évalués à 1.250 €, parce qu'il a recouru à une disposition discriminatoire. Cependant, à la demande de l'employeur, la Cour dit que l'Etat a engagé sa responsabilité en ne transposant que tardivement la directive; celle-ci

produisant un effet direct à l'égard de l'Etat (arrêt MARSHALL I), la Cour le condamne à garantir l'employeur des sommes qu'il doit à la travailleuse. L'Etat ne s'est pas pourvu en cassation.

* Il faut toutefois signaler que le raisonnement suivi par la Cour du travail de Liège à partir de l'art. 130 de la loi du 4.8.1978 n'est plus possible dans le cadre de la loi du 10.5.2007, dont l'art. 18, §1er exclut qu'elle puisse être invoquée pour dénoncer une discrimination qui résulte d'une autre loi.

* Toute la controverse a été rendue sans objet par la loi du 20.6.1990, qui a modifié l'art. 83 de la loi du 3.7.1978 à partir du 1.1.1991 : l'employeur ne peut notifier le délai de préavis réduit que lorsque l'employé ou l'employée atteint 65 ans. Dans un arrêt du 15.1.2003 (*Chr.D.S.*, 2004, 81; *J.T.T.*, 2004, 266), la cour du travail d'Anvers a décidé que cette modification ne viole évidemment pas les art. 10 et 11 de la Constitution; en conséquence, si l'employeur a licencié moyennant le délai réduit prévu par l'art. 83 une employée qui n'avait pas atteint 65 ans, il lui doit une indemnité compensatoire calculée en fonction de l'art. 82 de la loi du 3.7.1978.

Alors que dans le litige précédent, l'employée ne dénonçait pas de discrimination sexuelle, la cour du travail de Liège, sect. Namur a eu à connaître d'une affaire assez similaire, mais dans laquelle la travailleuse invoquait la loi du 4.8.1978. En l'espèce, l'employeur l'avait licenciée à 63 ans, avec un délai de préavis calculé sur la base du minimum prévu par l'art. 82 de la loi du 3.7.1978. Dans son arrêt du 23 mars 2004, la cour confirme la condamnation de l'employeur à une indemnité complémentaire de préavis; considérant que le licenciement est explicitement discriminatoire, elle octroie aussi à l'employée des dommages et intérêts évalués à 1.250 €.

2.2.17. Cour Trav. Liège, 8.1.1993, (*Chr. D.S.*, 1993, 264, obs. J. JACQMAIN, "Est-il convenable de travailler la nuit ?"); Cour Trav. Liège, 21.10.1994 (*J.T.T.*, 1995, 46; *Chr.D.S.*, 1995, 26, obs. J. JACQMAIN)

Dans un litige qui oppose une chômeuse à l'O.N.Em., l'intéressée, qui a seule la charge d'un jeune enfant, se justifie d'avoir quitté un emploi et de refuser tout poste impliquant des prestations de nuit en soutenant que la réglementation (A.R. du 24.12.1968) n'autorise le travail de nuit des femmes que dans des cas limités, et donc qu'hors de ces cas, l'emploi n'est pas convenable.

L'O.N.Em. soutient que cette réglementation est contraire à l'égalité des sexes.

La Cour du travail estime que la législation belge relative au travail de nuit, qui comporte une interdiction de principe pour les deux sexes mais un système de dérogations différent pour les hommes et les femmes, présente des particularités que la Cour de Justice n'a pas eu à examiner dans son arrêt STOECKEL du 25.7.1991 (aff. C-345/89). Elle demande donc à la Cour si l'article 5 de la directive 76/297 admet un tel système.

La Cour de Justice répond dans son arrêt MINNE, C-13/93 du 3.2.1994 que le système belge est contraire à l'article 5 de la directive. Toutefois, elle répète sa jurisprudence LEVY, C-158/91 du 2.8.1993 et précise que si les dispositions incriminées servaient à exécuter les obligations contractées vis-à-vis d'Etats non-membres de l'Union européenne avant l'entrée en vigueur du Traité de Rome, l'article 234 de celui-ci autorise le juge national à les respecter.

Sur ces bases, la Cour du travail de Liège déclare dans son arrêt définitif du 21.10.1994 que les dispositions de l'article 36 de la loi du 16.3.1971 et de l'A.R. du 24.12.1968 sur le travail des femmes assuraient la conformité du droit belge à la Convention n° 89 de l'O.I.T. sur le travail des femmes dans l'industrie, avant sa dénonciation par la Belgique (effet au 28.2.1993), càd. à l'époque des faits qui ont suscité le litige. L'emploi qu'a abandonné la travailleuse n'était donc pas

convenable au sens de la réglementation du chômage, et ses réserves à une remise au travail impliquant des prestations de nuit étaient légitimes. L'O.N.Em. ne s'est pas pourvu en cassation.

Il faut encore signaler d'autres décisions qui avaient simplement appliqué la législation relative à l'interdiction du travail de nuit des femmes : Trib. Trav. Dinant, 11.10.1991 (*Chr. D.S.*, 1992, 258, obs. J. JACQMAIN), au sujet de l'emploi convenable; Cour Trav. Bruxelles, 19.4.1993 (*J.T.T.*, 1994, 119), réformant Trib. Trav. Bruxelles, 6.3.1992 (*J.S.B.L.N.*, 1992, 281), au sujet d'un licenciement pour motif grave à la suite d'un refus de prestations de nuit, et qui a été confirmé par Cass., 5.12.1994 (*J.T.T*, 1995, 43; *Recente arresten van het Hof van Cassatie*, 1995, 325, obs. N. SCHUTYSER; *Pas*, 1994, I, 1045).

2.2.18 Cour Arb., n° 74/93, 21.10.1993, U.G.B.N. (*M.B.*, 13.11.1993)

Les art. 103 à 107 de la loi du 26.6.1992 portant des dispositions sociales et diverses ont instauré une cotisation spéciale à charge des employeurs qui occupent des travailleurs à temps partiel involontaires. L'Union générale belge de nettoyage introduit une requête en annulation de ces dispositions.

La mesure vise à empêcher un nombre jugé excessif de travailleurs à temps partiel volontaires de se déclarer involontaires afin de bénéficier des allocations de chômage; la méthode utilisée consiste à inciter les employeurs à n'engager que des volontaires. La Cour estime le dispositif raisonnable et justifié, et rejette la requête.

Parmi les moyens présentés par l'U.G.B.N., le troisième invoquait un effet de discrimination indirecte à l'égard des femmes (qui représentent 80 % des travailleurs à temps partiel involontaires), contraire à la directive 76/207. La Cour déclare le moyen non fondé en considérant que la mesure vise à rétablir la proportion réelle entre volontaires et involontaires, et que le principe de non-discrimination ne saurait empêcher le législateur de mettre fin à un abus sous prétexte qu'il est commis en large majorité par des femmes.

2.2.19. Trib. Trav. Bruxelles, 10.10.1994 (*R.D.S.*, 1994, 349, obs. F. HENDRICKX, "Het recht op privacy van de transseksuele werknemer ...")
Cour Trav. Bruxelles, 17.2.2014 (*J.T.T.*, 2014, 257; *Chr. D.S.* 2014, 373, note J. JACQMAIN)
Cour Trav. Liège, 14.1.2013 (*Chr.D.S.*, 2014, 372, note J. JACQMAIN)

* Au sujet du licenciement d'un employé pour la raison qu'il est devenu une femme, le tribunal décide que le motif grave n'existe pas, mais rejette la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le jugement se fonde sur les art. 5 et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits humains (liberté individuelle et vie privée) et s'inspire aussi de la Résolution du 12.9.1994 du Parlement européen "sur la discrimination dont sont victimes les transsexuels" (*J.O.C.E.*, 9.10.1994), mais non sur la législation relative à l'égalité entre hommes et femmes, que la travailleuse n'invoquait pas. Un cas plus ancien n'avait été débattu qu'en termes de gravité du motif, que la cour n'avait pas reconnue (Cour Trav. Liège, 8.12.1992, *R.G.* n° 9180).

On comparera avec l'arrêt CORNWALL de la Cour de Justice (C-13/94 du 30.4.1996).

* Plus récemment, la cour du travail de Liège s'est prononcée au sujet d'une situation similaire (engagement puis licenciement d'un travailleur masculin en cours de changement de sexe). Toutefois, l'intéressée ayant porté plainte pour harcèlement moral contre son supérieur hiérarchique, l'affaire n'a été jugée que sur la base de la loi du 4.8.1996, et non de celle du 10.5.2007

(discrimination de genre). Dans son arrêt du 14.1.2013, la cour du travail décide que l'employeur ne prouve pas que les motifs de licenciement sont étrangers à la plainte, et octroie à la victime l'indemnité de protection égale à 6 mois de rémunération.

* Au sujet du licenciement immédiat et moyennant indemnité d'un ouvrier masculin qui suivait un processus de conversion en femme, le tribunal du travail de Bruxelles (8.8.2011) avait jugé que l'employeur ne démontrait pas l'existence de motifs licites au sens de l'art. 63 de la loi du 3.7.1978, et accordé l'indemnité pour licenciement abusif. Il avait aussi reconnu la discrimination fondée sur le changement de sexe (art. 4, §2 de la loi du 10.5.2007), mais refusé le cumul des indemnités. Enfin, le tribunal avait déclaré irrecevable l'action de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la décision d'agir ayant été prise par sa direction et non son conseil d'administration.

En appel, la cour du travail de Bruxelles (17.2.2014) considère que l'indemnité pour licenciement abusif et l'indemnité forfaitaire pour discrimination n'ont pas le même but et peuvent donc être cumulées; la cour confirme le jugement quant à la première et octroie la seconde. A l'égard de l'Institut, elle estime que les dispositions de la loi du 16.12.2002 et de l'A.R. du 19.3.2003 manquent de clarté, mais que puisque le conseil d'administration avait ratifié la décision de la direction, l'action est recevable. En raison du licenciement reconnu discriminatoire, elle accorde à l'Institut 1 euro symbolique.

2.2.20. Cour Trav. Anvers (sect. Hasselt), 3.9.1997 (*Chr. D.S.*, 1998, 48, note J. JACQMAIN; *J.T.T.*, 1998, 274)

En Communauté flamande, l'art. 101, § 1er, 1° de l'arrêté du gouvernement du 21.12.1988 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle, octroyait aux seules stagiaires féminines ayant charge de jeunes enfants une indemnité complémentaire destinée à payer des frais de garde de ceux-ci. Le texte a ensuite été modifié (arrêté du 23.9.1992) et accorde maintenant l'indemnité aux stagiaires des deux sexes.

A propos de faits antérieurs à cette modification, la cour décide que la version originale de l'arrêté induisait une discrimination directe à l'encontre des hommes, en violation des art. 2 et 4 de la directive 76/207 et de l'art. 125 de la loi du 4.8.1978. Elle applique la jurisprudence de la Cour de Justice (arrêt F.N.V., 71/85 du 4.12.1986) pour décider que les hommes pouvaient également prétendre à l'indemnité.

2.2.21. Cons d'Etat, 23.6.2000 (n° 88.221, Caulier)

Un concours de recrutement de pompiers est organisé par le Secrétariat permanent de Recrutement pour le Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le S.P.R. informe une candidate que la commission d'examens, après une nouvelle délibération, a estimé qu'elle n'avait pas satisfait à l'une des épreuves physiques et qu'elle est donc exclue du concours. L'intéressée saisit le Conseil d'Etat d'une requête en annulation de la décision du S.P.R. et d'une autre en suspension d'extrême urgence puisque les dernières épreuves physiques ont lieu deux jours plus tard. Elle invoque notamment une discrimination basée sur le sexe et contraire à la loi du 4.8.1978.

Le Conseil d'Etat reconnaît l'extrême urgence et, sans examiner les autres moyens d'annulation, retient comme sérieux celui que la requérante tire de l'absence de motivation de la décision de la commission, qui fonde celle du S.P.R. Il déclare aussi qu'il y a risque d'un préjudice sérieux et difficilement réparable, la requérante s'étant préparée à ce concours qui, vu son âge,

constitue sans doute pour elle une unique possibilité; il relève aussi le préjudice moral résultant de l'apparence de discrimination.

Le Conseil d'Etat suspend la décision du S.P.R. et la requérante se présente aux dernières épreuves physiques, avec succès. En conséquence, l'arrêt n° 103.598 du 15.2.2002 constate qu'il n'y a plus lieu de statuer.

.2.2.22. Trib. Trav. Bruxelles, 28.8.2001 (*R.G.* n° 88.188/98, inédit)
Cour Trav. Bruxelles, 19.10.2004 (*Chr.D.S.*, 2005, 16, obs. J. JACQMAIN)

* Dans l'affaire résumée au 2.1.13 ci-dessus, peu de temps après que le tribunal du travail de Bruxelles avait rejeté la demande de l'employée, l'employeur l'avait licenciée moyennant indemnité. Ayant vainement réclamé sa réintégration, elle avait contesté le licenciement comme constituant des représailles (art. 136 de la loi du 4.8.1978).

Une autre chambre du tribunal décide que l'employeur ne démontre pas que les motifs de la rupture du contrat soient étrangers à la plainte pour discrimination; elle souligne d'ailleurs que la protection contre le licenciement-représailles s'applique indépendamment de la décision judiciaire finale quant à l'existence d'une discrimination. L'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération est due.

* Sur l'appel interjeté par l'employeur, la cour du travail de Bruxelles confirme le jugement, par le même arrêt du 19.10.2004 qui fait partiellement droit à la demande originale de l'employée.

2.2.23. Trib. Trav. Namur, 28.4.2003 *(Chr.D.S.*, 2004, 100, obs. J. JACQMAIN)
Trib. Trav. Nivelles, 14.9.2006 (*Chr. D.S.*, 2008, 31)
Cour Trav. Liège (sect. Namur), 12.3.2013 et 18.2.2014 (*R.G.* n° 2012/AN/41, inédits)

* Dans un établissement d'enseignement libre subventionné, le pouvoir organisateur ne renouvelle pas l'engagement d'une institutrice maternelle parce qu'en raison de sa grossesse, elle ne pourrait exercer ses prestations pendant toute l'année scolaire.

Saisi par la travailleuse, le tribunal du travail de Namur (28.4.2003) se réfère à la jurisprudence de la Cour de Justice (en particulier l'arrêt JIMÉNEZ MELGAR, C-438/99 du 4.10.2001) pour juger que la décision du pouvoir organisateur est constitutive de discrimination directe au sens de la directive 76/207; il fixe la réparation du préjudice à 2000 EUR.

* Par contre, à l'égard de circonstances relativement semblables (dans un hôpital privé, le contrat à durée déterminée et à temps partiel d'une diététicienne n'est pas renouvelé une deuxième fois après qu'elle a déclaré sa grossesse), le tribunal du travail de Nivelles estime que la travailleuse n'apporte aucun indice permettant de présumer une discrimination, au sens de l'art. 19 de la loi du 7.5.1999 alors applicable. La demande d'indemnisation est rejetée.

Dans le même sens, et pour le même motif, mais sur la base de la loi du 10.5.2007: Trib. Trav. Gand, 7.9.2009, *R.G.* n° 08/2194 (non-renouvellement d'un contrat de travail intérimaire et refus d'engagement direct); Trib. Trav. Turnhout, 14.9.2009, *R.G.* n° 08/1569/A (refus d'embauchage).

* Plus récemment encore, la ville de Namur avait engagé une architecte sous contrat de travail à durée déterminée d'un an, avec l'intention déclarée de l'occuper ensuite selon la formule "aide au premier emploi" lorsqu'elle remplirait les conditions requises. Peu après son entrée en service, elle déclara sa grossesse, ce qui suscita l'indignation de son chef de service. A l'expiration du premier contrat, elle ne fut pas rengagée.

Saisi par la travailleuse, le tribunal du travail de Namur (13.7.2011) constate qu'elle apporte les éléments qui permettent de présumer une discrimination à l'embauche, et que la ville ne renverse pas la présomption (les reproches d'ordre professionnel formulés par le chef de service n'étant pas suffisamment étayés). Le tribunal octroie à la travailleuse l'indemnité forfaitaire (6 mois de rémunération) que fixe la loi du 10.5.2007 en cas de discrimination sexuelle.

Sur l'appel de l'employeur, la cour du travail de Liège (12.3.2013) confirme qu'il y a présomption de discrimination, mais estime devoir rouvrir les débats pour permettre à la ville de démontrer la réalité des motifs qu'elle invoque comme étrangers à la discrimination. L'arrêt du 18.2.2014 conclut que l'employeur renverse la présomption et donc qu'il n'y a pas lieu à indemnisation.

2.2.24. Cons. d'Etat, 18.6.2003 (n° 120.705, Balleux)
Cons. d'Etat, 30.3.2010 (n° 202.605, Brasseur)
Cons. d'Etat, 6.10.2015 (n° 232.451, Khassime, *Chr.D.S.*, 2018, 248, note J. JACQMAIN)
Cons. d'État, 22 mars 2016 (n° 234.203, Degeest

* Agente au ministère des Finances, l'intéressée a entrepris un recours en annulation de la promotion d'un agent masculin. Elle fait valoir que la proposition de promotion a été formulée par le conseil de direction du département, dont la composition ne comprend pas au moins un tiers de femmes comme l'exige la loi du 20.7.1990 visant à assurer une représentation équilibrée entre hommes et femmes au sein des organes consultatifs, modifiée par celle du 17.7.1997.

Pendant que se déroule cette procédure, est publié l'A.R. du 17.2.2000 pris en exécution de cette loi dont l'art. 3 autorise le Roi à exclure du champ d'application de la loi un organe consultatif "pour des raisons formelles ou qui tiennent à sa nature spécifique". Cet A.R. exclut notamment les conseils de direction des ministères.

L'agente introduit un recours en annulation de cet A.R. Dans son arrêt du 18.6.2003, le Conseil d'Etat examine d'office si un conseil de direction est bien visé par la loi du 20.7.1990 et répond par la négative parce que la composition de cet organe ne résulte pas de présentations, le conseil se composant des fonctionnaires du département titulaires de certains grades. Par conséquent, la mention du conseil de direction dans l'A.R. du 17.2.2000 est superflue et la requérante n'a pas d'intérêt à en demander l'annulation ; la requête est rejetée.

* Un autre requérant (masculin) attaque la nomination du commissaire général de la Police fédérale, et la décision de la commission de sélection qui n'a pas retenu sa propre candidature. Entre autres moyens, il fait valoir que la composition de cette commission ne respecte pas la loi du 20.7.1990; et que celle du Conseil fédéral de la police, qui a donné son avis sur la proposition de nomination formulée par la commission, ne respecte pas non plus la loi.

Dans son arrêt du 30.3.2010, le Conseil d'Etat retient que lorsqu'elle déclare une candidature irrecevable ou juge un candidat inapte, la commission de sélection prend une décision qui lie le ministre, de sorte qu'elle n'agit pas comme un organe consultatif au sein de la loi du 20.7.1990; et que l'art. 1er, al. 2 de cette loi (inséré par la loi du 3.5.2003), aux termes duquel le Roi

doit établir la liste des organes consultatifs visés, n'est toujours pas exécuté, de sorte que le requérant ne pouvait critiquer à l'égard de la loi la composition du Conseil fédéral de la police.

* Sur un sujet voisin, l'art. 295*bis*-1, § 3 du Code judiciaire dispose qu'au sein du Conseil supérieur de la Justice, le groupe des non-magistrats compte, par collège, au moins quatre membres de chaque sexe sur un total d'au moins onze. Un candidat masculin évincé avait introduit une réclamation auprès du Comité des droits humains de l'O.N.U., en invoquant diverses dispositions du Pacte international sur les droits civils et politiques. Le 17 août 2004, le Comité a rejeté la réclamation (voy. le commentaire de S. VAN DROOGHENBROECK, *J.T.*, 2005, 221).

* Au ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, dans une procédure de promotion au grade de premier ingénieur, le conseil de direction classe premiers *ex aequo* un homme et une femme ; celle-ci est promue. Le candidat évincé saisit le Conseil d'Etat en faisant valoir que la décision du gouvernement n'est pas motivée comme l'exige la loi du 29.7.1991. Il apparaît que la seule raison du choix est une volonté d'action positive ; le Conseil d'Etat constate que pour la justifier, le gouvernement aurait dû établir concrètement un déficit de femmes dans le grade considéré, ce qu'il n'a pas fait. La décision est annulée (arrêt du 6.10.2015).

Au sujet d'une procédure de promotion au rang A4 dans l'administration fédérale, une requérante a obtenu l'annulation (motivation incorrecte) de la nomination d'un agent masculin (arrêt n° 232.527 du 12.10.2015). Poursuivant son examen, le Conseil d'État décide toutefois que l'autorité retrouve son pouvoir discrétionnaire de décision ; le fait qu'en l'exerçant, elle doive tenir compte du « quota de genre » (art. 54 de l'A.R. du 2.10.1937), n'implique pas qu'elle soit tenue de nommer la requérante.

2.2.25. Trib. Trav. Bruxelles, 6.11.2006 (*R.G.* n° 44.748/97, inédit
Cour Trav. Bruxelles, 26.11.2008 (*J.T.T.*, 2009, 76) et 16.6.2009 (*Chr. D.S.*, 2010, 19, obs. J. JACQMAIN
Trib. Trav. Liège, 14.10.2009 (*R.G.* n° 379.247, inédit)
Cour Trav. Mons, 15.3.2013 (*Chr. D.S.*, 2014, 417, obs. F. VAN OETEREN)
Trib. Trav. Bruxelles, 4.7.2014 (*Chr. D.S.*, 2014, 427)
Cour Trav. Bruxelles, 3.9.2014 (*J.T.T.*, 2015, 388, opm. L. VERMEULEN; *Chr.D.S*, 2015, 342, note J. JACQMAIN)
Trib. Trav. Mons/Charleroi (La Louvière), 22.5.2015 (*Chr.D.S.*, 2015, 335, note J.J.)
Trib. Trav. Liège (Dinant), 21.9.2015 (*R.G.* n° 14/799/A, inédit)
Trib. Trav. Gand (Courtrai), 25.10.2016 (*R.G.* n° 15/382/A, inédit)
Cour Trav. Mons, 26.10.2018 (*J.T.T.*, 2019, 266)
Cour Trav. Bruxelles, 10.9.2019 (*J.T.T.*, 2020, 482)
Cour Trav. Bruxelles, 11.9.2019 (*J.T.T.*, 2020, 477)
Trib. Trav. Liège (Verviers), 1.9.2021 (*Chr.D.S.*, 2022, 336)
Cass., 4.4.2022 (*J.T.T.*, 2022, 357 ; *Chr.D.S.*, 2022, 438 ; *R.W.*, 2022-23, 1424, noot T. VAN DE CALSEYDE); Cour Trav. Gand, 11.3.2024 (*Chr.D.S.*, 2024, 399)
Cour Trav. Liège (Namur), 3.11.2022 (*J.T.T.*, 2023, 404 ; *Chr.D.S.*, 2023, 538, note)
Cour Trav. Anvers, 12.10.2022 (*J.T.T.*, 2023, 215 ; *Chr.D.S.*, 2023, 536, noot I. VAN HIEL)
Cour Trav. Anvers, 4.1.2024 (*Chr.D.S.*, 2024, 388)

* Une entreprise a licencié une employée moyennant préavis, deux mois après la fin de son congé de maternité. Aux termes de l'art. 40 de la loi du 16.3.1971 sur le travail, la protection spécifique contre le licenciement cesse de s'appliquer un mois après l'expiration du congé de maternité. Cependant, l'employée affirme que, bien avant le début de ce congé, l'employeur a fait paraître des annonces d'emploi visant à la remplacer non seulement durant son absence, mais aussi à

l'expiration d'une période de six mois qui correspondait visiblement au délai de préavis qui lui serait notifié.

Saisi par l'employée, le tribunal estime qu'il doit demander à la Cour de Justice si l'art. 10 de la directive 92/85/CEE, dont l'art. 40 de la loi du 16.3.1971 assure la transposition, inclut la situation décrire ci-dessus dans la notion de licenciement lié à la maternité. Si la réponse est négative, le tribunal veut aussi savoir si, au cas où le licenciement serait jugé contraire au principe de non-discrimination en fonction du sexe (loi du 4.8.1978 vu l'ancienneté des faits), la sanction doit être au moins égale à celle qui serait imposée en vertu de l'art. 40 de la loi du 16.3.1971.

La Cour de Justice a répondu par l'affirmative aux deux questions (arrêt du 11.10.2007, C-460/06, PAQUAY).

* Dans une autre entreprise, une employée a été licenciée moyennant indemnité au cours d'une incapacité de travail due à deux fausses couches successives. Elle avait informé l'employeur de ces circonstances, mais non de ses grossesses.

Le tribunal du travail de Nivelles avait simplement constaté que l'art. 40 de la loi du 16.3.1971 était inapplicable. En appel, la cour du travail (26.11.2008) confirme cette analyse, puis (16.6.2009) accueille l'argumentation fondée sur la discrimination de genre, en se référant à l'arrêt MAYR de la Cour de Justice (26.2.2008, C-506/06). La proximité de la seconde fausse couche et du licenciement crée une présomption de discrimination que l'employeur ne renverse pas.

Vu l'époque des faits, c'est la loi du 7.5.1999 qu'il y a lieu d'appliquer ; son art. 19 ne prévoyait pas d'indemnisation forfaitaire et renvoyait seulement au droit commun de la responsabilité civile. La cour du travail se réfère à l'arrêt PAQUAY (ci-dessus) pour estimer que la loi du 7.5.1999 n'était pas conforme à la directive 76/207/CEE ; en équité, elle évalue le préjudice moral résultant de la discrimination à 5000 €.

* Un autre employeur avait licencié moyennant préavis, remplacé par une indemnité de rupture, une travailleuse dont les absences répétées résultaient de plusieurs fausses couches, dont l'employeur était informé. Le tribunal du travail de Mons/Charleroi (22.5.2015) constate une discrimination directive et octroie à la travailleuse, en plus d'un complément d'indemnité de rupture, l'indemnité de 6 mois de rémunération prévue par l'art. 23, § 2, 2° de la loi du 10.5.2007 ; l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes reçoit 1 euro. Dans le même sens, C.T. Liège, 21.2.2020, *J.T.T.*, 2021, 200.

* Au sujet d'un cas beaucoup plus simple de licenciement moyennant indemnité qui avait suivi de peu l'annonce de la grossesse, le tribunal du travail de Liège (jugement du 14.10.2009) constate d'une part que l'employeur ne prouve pas que sa décision repose sur des motifs étrangers à l'état physique de l'employée, et de l'autre qu'il ne renverse pas la présomption du comportement discriminatoire en fonction du sexe, dont elle a apporté les indications. Aucune disposition légale ne s'opposant au cumul, le tribunal (pour la première fois en jurisprudence) octroie à la fois l'indemnité de protection de la maternité (art. 40 de la loi du 16.3.1971) et l'indemnité forfaitaire qui répare la discrimination (art. 23 de la loi "genre" du 10.5.2007). Toutefois, en appel la cour du travail de Liège (3.2.2011, *R.G.* n° 2010/A2/039) a réformé le jugement en décidant que le licenciement était étranger à la grossesse et qu'il n'y avait pas eu de discrimination ; la cour ne s'est donc pas prononcée sur le cumul d'indemnités.

* De son côté, la cour du travail de Mons (15.3.2013) a constaté que le licenciement d'une employée enceinte en période d'essai contrevenait à l'art. 40 de la loi du 16.3.1971, l'employeur ne démontrant pas la réalité des motifs qu'il invoquait comme étrangers à la grossesse.

La cour reconnaît aussi qu'un tel licenciement constitue une discrimination au sens de la loi "genre" du 10.5.2007. Cependant, elle décide, en citant l'art. 17 de cette loi, que l'indemnité forfaitaire prévue par son art. 23 aurait la même fonction que celle de l'art. 40 de la loi du 16.3.1971 qui a déjà été accordée. Le cumul ne se justifie donc pas. Dans le même sens, mais avec une motivation différente, l'arrêt du 26.10.2018 de la cour du travail de Mons.

* Quant au tribunal du travail de Bruxelles (4.7.2014), il considère qu'une demande d'indemnité pour discrimination de genre a un objet et un fondement distincts de celle qui concerne la protection de la maternité. Par conséquent, l'action portant sur la seconde n'a pas interrompu la prescription de la première, introduite tardivement.

* La cour du travail de Bruxelles (3.9.2014) affirme que la loi "genre" du 10.5.2007 offre la même protection que la loi du 16.3.1971 et ne vise pas à donner à une travailleuse enceinte une position privilégiée. Le cumul est refusé.

* Le tribunal du travail de Liège, division Dinant (21.9.2015) adopte la méthode d'analyse proposée par F. VAN OETEREN (sous C.T. Mons, 15.3.2013, ci-dessus), mais conclut qu'en l'espèce, le licenciement illégal ne semble pas constituer une cause de discrimination de genre. De même exactement T.T. Brabant wallon, div. Nivelles, 10.3.2016, *R.G.* n° 13/2673/A ; T.T.Hainaut, div. Tournai, 21.3.2016, *R.G.* n° 14/2005/A.

- Dans un autre cas encore, la cour du travail de Liège, division Namur (3.11.2022) a admis le cumul. Ce débat semble désormais vidé par l'art. 23, §3 de la loi « genre ».

- Une employée subit une incapacité de travail due à un cancer. Elle se trouve ensuite en congé de maternité, puis à nouveau en incapacité de travail. L'employeur la licencie en payant l'indemnité compensatoire de préavis.

Accompagnée par l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, elle conteste son licenciement comme contraire à l'art. 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, en faisant valoir que l'employeur avait déjà manifesté son intention de rompre le contrat durant la période de la protection de la maternité. Le tribunal du travail de Gand (Courtrai) estime qu'elle ne prouve pas cette affirmation et rejette sa demande. De même, il décide que l'employée n'apporte pas suffisamment d'éléments qui permettraient de présumer une discrimination de genre au sens de la loi du 10.5.2007, laquelle consisterait en un licenciement destiné à conserver à son poste la personne qui l'a remplacée pendant son congé de maternité.

Simultanément, l'employée, accompagnée par UNIA (ex- Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la discrimination), soutenait que le licenciement, motivé par son état de santé, constituait une discrimination interdite par la loi "discrimination en général" du 10.5.2007. Le tribunal conclut que l'employeur ne renverse pas la présomption de discrimination, et le condamne à l'indemnité égale à 6 mois de rémunération ; UNIA obtient 1 €.

Dans des circonstances assez similaires (licenciement motivé par des absences pour maladie qui, selon la travailleuse, résultent de sa grossesse ou de son accouchement), la cour du travail de Bruxelles arrive à des conclusions différentes. L'arrêt du 10.9.2019 retient que l'employeur ne renverse pas la présomption de discrimination, peu importe qu'il invoque aussi d'autres motifs étrangers à la maternité. Par contre, l'arrêt du 11.9.2019 retient que la travailleuse n'établit pas que l'employeur était informé de la relation entre les absences pour maladie et la maternité, ce qui écarte la présomption de discrimination de genre.

Immédiatement après la fin du congé de maternité, une travailleuse s'était trouvée en incapacité de travail et avait été licenciée moyennant indemnité. La cour du travail d'Anvers (4.1.2024) a jugé que, l'employeur ne prouvant pas de motifs étrangers à la maternité, la travailleuse avait droit à l'indemnité de protection ; en outre, l'employeur ne renversant pas les présomptions de discrimination, la travailleuse avait droit aux indemnités prévues par la loi « genre » et par la loi « discrimination en général » (état de santé).

- Après le 2ème accouchement d'une travailleuse, une contestation due à des absences occasionnées par la santé de ses enfants avait résulté en son licenciement. Dans son arrêt du 10.9.2019 (R.G. n° 2017/AB/659), la cour du travail de Bruxelles avait dit que la protection de la maternité ne pouvait être étendue au-delà du délai fixé par l'art. 40 de la loi du 16.3.1971 et que, comme les responsabilités familiales concernent les hommes autant que les femmes, il n'y avait pas de discrimination directe au sens de la loi « genre » du 10.5.2007. Sur le pourvoi introduit par la travailleuse et l'IEFH, la Cour de cassation (4.4.2022) confirme l'analyse de la cour du travail concernant la protection de la maternité ; toutefois, l'arrêt est cassé parce qu'il n'a pas répondu au moyen tiré de la discrimination indirecte. Après renvoi, la cour du travail de Gand (11.3.2024) a reconnu la discrimination indirecte.

  Au sujet du licenciement d'une travailleuse, motivé par la réorganisation de l'entreprise, entamée durant son congé de maternité et poursuivie pendant son interruption de carrière pour assistance à une grand-mère malade, la cour du travail d'Anvers (12.10.2022) a estimé que les éléments permettant de présumer une discrimination indirecte de genre n'étaient pas apportés.

- Dans un cabinet vétérinaire, une employée accouche au cours de son 4ème contrat à durée déterminée successif. Le cabinet lui annonce qu'il avait l'intention de l'engager à durée indéterminée et à temps plein, mais que, vu les difficultés de conciliation travail/famille qu'elle va rencontrer, l'engagement sera à temps partiel. Elle refuse et le contrat expire à la date prévue. Dans le litige introduit par l'employée et l'IEFH, le tribunal de travail de Liège, div. Verviers, décide (1.9.2021) que l'art. 40 de la loi du 16.3.1971 ne s'applique pas, mais que le refus d'engager l'intéressée à durée indéterminée et à temps plein crée une présomption de discrimination au sens de la loi « genre » du 10.5.2007, que l'employeur ne renverse pas. Le tribunal accepte la preuve apportée par l'employée à l'aide de l'enregistrement d'une conversation à l'insu des participants, parce qu'il n'y avait pas d'autre moyen disponible. L'indemnité spéciale égale à 6 mois de rémunération est due. Le jugement n'a pas été frappé d'appel.

2.2.26. Cour Trav. Bruxelles, 18.5.2012 (*Chr. D.S.*, 2013, 65)
Cour Trav. Bruxelles, 6.1.2012 et 3.6.2014 (*Chr. D.S.*, 2014, 410)
Trib. Trav. Anvers, 13.4.2016 et 19.4.2017 (*R.G.*, n° 14/5123/A, inédit)

* Au sujet du licenciement d'une travailleuse qui se soumet à un processus de fécondation *in vitro*, la cour du travail d'Anvers (25.6.2004, *Chr. D.S.*, 2009,81) avait simplement appliqué l'art. 40 de la loi du 16.3.1971 sur le travail, sans tenir compte du fait que la fertilisation avait échoué.

* Confronté à une situation identique, le tribunal du travail de Bruxelles (31.12.2010) a préféré se référer à l'arrêt MAYR de la Cour de Justice, C-506/06 pour appliquer l'art. 23, §2 de la loi "genre" du 10.5.2007, l'employeur n'apportant pas la preuve de l'absence de discrimination.

Celui-ci a toutefois interjeté appel. Par un arrêt du 6.1.2012, la cour du travail de Bruxelles a ordonné la comparution des parties afin de vérifier les éléments de fait qu'elles invoquent. L'arrêt du 3.6.2014 conclut que la travailleuse n'a pas informé l'employeur du traitement *in vitro* et rejette sa demande d'indemnisation.

* Dans une autre affaire encore, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes agissait aux côtés de la travailleuse en cause, qui s'était soumise à un processus de fécondation *in vitro* mais n'avait pas encore subi d'implantation d'ovules. Le tribunal du travail de Bruxelles (20.1.2011) avait refusé de suivre la jurisprudence de la cour du travail d'Anvers et écarté l'art. 40 de la loi du 16.3.1971 puisqu'il n'y avait pas de grossesse. Quant à la discrimination de genre, le tribunal avait estimé que les motifs économiques invoqués par l'employeur étaient réels, et que la travailleuse n'établissait pas l'apparence d'une discrimination.

En appel, la cour du travail de Bruxelles (18.5.2012) déclare tardif le recours de la travailleuse mais accueille celui de l'Institut. Elle confirme cependant le jugement.

* Un autre litige concerne une travailleuse qui s'était absentée à plusieurs reprises pour les besoins d'un processus de fécondation *in vitro*, dont l'employeur était informé. Elle fut licenciée moyennant indemnité presque en même temps qu'elle annonçait à l'employeur que le processus avait abouti à sa grossesse.

Le tribunal du travail d'Anvers (13.4.2016 et 19.4.2017) considère que la travailleuse ne prouve pas que l'employeur avait reçu cette dernière information lorsqu'il décida de la licencier, de sorte que l'article 40 de la loi du 16.3.1971 ne s'applique pas. Par contre, l'employeur ne renverse pas la présomption de discrimination directe résultant des absences dues à la fécondation *in vitro*. Le tribunal octroie à la travailleuse l'indemnité égale à 6 mois de rémunération, prévue par l'art. 23, §2 de la loi "genre" du 10.5.2007. L'Institut, partie intervenante, ne démontre pas l'existence d'un préjudice propre qui devrait être indemnisé.

2.2.27. Cons. d'Etat, 16.2.2012 (n° 218.060, Coppens, *Chr. D.S.*, 2012, 390, obs. J. JACQMAIN)

Au tribunal de 1ère instance de Bruxelles, une greffière est affectée depuis quinze ans auprès d'un juge d'instruction. Juste avant le début de son congé de maternité, le greffier en chef l'informe qu'à l'issue de celui-ci, elle sera transférée à d'autres fonctions. Le président du tribunal confirme sa décision, qu'il dit inspirée par le souci du bon fonctionnement du service, conformément à l'art. 164 du Code judiciaire.

S'estimant victime d'un règlement de comptes au sein du tribunal, l'intéressée saisit le Conseil d'Etat d'une requête en suspension de la décision. Le Conseil considère que les greffiers doivent être assimilés à des magistrats et non à des membres du personnel des tribunaux, au sens de l'art. 14, §1er des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat ; il se déclare d'office incompétent.

Ultérieurement, la loi du 20.1.2014 a modifié l'art. 14, §1er et rendu le Conseil d'État compétent pour ce contentieux.

2.2.28 Cour Trav. Bruxelles, 13.11.2012 (*Chr. D.S.*, 2014, 286; commentaire de L. MARKEY, 279)
Trib. Trav. Liège (div. Dinant), 11.8.2017 (*Chr.D.S.*, 2018, 242)
Cour Trav. Liège (div. Namur), 18.3.2021 (*J.T.T.*, 2021, 409 ; *Chr.D.S.*, 2022, 55, note J.J.)

* En 2004, la Commission européenne a licencié ses professeurs de langues, occupés sous contrats de travail, selon des modalités différentes. La plupart ont reçu une indemnité

compensatoire ; seuls ceux qui se trouvaient à moins de 2 ans de l'âge légal de la retraite ont dû prester durant le délai de préavis. Il s'agissait seulement de femmes.

L'une d'entre telles conteste son licenciement et invoque notamment une discrimination fondée sur l'âge et le sexe. La cour du travail estime que les éléments de la cause établissent l'apparence de discrimination ; la Commission n'apporte pas la preuve contraire. Sur la base des lois applicables à l'époque (7.5.1999 et 25.2.2003), la cour fixe en équité l'indemnisation à 5.000 €.

Une entreprise de titres-services n'a pas retenu la candidature d'un homme de 43 ans à un emploi administratif, apparemment en raison de son sexe et de son âge. Devant le tribunal du travail de Liège (div. Dinant), l'employeur ne renverse pas la présomption de discrimination fondée sur l'un et l'autre critères. Le Tribunal considère que les indemnités spéciales prévues, l'une par la loi "genre" du 10.5.2007 et l'autre par la loi "discrimination en général" de la même date, ont des causes différentes et peuvent donc être cumulées. Toutefois, en ce qui concerne la discrimination de genre, l'employeur démontre que, même en l'absence de celle-ci, l'intéressé n'aurait pas été engagé ; le tribunal limite l'indemnité à 3 mois de rémunération (art. 23, § 2, 2° de la loi "genre"). Ce jugement est définitif. Voy. le commentaire de L. FASTREZ, P. LOECKX et L. MONNIER, *Chr.D.S.*, 2018, 174.

- Une institution publique avait refusé d'envisager les aménagements raisonnables qui auraient permis à une travailleuse contractuelle atteinte d'endométriose, de poursuivre normalement ses prestations, et avait fini par la licencier. Accompagnée par UNIA, l'intéressée avait dénoncé seulement la discrimination fondée sur le handicap (et non aussi sur le genre), au sens de la loi « générale » du 10.5.2007. La cour du travail de Liège, div. Namur (18.3.2021) reconnaît la discrimination, mais estime que le refus d'aménagements raisonnables et le licenciement ne créent qu'un seul préjudice et donc que l'indemnité spéciale de 6 mois de rémunération ne doit être accordée qu'une fois.

2.2.29 Trib. Trav. Nivelles, 22.7.2014 (*R.G.*, n° 12/259/A)

Avant sa modification par celle du 26.12.2013, la loi du 3.7.1978 organisait, en son art. 63, un régime de protection des ouvriers contre le licenciement abusif. L'art. 115 excluait l'application de cette disposition aux personnes engagées sous contrat de travail de domestique, bien qu'elles soient par ailleurs assimilées à des ouvriers.

Dans un litige qui résulte de la rupture, en 2011, d'un tel contrat, le tribunal du travail de Nivelles demande à la Cour constitutionnelle si la combinaison des art. 63 et 115 de la loi du 3.7.1978 viole le principe d'égalité devant la loi (art. 10 et 11 de la Constitution), de manière générale et aussi parce qu'elle peut induire une discrimination indirecte à l'égard des femmes qui représentent la majorité des domestiques. Le tribunal interroge aussi la Cour au sujet de l'art. 149 de la loi du 30.12.2009 qui octroie aux ouvriers licenciés une prime de crise mais en exclut les domestiques, ce qui peut susciter la même discrimination indirecte contre les femmes. Toutefois, la cour constitutionnelle a appris le décès de la travailleuse en cause ; son arrêt n° 141/2016 du 17.11.2016 a donc renvoyé l'affaire au tribunal.

2.2.30 Cour const., n° 70/2018, 7.6.2018

Une entreprise a licencié un travailleur parce qu'atteint d'une affection chronique, il ne peut plus accomplir toutes les tâches qu'implique sa fonction. Au cours du litige qui s'ensuit, les juridictions du travail reconnaissent que l'employeur, en refusant de rechercher un aménagement raisonnable, a commis une discrimination fondée sur le handicap, au regard de la loi du 10.5.2007 dite

« discrimination en général ». Cependant, l'employeur affirme que l'art. 18, §2 de cette loi enfreint les art. 10 et 11 de la Constitution parce qu'il accorde à la victime une indemnisation beaucoup plus élevée si l'auteur de la discrimination est l'employeur (6 mois de rémunération) que s'il s'agit d'une autre personne (650 ou 1300 €). Le 22.3.2017, la cour du travail d'Anvers interroge à ce sujet la Cour constitutionnelle.

Celle-ci rappelle que le montant de 6 mois de rémunération est un standard en droit du travail, qu'il a pour but d'exercer un effet dissuasif et qu'il compense le préjudice matériel et moral, alors que le montant réduit ne couvre que le dommage moral. La Cour conclut qu'il n'y a pas de violation des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination.

La Cour souligne que les trois lois du 10.5.2017 ont le même dispositif d'effectivité. On doit donc considérer que l'arrêt n° 70/2018 s'applique aussi à la loi « race » et à la loi « genre » (art. 23, §2).

2.2.31. Cour const., n° 110/2019, 10.7.2019

Sur la base du décret flamand du 10.7.2008, le tribunal de première instance de Flandre orientale (div. Gand) a reconnu qu'il y a discrimination fondée sur les convictions religieuses lorsque des femmes qui souhaitent porter le « burkini » ne peuvent accéder à des piscines publiques. Il interroge la Cour constitutionnelle sur la conformité aux art. 10 et 11 de la Constitution, des dispositions du décret qui prévoient la même indemnisation forfaitaire, que la discrimination soit directe ou indirecte. La Cour conclut à la conformité.

Dans la mesure où le décret flamand reproduit les dispositions des trois lois fédérales du 10.5.2007, lesquelles ne distinguent pas non plus selon le caractère de la discrimination (dans la loi « genre » : art. 23, §2, 1°, hors des relations de travail ; 2°, dans le cadre de ces relations), l'arrêt est de portée générale.

2.3. EGALITE EN SECURITE SOCIALE

2.3.1. Cass. (3ème ch.), 24.1.1973 (*Pas.*, 1973, I, 509)
Cass. (3ème ch.), 2.5.1973 (*Pas.*, 1973, I, 808)

Un A.R. du 22.12.1967 avait modifié les articles 154 et 157 de l'A.R. du 20.12.1963 relatif à l'emploi et au chômage pour classer les chômeurs en 3 catégories ; à chacune était attribuée une allocation journalière fixe dont le montant diminuait selon la catégorie. Les chômeurs masculins étaient explicitement favorisés par leur classement dans ces catégories.

La Cour de cassation, saisie de litiges opposant des chômeuses à l'O.N.Em., décide que ce classement n'est pas contraire à l'article 6 de la Constitution, puisque le système attribuant aux hommes et aux femmes des allocations différentes reflète la situation dans laquelle les travailleuses reçoivent en moyenne des rémunérations inférieures à celles des travailleurs.

Les juridictions inférieures étaient très divisées sur la question. Dans le même sens que la Cour de cassation : T.T. Nivelles, 3.12.1971 (*R.D.S.*, 1971, 331, note G.H.). En sens contraire : C.T. Bruxelles, 7.9.1971 (*R.D.S.*, 1971, 324) et 1.6.1972 (*J.T.T.*, 1972, 220).

Comparer ci-dessous, 2.3.2.

2.3.2. Cons. d'Etat, 15.3.1974 (n° 16.303, Masip, *Recueil Arr.*, 1974, 263)
Cons. d'Etat, 15.3.1974 (n° 16.304, Van Boven, *Recueil Arr.*, 1974, 265)
Cons. d'Etat, 15.3.1974 (n° 16.305, O.N.Em., *Recueil Arr.*, 1974, 266)

Contrairement à la Cour de cassation (ci-dessus, 2.3.1.), le Conseil d'Etat décide dans ces trois affaires que la différence des montants d'allocations de chômage attribués aux femmes et aux hommes par l'A.R. du 22.12.1967 ne repose sur aucune justification objective autre que la différence de sexes, et constitue donc une discrimination contraire à l'article 6 de la Constitution. Le Conseil annule les dispositions de l'A.R. du 20.12.1963 telles que les avait modifiées celui du 22.12.1967, et décide que les commissions du chômage (juridictions administratives compétentes à l'époque des faits, et remplacées depuis par les juridictions du travail) avaient le droit de ne pas appliquer ces dispositions dans un litige entre une chômeuse et l'O.N.Em.

Entre temps, les A.R. des 13.10.1971 et 27.6.1973 avaient à nouveau modifié l'A.R. du 20.12.1963 pour y introduire un autre système de calcul des allocations qui ne tenait plus compte du sexe. Les requérantes conservaient cependant pour la période antérieure leur intérêt à agir devant le Conseil d'Etat.

Sur les évolutions ultérieures de la réglementation en ce domaine, voir partie A, 2.9.1.c.

2.3.3. Cour Trav. Liège, 4.1.1974 (*J.T.T.*, 1974, 218, obs. A. ALEN et D. SIMOENS)
Trib. Trav. Bruxelles, 22.6.1979 (*J.T.T.*, 1979, 238, obs. M. Th. CUVELLIEZ)
Trib. Trav. Anvers, 26.6.1979 (*R.W.*, 1979-1980, 1056, obs. M. VAN HOECKE, et J. DE COCK)

* L'article 165 de l'A.R. du 4.11.1963 (exécution de la loi du 9.8.1963 sur l'assurance maladie-invalidité) fixait des conditions plus strictes pour admettre une personne comme conjoint à charge d'un travailleur salarié si cette personne était le mari.

Dans un litige oposant des assujettis à une mutualité, la Cour du travail de Liège décide que la différence contestée résulte de l'ensemble de la législation, notamment le droit de la famille, et comme telle n'est pas contraire à l'article 6 de la Constitution ; elle invoque l'arrêt du 2.5.1973 de la Cour de cassation (ci-dessus, 2.3.1.).

* Devant le même type de contestation que celle qu'avait tranchée la Cour du travail de Liège, les deux tribunaux concluent que l'article 165 de l'A.R. du 4.11.1963 (assurance maladie-invalidité) doit être appliqué également à l'époux et à l'épouse.

L'égalité fut finalement établie par l'A.R. du 16.5.1980 (voir ci-dessus, partie A, 2.9.1.b.).

2.3.4. Cass. (3ème ch.), 10.10.1977 (*Pas.*, 1978, I, 170)

A l'issue d'un procès qui oposait une travailleuse à l'Office national des Vacances annuelles, la Cour décide que les dispositions de l'A.R. du 6.1.1971 (exécution des lois coordonnées sur les vacances annuelles) qui attribuaient aux femmes, pour les jours d'inactivité assimilés à des journées de travail, un salaire fictif inférieur à celui des hommes, n'étaient pas contraires aux articles 6 et 6bis de la Constitution.

Le jugement de fond (T.T. Gand, 13.3.1975), qui tenait le point de vue opposé, était paru dans *J.T.T.*, 1976, 93.

Pour une position similaire de la Cour, voir ci-dessus 2.1.3. et 2.3.1. Pour un problème de même nature, voir ci-dessous, 2.3.8.

La question fut réglée par les A.R. des 8.1.1980 et 27.2.1981 modifiant celui du 6.1.1971 (voir partie A, 2.9.1.e.).

2.3.5. Trib. Trav. Huy, 23.10.1981 (*J.T.T.*, 1982, 199)
Trib. Trav. Gand, 5.1.1982 (*Chr. D.S.*, 1982, 226; *J.T.*, 1983, obs. M. MAHIEU)

L'article 7 de l'A.R. n° 38 du 27.7.1967 traite des conditions dans lesquelles l'aidant d'un travailleur indépendant peut être dispensé des cotisations de sécurité sociale. Ces conditions étaient plus strictes pour un homme que pour une femme.

Le tribunal du travail de Huy décida que cette distinction était contraire à l'article 6 de la Constitution, même après que la loi du 6.2.1976 eut remplacé le contenu de l'article 7, 3° de l'A.R. n° 38 par une disposition très semblable. Ce jugement fut réformé en appel par la Cour du travail de Liège (arrêt du 28.5.1985, *R.G.*, n° 8905/82, cité par M.Th. CUVELLIEZ, "L'aidant sans revenu : petite histoire d'une discrimination", *Chr. D.S.*, 1987, 63). La Cour cita à nouveau l'arrêt du 2.5.1973 de la Cour de cassation (ci-dessus, 2.3.1.) et estima que la distinction se fondait sur la préoccupation de contraindre l'aidant masculin à cotiser pour se constituer une pension de retraite, puisqu'à l'époque il ne pouvait prétendre à une pension de survie si son épouse travailleuse décédait.

Le tribunal du travail de Gand adopta la même position que celui de Huy, mais s'estima sans pouvoir pour juger la constitutionnalité de l'article 7 après le 1.1.1976 (date de prise d'effet de la loi du 6.2.1976), les juridictions ne pouvant contrôler si une loi est conforme à la Constitution.

La question fut réglée par la loi du 13.6.1985 (voir partie A, 2.9.2.a.), mais pour un problème semblable, comparer ci-dessous, 2.3.9. Voir aussi ci-dessous, 2.3.20.

2.3.6. Trib. de 1ère instance de Bruxelles, 2.3.1983 (*R.G.* n° 124.310, inédit)
Trib. de 1ère instance de Bruxelles, 26.10.1983 (*R.G.* n° 124.311, inédit)

La réglementation des pensions du personnel de l'Etat, qui découle de la loi du 21.7.1844, impose à tous les agents de cotiser à une caisse unique destinée au financement des pensions de survie. Cependant, la même loi n'accordait de droit à une telle pension qu'aux veuves et orphelins des agents masculins.

Le premier jugement rejette la demande de Madame Plateau, membre du personnel enseignant de l'Etat qui demandait réparation de cette discrimination, en invoquant la situation que la loi de 1844 entendait régir (dans laquelle les fonctionnaires étaient tous masculins) et en se déclarant sans pouvoir pour juger la conformité d'une loi avec la Constitution.

Le second jugement accueille en principe la demande de Madame Leroy, agente de la R.T.B.F., parce que le régime des pensions de survie de cet organisme est organisé par un règlement qui apparaît contraire à l'article 6 de la Constitution, et peut être déclaré nul en vertu de l'article 107.

On précise que ces litiges ne pouvaient être entrepris que sur la base de la Constitution, la directive 79/7 n'étant pas en vigueur à l'époque et, de toute manière, excluant les pensions de survie de son champ d'application.

La discrimination fut supprimée par la loi du 15.5.1984 (voir partie A, 2.9.1.d.) et, en ce qui concerne la R.T.B.F., par le décret du 3.7.1986 (ibidem).

2.3.7. Trib. Trav. Liège, 12.10.1976 (*R.G.* n° 37.694/75, inédit)
Trib. Trav. Liège, 27.9.1983 (*Chr. D.S.*, 1984, 536)

Dans ces deux affaires, le tribunal décide que la réglementation du chômage n'autorise pas les communes, chargées d'organiser le contrôle des chômeurs, à fixer des heures séparées pour les hommes et les femmes. Par conséquent, si un homme se présente à l'heure assignée aux femmes, ou vice-versa, c'est abusivement que l'agent communal refuse d'estampiller sa carte, et que l'O.N.Em. le prive de l'allocation afférente à ce jour.

Le tribunal du travail de Bruges a statué dans le même sens, mais sans se prononcer sur le fond du débat qui opposait la chômeuse à l'O.N.Em., dans un jugement du 17.2.1988 (*Chr. D.S.*, 1988, 276, obs. J. JACQMAIN sur les aspects d'égalité que présente le problème).

Le jugement du 17.2.1988 a été confirmé par l'arrêt du 27.4.1989 de la Cour du travail de Gand, sect. Bruges (*R.W.*, 1989-1990, 239; *J.T.T.*, 1989, 316; *Chr. D.S.*, 1989, 274), qui décide que la réglementation n'autorise pas les communes à organiser un contrôle séparé selon le sexe.

Néanmoins, la nouvelle réglementation (A.R. du 25.11.1991, A.M. du 26.11.1991) ne règle pas la question plus clairement; il est vrai que le contrôle y est moins fréquent.

2.3.8. Cons. d'Etat, 2.9.1987 (n° 28.435, Belgian Corporation of Flight Hostesses, *Chr. D.S.*, 1988, 337, note; *J.L.M.B.*, 1988, 1531, obs. P. MARTENS)
Cour Trav. Bruxelles, 23.11.1995 (*J.T.T.*, 1996, 51)
Cass., 24.9.2001 (*Chr. D.S.*, 2003, 118, obs. J. JACQMAIN)
Cour Trav. Bruxelles, 9.6.2010, 2.3.2011 et 7.9.2011 (*Chr. D.S.*, 2016, 338, note J. JACQMAIN)
Cass., 4.4.2016 (S. 14.0064.F, inédit)

* A la suite de l'affaire Defrenne (ci-dessus, 2.1.1. et 2.1.3.) et de l'entrée en vigueur de la directive 76/207 et de la loi du 4.8.1978, l'égalité entre les membres masculins et féminins du personnel navigant de cabine de la SABENA fut établie (voir toutefois ci-dessus 2.2.10.). La situation dut aussi être égalisée au point de vue des pensions, par l'A.R. du 27.6.1980 modifiant l'A.R. du 3.11.1969, lequel organise le régime spécifique à ce personnel, en exécution de l'A.R. n° 50 du 24.10.1967.

Il fallait cependant se préoccuper de compléter la carrière de pension des hôtesses, qui auparavant étaient exclues du régime spécial. L'A.R. du 28.3.1984 modifia à nouveau l'A.R. du 3.11.1969 et attribua à leurs journées d'inactivité assimilées à des jours travaillés entre 1964 et 1980 une rémunération fictive inférieure à celle du personnel masculin. La justification de la différence consistait en ce qu'à l'époque, les hôtesses ne relevaient que du régime des employés et non du régime spécial, lequel prend en considération des plafonds de rémunération plus élevés et implique des cotisations supérieures.

Saisi par l'association professionnelle des hôtesses, le Conseil d'Etat décide que l'A.R. du 28.3.1984 est déterminé par les pratiques en vigueur dans le passé chez les employeurs du secteur, qui avaient pour effet que les hôtesses n'atteignaient jamais l'ancienneté nécessaire pour accéder au régime spécial. Ces pratiques n'avaient pas de fondement objectif. L'A.R. du 28.3.1984 viole donc l'article 6 de la Constitution et doit être annulé.

* Après cette annulation, l'A.R. du 28.3.1984 n'a pas été remplacé. Lorsqu'une hôtesse demanda le calcul de sa pension en 1991, l'O.N.P. estima que, pour les années de sa carrière situées entre 1964 et 1980, il devait appliquer les règles du régime général, ce que l'intéressée contesta.

Confirmant le jugement rendu le 15.7.1994 par le tribunal du travail de Bruxelles, la Cour du travail, dans son arrêt du 23.11.1995, considère que la persistance de cette situation discriminatoire résulte de ce que la Belgique n'a pas correctement transposé la directive 79/7 pour la date-limite du 23.12.1984. La cour applique la jurisprudence F.N.V. de la Cour de Justice (arrêt du 4.12.1986, aff. 71/85) pour conclure qu'il faut accorder aux femmes, groupe défavorisé, le calcul avantageux dont bénéficient les hommes.

La Cour du travail de Bruxelles avait rendu un arrêt identique le 15.5.1997. Le 24.9.2001, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi que l'O.N.P. avait dirigé contre cet arrêt.

* Finalement, l'A.R. du 25.6.1997 modifia à nouveau l'A.R. du 3.11.1969. Celui-ci fut attaqué par l'association des hôtesses devant le Conseil d'Etat, qui rejeta le recours (arrêt du 6.2.2004, n° 127.857).

Cependant, trois ex-hôtesses contestent encore le calcul de leur pension. Dans son jugement du 26.12.2003 (*Chr. D.S.*, 2005, 601) relatif à Mme Permesaen, le tribunal du travail de Nivelles fait application de l'A.R. du 25.6.1997. Cependant, celui-ci impose des intérêts de 10 % l'an pour les périodes qu'une hôtesse régularise en versant des cotisations. Le tribunal décide que cette disposition annihile le bénéfice de la régularisation et constitue une nouvelle discrimination; elle doit donc être laissée sans application.

Précédemment, le tribunal du travail de Bruxelles et celui de Nivelles, autrement composé, avaient considéré que l'A.R. du 25.6.1997 n'affectait pas des pensions nées antérieurement, et appliqué simplement la jurisprudence citée ci-dessus de la cour du travail de Bruxelles (jugements des 17.11.1997 et 9.1.1998).

* L'O.N.P. ayant fait appel de ces trois jugements, la cour du travail de Bruxelles, par trois arrêts du 10.5.2006, a interrogé la Cour de Justice sur la compatibilité des mesures de régularisation prévues par l'A.R. du 25.6.1997 avec la directive 79/7 (aff. C-231, 232 et 233/06).

Dans son arrêt du 21.6.2007, JONKMAN, VERCHEVAL et PERMESAEN, la Cour de Justice admet que la suppression de la discrimination soit subordonnée au paiement de la différence entre les cotisations du régime spécial et du régime général, à partir de l'ouverture du droit à la pension, et sans que les intéressées puissent invoquer la prescription. Ces cotisations peuvent être majorées d'intérêts qui ne peuvent servir qu'à compenser la dépréciation monétaire. Cependant, le paiement ne peut être réclamé en une fois, en particulier lorsqu'il dépasse la valeur de la pension annuelle.

* Revenant au cas de Mme Permesaen, la cour du travail de Bruxelles applique les enseignements de la Cour de Justice. Dans ses arrêts successifs des 9.6.2010, 2.3.2011 et 7.9.2011, elle décide qu'il faut compenser les cotisations de régularisation augmentées de l'intérêt de 10 % avec les arriérés de pension dus par l'O.N.P. et condamne celui-ci à verser la différence à l'intéressée. Enfin, elle charge un expert d'évaluer de quelle déductibilité fiscale ces cotisations auraient fait l'objet si elles avaient été normalement prélevées.

* Dans un autre litige, la cour du travail de Bruxelles (7.3.2013, *J.T.T.*, 2013, 462) statue sensiblement de même, en chargeant l'O.N.P. de calculer les arriérés de pension et les cotisations dues pour permettre la compensation. Elle recommande aux parties de transiger pour mettre fin à un litige si long.

* Mais pour sa part, la Cour de cassation (4.4.2016) décide que les arriérés de cotisations, augmentés de l'intérêt, doivent d'abord être réglés par compensation avec les arriérés de pension; le solde de ceux-ci est ensuite payé mensuellement et ne produit intérêt qu'en cas de retard.

2.3.9. Cour Trav. Bruxelles, 10.6.1988 (*Chr. D.S.*, 1989, 272, obs. J. JACQMAIN)
Cour Trav. Bruxelles, 17.9.1993 (*Chr. D.S.*, 1994, 91, obs. J. JACQMAIN)

* L'article 12, § 2 de l'A.R. n° 38 du 27.7.1967 (statut social des indépendants) prévoyait que le Roi pouvait dispenser dans certaines conditions les "femmes mariées" de cotiser au statut social. L'article 37 de l'A.R. du 19.12.1967 fixait ces conditions. (Pour un problème similaire concernant les aidants, voir ci-dessus 2.3.5.). La mention des femmes mariées avait été supprimée dans l'A.R. n° 38 par la loi du 13.6.1985 (voir partie A, 2.9.2.a.), mais l'article 37 de l'A.R. du 27.7.1969 restait en l'état.

Dans un litige où l'I.N.A.S.T.I. réclamait des cotisations à un travailleur masculin, qui prétendait qu'au moins pour l'année 1983 il se serait trouvé dans les conditions de la dispense, le tribunal du travail de Nivelles avait décidé dans son jugement du 24.6.1987 (*J.T.T.*, 1987, 446, obs.; *Chr. D.S.*, 1988, 143, note J.J.) que l'article 37 de l'A.R. d'exécution violait l'article 6 de la Constitution et était contraire à la directive 79/7 sur l'égalité en sécurité sociale.

En appel, la Cour du travail de Bruxelles constata dans son arrêt du 10.6.1988 que selon l'arrêt du 24.6.1987 de la Cour de Justice des C.E. (aff. 384/85, BORRIE CLARKE), l'effet direct de l'article 4, § 1er de la directive 79/7 ne peut être invoqué contre un Etat avant le 23.12.1984, date pour laquelle la directive devait être exécutée.

Quant à la conformité de l'article 37 de l'A.R. du 19.12.1967 avec l'article 6 de la Constitution, la Cour estima que la disposition s'inspirait du souci d'obliger les hommes mariés à cotiser pour se constituer un droit à la pension de retraite, à une époque où leur épouse travailleuse ne pouvait obtenir de pension au taux ménage ni leur ouvrir une pension de survie (càd. avant la loi du 15.5.1984); cette préoccupation justifiait la disposition en ce qui concerne la période des faits contestée.

* Saisi à nouveau d'une situation postérieure au 23.12.1984, le tribunal du travail de Nivelles, sect. Wavre a décidé, dans un jugement du 4.12.1989 (*Chr. D.S.*, 1990, 177, obs. J. JACQMAIN) d'interroger la Cour de Justice quant à la conformité de l'article 37 de l'A.R. du 19.12.1967 avec la directive 79/7.

Par son arrêt du 21.11.1990 (aff. C-373/89, INTEGRITY), la Cour de Justice a confirmé que l'article 37 est contraire à la directive 79/7. La discrimination a été en conséquence corrigée par l'A.R. du 12.12.1991 (voir ci-dessus sous A., 2.9.2.a.), dont le préambule se réfère à l'arrêt.

Le tribunal de Nivelles ne put se prononcer définitivement, car la veuve et les enfants du travailleur indépendant en cause firent appel du jugement du 4.12.1989, estimant qu'avant comme après le 23.12.1984, l'article 37 de l'A.R. du 19.12.1967 violait l'article 6 de la Constitution. La Cour du travail de Bruxelles décida, par son arrêt du 11.12.1992, d'interroger à ce sujet la Cour d'arbitrage; celle-ci se déclara incompétente pour apprécier la constitutionnalité d'un arrêté royal (arrêt n° 16/93 du 18.2.1993, *M.B.*, 3.3.1993). Par son arrêt du 17.9.1993, la Cour du travail de Bruxelles répéta l'opinion qu'avait exprimée l'arrêt du 10.6.1988 (*supra*) pour la période antérieure au 23.12.1984 et, pour la période postérieure, appliqua l'enseignement de l'arrêt INTEGRITY.

Les héritiers du travailleur introduisirent encore un pourvoi contre l'arrêt du 17.9.1993, en ce qui concernait la période antérieure au 23.12.1984. La Cour de cassation le rejeta par son arrêt du 24.4.1995 (*J.T.T.*, 1995, 376).

* D'autres décisions, qui se fondent sur l'arrêt de la Cour de Justice, ont été rendues dans des affaires semblables : Trib. Trav. Malines, 3.1.1992; *R.G.* n° 46.421; Cour Trav. Liège, sect. Namur, 14.10.1993, *R.D.S.*, 1993, 444, *Chr. D.S.*, 1994, 236); et Cass. 5.12.1994 (*J.T.T.*, 1995, 41; *Chr. D.S.*, 1995, 204; *R.W.*, 1995-96, 376), cassant un autre arrêt de la Cour du travail de Bruxelles (4.10.1993) qui n'avait pas tenu compte de l'arrêt INTEGRITY.

2.3.10. Cour Trav. Liège, 7.5.1990, (*R.D.S.*, 1990, 375)
Trib. Trav. Bruxelles, 31.12.1991, (*J.S.B.L.N.*, 1992, 143)
Trib. Trav. Bruxelles, 6.1.1992, (*Chr. D.S.*, 1993, 272, obs. D. DE VOS, "Une politique de petits pas")

Dans ces trois litiges relatifs aux pensions des salariés, des hommes, travailleurs migrants de nationalité italienne, se plaignaient de la modification apportée à l'article 5 de l'A.R. n° 50 par l'A.R. n° 415 du 16.7.1986. Celui-ci avait supprimé pour les femmes le droit à la pension anticipée et, pour les hommes, maintenu la règle de réduction de 5 % par année d'anticipation. Les demandeurs estimaient contraire à l'article 7 de la directive 79/7 qu'ils dussent subir cette réduction alors qu'à 60 ans, une femme aurait eu la prestation complète. Les trois décisions rejettent cette argumentation, considérant qu'au contraire l'A.R. n° 415 constituait une mesure qui allait dans le sens de l'égalisation progressive voulue par la directive 79/7.

Le problème est règlé depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20.7.1990 instaurant l'âge de la retraite (voir au A, 2.9.1.d), qui fixe un âge minimal de 60 ans pour les deux sexes et rend l'anticipation sans objet.

2.3.11. Cour Arb. n° 36/92, 7.5.1992, VRANCKEN (*M.B.*, 7 octobre 1992, *Chr. D.S.*, 1993, 43, note J. JACQMAIN).

Avant la loi du 14.6.1985 (voir A, 2.8.1.a.), l'article 62, § 3 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés n'accordait la prestation, jusqu'à l'âge de 25 ans, qu'à la seule "jeune fille ménagère" et la refusait au jeune homme dans les mêmes circonstances. Cette discrimination a suscité des litiges dont certains sont encore en cours. La matière ne relevant ni de l'article 119 du Traité de Rome, ni de la directive 79/7 (qui exclut les prestations familiales), la discrimination ne peut être contestée que sur le pied des articles 6 et 6bis de la Constitution. Saisie d'une question préjudicielle par la Cour du travail d'Anvers, la Cour d'arbitrage décide qu'avant sa modification en 1985, l'article 62, § 3 violait ces dispositions.

Signalons que la loi du 29.4.1996 portant des dispositions sociales a abrogé la disposition de l'art. 62, § 3 des lois coordonnées.

2.3.12. Cour Arb. n° 17/91, 4.7.1991, DELHEZ (*M.B.* 22.8.1991, 18.134; *J.T.*, 1991, 739; *R.W.*, 1991-92, 399; *Chr. D.S.*, 1992, 385, obs. J. JACQMAIN, "L'harmonisation des pensions ou les fausses évidences")

Saisie d'une question préjudicielle, la Cour d'arbitrage s'est prononcée dans cet arrêt sur la conformité de l'article 40bis de la loi du 5.7.1978 de réformes économiques et budgétaires avec l'article 6 de la Constitution. La requérante invoquait entre autres arguments que cet article 40bis imposait au cumul de la pension de retraite avec la pension de survie une limitation beaucoup plus

stricte que celle qui était précédemment en vigueur, et que la mesure n'atteignait guère que des femmes puisqu'avant le 1.1.1984 les veufs ne pouvaient prétendre à une pension de survie. A quoi la Cour a répondu "qu'en limitant le cumul des pensions de survie et de retraite, le législateur a pris une mesure qui repose sur un critère objectif et raisonnable, qui est en rapport avec le but recherché, qui n'est pas disproportionné à ce but et qui est étrangère à toute discrimination fondée sur le sexe, quel que soit le nombre d'hommes et de femmes concerné à un moment ou à un autre par cette mesure".

Cet arrêt a mis fin à un grand nombre de procédures entreprises par des veuves, et dans lesquelles toutes leurs demandes avaient été rejetées.

2.3.13. Cour Arb., n° 53/93, 1.7.1993, STASSART (*M.B.*, 26.8.1993, *J.T.T.*, 1993, 429)
Cour Trav. Liège, 15.11.1996 (*J.T.T.*, 1997, 363)

Avant la loi du 15.5.1994 (voir A, 2.9,1.d.), les veufs des travailleuses salariées ne pouvaient prétendre à une pension de survie. La matière ne relevant pas de la directive 79/7 (qui ne concerne pas les prestations de survie, et d'ailleurs ne devait être mise en oeuvre que pour le 23.12.1984 au plus tard), le veuf d'une travailleuse décédée avant le 1.1.1984 (date d'effet de la loi du 15.5.1984) affirme que cette situation est contraire aux articles 6 et 6bis de la Constitution. Le tribunal du travail de Verviers pose une question préjudicielle à la Cour d'arbitrage (jugement du 22.9.1992).

Par son arrêt n° 53/93, celle-ci décide que le choix de la date du 1.1.1984 n'est pas déraisonnable et que la différence de traitement qui en résulte entre les veufs de travailleuses décédées avant ou après cette date ne constitue pas une discrimination au sens des articles 6 et 6bis.

Le tribunal rejette donc la demande de M. Stassart, qui fait appel. La Cour du travail de Liège confirme le jugement, en soulignant que celui-ci avait examiné soigneusement l'incidence du droit communautaire et conclu que la pension légale de survie ne relève ni de l'art. 119 du Traité, ni de la directive 79/7.

2.3.14. Cour Trav. Anvers, 19.6.1991 (*R.G.* n° 582/89, inédit)
Cass., 13.1.1997 (*J.T.T.*, 1997, 99; *Chr. D.S.*, 1998, 279, obs. Y. JORENS);
Cass., 10.2.1997 (*Pas.*, 1997, 198; *Chr. D.S.*, 2001, 382)
Cass., 6.10.2003 (*J.T.T.*, 2004, 85; *R.W.*, 2003-04, 1262, noot I. BOONE; *Chr. D.S.*, 2004, 245)

* M. van Munster, citoyen néerlandais établi en Belgique, y bénéficie pour une partie de sa carrière d'une pension au taux "ménage".
Lorsque son épouse acquiert le droit propre à une pension de vieillesse au titre de la législation néerlandaise, l'O.N.P. réduit la prestation du mari au taux "isolé", comme le prévoit l'A.R. n° 50. Le travailleur conteste cette décision, à l'égard à la fois de la directive 79/7 et des art. 48 et 51 du Traité de Rome, relatifs à la libre circulation des travailleurs.

Lorsque l'affaire parvient en appel, la Cour du travail d'Anvers interroge la Cour de justice. Celle-ci, dans son arrêt du 5.10.1994, C-165/91, rappelle que l'art. 7, § 1er, c) de la directive admet que les prestations de vieillesse au titre des "droits dérivés de l'épouse" soient exclues par l'Etat membre du champ d'application de la directive. Par ailleurs, elle estime que les art. 48 et 51 du traité ne s'opposent pas en principe à la réduction au taux "isolé", mais que les dispositions nationales ne peuvent pas entraver la règle de libre circulation; elle rappelle que le juge national doit les interpréter en conformité avec les objectifs du Traité.

* Sur ce dernier point, diverses décisions rendues dans des affaires similaires (mais où l'égalité entre femmes et hommes n'était pas invoquée) ont considéré que l'A.R. n° 50 puis la loi du 20.7.1990 qui a repris les dispositions en cause ne contreviennent pas aux art. 48 à 51 du Traité : Cour Trav. Anvers, sect. Hasselt, 25.9.1995 (*J.T.T.*, 1996, 49); Cass., 13.1.1997; Cass., 10.2.1997.

* Cependant, saisie d'une nouvelle question préjudicielle, la Cour de Justice décide que la règle de libre circulation n'admet pas la réduction des prestations : arrêt du 26.9.2000, aff. C-262/97, ENGELBRECHT (*J.T.T.*, 2001, 89; *Chr. D.S.*, 2001, 359 et l'étude de G. VAN LIMBERGEN, *ibid.*, 337).

La Cour du travail d'Anvers a tiré les conséquences de cet enseignement dans son arrêt du 7.2.2002 (*J.T.T.*, 2002, 265, *Chr. D.S*, 2003, 126).Dans le même sens, son arrêt du 7.11.2002 (*Chr. D.S.*, 2003, 133). L'arrêt du 6.10.2003 de la Cour de cassation rejette le pourvoi de l'O.N.P. contre cette dernière décision. Ultérieurement, la cour du travail d'Anvers se réfère à cet arrêt dans une autre affaire (5.12.2003, *Chr. D.S.*, 2004, 247) De même encore, Cass., 19.10.2009 (*R.W.*, 2010-11,229, noot Y. JORENS); Cour Trav. Mons, 25.3.2010. (*J.T.T.*, 2010, 316).

2.3.15. Cour Trav. Gand, 8.9.1995 (*J.T.T.*, 1995, 365; *R.W.*, 1995-96, 398; *Chr. D.S.*, 1996, 185, obs. D. DE VOS)
Cour Trav. Liège, 10.11.1995 (2 arrêts : *J.T.T.*, 1996, 136; *Chr. D.S.*,1996, 192)
Cass., 4.11.1996 (*J.T.T.*, 1996, 489; *A.P.T.*, 1996, 220; *R.W.*, 1996-97, 1327; *Chr. D.S.*, 1997 167 et 169; *J.T.*, 1997, 388; *Pas.*, 1996, 1053, concl. av. gén.)
Cass., 8.3.1999 (*J.T.T.*, 1999, 167 et 170, obs. Ph. GOSSERIES; *Chr. D.S.*, 1999, 265; *R.W.*, 1999-00, 818)
Cour Arb., n° 28/2001, 1.3.2001, WINSEL (*M.B.*, 24.5.2001; *R.W.*, 2004-05, 236)
Cour Arb., n° 6/99, 20.1.1999, MONTRE (*M.B.*, 29.4.1999; *Chr. D.S.*, 1999, 354; *R.W.*, 1999-00, 1052)

* Un **travailleur salarié** conteste comme discriminatoires au sens de la directive 79/7 les règles de calcul de la carrière de pension (en 45èmes pour les hommes et en 40èmes pour les femmes), telles que les fixe l'A.R. n° 50 du 24.10.1967 et telles que les a maintenus la loi du 20.7.1990, qui instaure l'âge flexible de la retraite pour les hommes et les femmes. Par son jugement du 23.4.1992 (*Chr. D.S.*, 1992, 381, note), le tribunal du travail d'Anvers pose à ce sujet une question préjudicielle à la Cour de Justice, plutôt qu'à la Cour d'arbitrage. Précédemment, celle-ci avait été saisie d'un recours en annulation de la loi du 20.7.1990, fondé sur la même discrimination alléguée, mais elle avait rejeté la requête pour imprécision du moyen (arrêt n° 29/92 du 2.4.1992, DEGAND, *M.B.*, 15.5.1992).

La Cour de justice répond à la question par son arrêt du 1.7.1993, aff. C-154/92, VAN CANT (*J.T.D.E.*, 1993, 15, obs. M.S.; *R.W.*, 1993-94, 95; *Chr. D.S.*, 1993, 388, obs. D. DE VOS), que si l'âge de la pension a été égalisé, le mode de calcul est discriminatoire; rappelle l'effet direct de l'article 4, § 1er, de la directive 79/7; et décide que les hommes peuvent bénéficier du mode de calcul prévu pour les femmes.

Le tribunal du travail d'Anvers fait droit à la demande du travailleur par son jugement du 17.2.1994 (*Chr. D.S.*, 1994, 469, note). L'Office national des Pensions interjette appel.

* Ultérieurement, une demande semblable fut à nouveau soumise par un homme au même tribunal du travail d'Anvers. L'O.N.P., qui refuse de s'incliner devant l'arrêt VAN CANT de la C.J.C.E., maintenait sa position, et en outre soutenait que la demande était prescrite puisque l'article 66 de l'A.R. n° 50 du 24.10.1967 fixe un délai de 30 jours pour contester la décision définitive de l'O.N.P. quant à la pension. Par son jugement du 2.12.1993 (*Chr. D.S.*, 1994, 77), le

tribunal fait droit à la demande, en appliquant la jurisprudence EMMOTT de la C.J.C.E. (arrêt du 25.7.1991, C-208/90) selon laquelle les règles de procédure nationale ne peuvent entraver l'exercice des droits qu'accorde au travailleur l'article 4, § 1er de la directive 79/7, aussi longtemps qu'elle n'a pas été transposée. L'O.N.P. fait appel de ce jugement également. Par son arrêt du 10.1.1996, la Cour du travail d'Anvers confirme le jugement.

* Divers autres tribunaux ont suivi l'arrêt VAN CANT pour accorder à des hommes le calcul de la pension en 40èmes :

- Trib. Trav. Arlon, 14.6.1994 (*J.T.D.E.*, 1995, 94)
- Trib. Trav. Bruxelles, 2 jugements du 12.9.1994 (*Chr. D.S.*, 1994, 470 et *J.T.T.*, 1995, 213)
- Trib. Trav. Verviers, 22.11.1994 (*J.T.D.E.*, 1995, 94)
- Trib. Trav. Verviers, 24.1.1995 (*J.T.T.*, 1995, 210)
- Trib. Trav. Neufchâteau, 8.5.1995 (*R.G.*, n° 21.008).

Tous ces jugements sont frappés d'appel.

De son côté, un jugement du 24.11.1994 du tribunal du travail de Courtrai (*J.T.T.*, 1995, 211) a refusé à un homme le calcul en 40èmes, considérant qu'il n'avait pas à corriger une discrimination formelle alors que subsiste la discrimination réelle au détriment des femmes, qui consiste en la faiblesse du montant de la pension, calculé sur la moyenne des rémunérations, plus basses que celles des hommes.

Enfin, dans son jugement du 22.4.1996 (*Chr.D.S.*, 1998, 606), le tribunal du travail de Bruxelles a posé à la Cour de Justice diverses questions préjudicielles. Celle-ci y a répondu par son arrêt du 22.10.1998, aff. C-154/96, WOLFS, exactement identique à l'arrêt du 30.4.1998, aff. C-377/96, DE VRIENDT (ci-dessous).

* Au degré d'appel, la Cour du travail de Gand, section Bruges, a décidé le 8.9.1995 que la loi du 20.7.1990 n'avait pas égalisé l'âge de la retraite, et donc que le calcul différent en 40èmes pour les femmes et 45èmes pour les hommes restait autorisé.

Par contre, par ses deux arrêts du 10.11.1995, suivis de deux autres du 15.12.1995, la Cour du travail de Liège a statué en sens exactement contraire, relevant notamment que dans son arrêt ASZTALOS (ci-dessous, 2.3.18.), la Cour d'arbitrage a constaté que la loi du 20.7.1990 avait égalisé l'âge de la retraite. En outre, l'arrêt de Liège rejette un moyen subsidiaire présenté par l'O.N.P., et selon lequel s'il doit y avoir égalisation, elle ne peut porter que sur les périodes de carrière postérieures au 1.1.1991.

Quant à elle, la Cour du travail d'Anvers statue comme celle de Liège (arrêt du 10.1.1996, *J.T.T.*, 1996, 133; *Chr. D.S.*, 1996, 196) puis comme celle de Gand (arrêt du 10.9.1996, *J.T.T.*, 1996, 494; *R.W.*, 1996-97, 1086, note B. LIETAERT).

* C'est en invoquant la nécessité de mettre fin à cette contradiction de jurisprudence que le gouvernement fit adopter par le Parlement la loi du 19.6.1996, qui donne à la loi du 20.7.1990 une interprétation selon laquelle elle n'a jamais égalisé l'âge de la pension de retraite. Voir J. JACQMAIN, "Une curieuse loi interprétative", *Chr.D.S.*, 1996, 521; B. LIETAERT, "L'emballage du chocolat", *Chr.D.S.*, 1997, 157.

* L'O.N.P. et certains pensionnés introduisent des pourvois contre les arrêts qui leur sont défavorables. Lorsqu'ils arrivent devant elle, la Cour de cassation estime indispensable d'interroger la Cour de Justice sur la portée exacte de l'art. 7, § 1er, a) de la directive 79/7; l'O.N.P.

invoquant la loi du 19.6.1996, la Cour considère que le pouvoir d'interpréter les lois ne peut s'exercer que conformément aux normes supérieures, telle la directive. Les sept arrêts du 4.11.1996 posent donc la même question préjudicielle, à laquelle la Cour de Justice répond par son arrêt du 30.4.1998, aff. C-337/96 à 384/96, DE VRIENDT et autres, qui répète l'enseignement de l'arrêt VAN CANT, mais formulé en sens inverse.

En conséquence, par ses arrêts du 8.3.1999, la Cour de cassation fait droit à la thèse de l'O.N.P. A son tour, la Cour du travail de Liège tranche dans le même sens diverses affaires pendantes (arrêts des 1.2.2000, *R.G.* n° 24.046/95; 3.5.2000, *R.G.* n° 21.513/93 et 28.600/99; 7.6.2000, *R.G.* n° 23/949/95 et 28.728/00; 16.9.2003, *R.G.* n° 31.489/03, tous inédits).

De son côté, interrogée à titre préjudiciel, la Cour d'arbitrage se réfère à l'arrêt DE VRIENDT pour décider que la différence de calcul ne viole pas les art. 10 et 11 de la Constitution (arrêt n° 28/2001 du 1.3.2001, WINSEL).

Se fondant sur ce dernier arrêt, la Cour du travail de Liège (sect. Neufchâteau), statuant dans une des affaires tenues en suspens, refuse d'interroger la Cour d'arbitrage sur la conformité de la loi interprétative du 19.6.1996 avec les art. 10 et 11 de la Constitution, combinés avec l'art. 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits humains (arrêt du 9.1.2002, *Chr.D.S.*, 2003, 119, obs. P. DELCHEVALRIE).

Tout ce contentieux concerne des faits antérieurs à l'égalisation progressive de l'âge de la retraite pour les salariés (A.R. du 23.12.1996: *supra*, A, 2.10.1.d.). Sur une application de cette réforme, T.T. Nivelles, 4.7.2006, *Chr. D.S.*, 2009, 514.

* Enfin, à propos de pensions des **travailleurs indépendants** (régime dans lequel l'âge flexible n'avait pas été introduit), la Cour du travail de Liège a jugé le 27.6.1995 (*Chr. D.S.*, 1996, 200) que puisque l'âge de la pension reste différent, l'art. 7, § 1er, a) de la directive 79/7 autorise le maintien du calcul en 40èmes pour les femmes et en 45èmes pour les hommes. Dans le même sens, l'arrêt du 10.6.1998 de la Cour du travail de Liège (*R.G.* n° 3095, cité dans *Chr. D.S.*, 1998, 564).

Saisie d'une question préjudicielle, la Cour d'arbitrage confirme cette interprétation dans son arrêt n° 6/99 du 20.1.1999, MONTRE (voir le commentaire de P. DELCHEVALRIE, *Bull. soc. d*u Guide social permanent, n° 74, mai 1999).

Le 8.5.2001 (*J.T.T.*, 2002, 194), la Cour du travail de Liège avait statué dans le même sens que ci-dessus. Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation (29.4.2002, S. 010137 F) décide qu'elle doit interroger la Cour de Justice sur la portée de l'art. 7 § 1er, a) de la directive 79/7, appliqué à l'A.R. n° 72. Celle-ci estime que les arrêts DE VRIENDT et WOLFS ne laissent place à aucune hésitation et, appliquant son règlement de procédure, répond à la question par une simple ordonnance, du 30.4.2004 (C-172/02, BOURGARD). Par son arrêt du 11.10.2004 (*Pas.*, 2004, 1536), la Cour de cassation rejette donc le pourvoi.

Observons que tout ce contentieux concerne des faits antérieurs à l'égalisation de l'âge de la retraite pour les indépendants (A.R. du 30.1.1997 : *supra*, A, 2.10.2.d).

On peut encore signaler un arrêt du 14.4.2003 (*R.W.*, 2003-04, 1464; *J.T.T.*, 2004, 254; *Chr. D.S.*, 2004, 363, note J. JACQMAIN) dans lequel la Cour de cassation se prononce sur les conséquences de cette dernière réforme en matière de droit aux indemnités d'incapacité de travail. L'A.R. du 20.7.1971 fait cesser ce droit lorsque l'intéressé(e) atteint l'âge requis pour qu'il/elle puisse obtenir une pension de retraite non anticipée; l'A.R. du 30.1.1997 amène les femmes, par paliers, jusqu'à l'âge de 65 ans. En l'espèce, l'âge était de 61 ans pour la travailleuse en cause. La

Cour décide que le fait qu'ayant atteint cet âge, elle n'ait pas demandé sa pension, ne lui fait pas conserver le bénéfice des indemnités d'incapacité. Le droit communautaire n'était pas cité dans cette affaire.

Enfin, au sujet du maintien de la réduction de 5% par année d'anticipation, qui a disparu dans les régime des salariés, voy. C. Const. n° 93/2011, 31.5.2011 (*Chr. D.S.*, 2012, 84), qui se réfère à l'arrêt BOURGARD.

2.3.16. Cour Arb., n° 63/93, 15.7.1993, VAN DAELE, (*M.B.*, 2.9.1993; *Chr. D.S.*, 1993, 424, obs. J. JACQMAIN)

* L'article 2, § 2, 1° de la loi du 20.7.1990 instaurant l'âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés exclut du bénéfice de cet âge flexible les travailleurs masculins qui perçoivent une prépension; ceux-ci n'ont accès à la pension de retraite qu'à 65 ans.

Saisi d'un litige qui oppose un de ces travailleurs à l'Office national des Pensions, le tribunal du travail d'Anvers, par son jugement du 8.10.1992, interroge la Cour d'arbitrage.

Celle-ci répond que la disposition en cause ne viole pas les article 6 et 6*bis* de la Constitution, sauf dans la mesure où elle impose au prépensionné de résider habituellement et effectivement en Belgique. La Cour estime ne pas devoir s'interroger sur l'incidence du droit européen relatif à l'égalité entre hommes et femmes. Cependant, l'arrêt du 17.2.1993 de la Cour de Justice, aff. C-173/91, Commission c. Belgique, a pour effet qu'une femme de plus de 60 ans peut aussi bien demander sa pension que réclamer le bénéfice de la prépension, ce qui aggrave la discrimination à l'égard du prépensionné masculin. Par ailleurs, l'arrêt du 1.7.1993, aff. C-154/92, VAN CANT, souligne l'effet direct de l'article 4, § 1er de la directive 79/7, et affirme que dès lors que l'âge d'admission à la pension est égalisé, les conditions d'accès à la prestation doivent être égales.

* Saisie d'une affaire similaire, la Cour du travail d'Anvers a décidé dans son arrêt du 21.10.1994 (*Chr. D.S.*, 1995, 401, note J. JACQMAIN) que le fait les prépensionnés masculins ne puissent accéder à la pension avant l'âge de 65 ans ne constitue pas une discrimination sexuelle. Elle ne s'est toutefois pas référée à l'arrêt VAN DAELE de la Cour d'arbitrage.

* Au contraire, dans un arrêt du 21.3.1996 (*Chr.D.S.*, 1997, 280), la Cour du travail de Bruxelles s'est appuyée sur l'arrêt VAN DAELE pour décider que lorsqu'un prépensionné masculin renonce à sa prépension pour reprendre une activité professionnelle, la renonciation n'est que temporaire; après la fin de l'activité, il redevient prépensionné et ne peut bénéficier de la pension de retraite avant 65 ans.

2.3.17. Cour Trav. Mons, 17.6.1992, (*R.G.* n° 10.660, inédit)

La loi du 1.4.1969 instaurant un revenu garanti aux personnes âgées réservait (article 2, § 1er) aux hommes le bénéfice du "taux ménage". Saisi d'un recours par une ressortissante italienne, le tribunal du travail de Tournai lui avait accordé cet avantage, sur la base de l'article 4, § 1er de la directive 79/7 qui est d'effet direct. En appel, la Cour du travail confirme le jugement : l'avantage entre bien dans le champ d'application de la directive (article 3, § 1er, b) et par ailleurs la loi de 1969 vise également les ressortissants C.E.E.

Entre temps, la discrimination directe avait été supprimée, dans l'article 2, § 1er de la loi de 1969, par celle du 10.4.1991 (ci-dessus, A, 2.9.3.).

On peut comparer ce cas avec C.J.C.E., 19.11.1992, aff. C-226/991, MOLENBROEK, où la disposition (néerlandaise) en cause créait une discrimination indirecte.

Voir aussi ci-dessous, 2.3.18.

2.3.18. Cour Arb., n° 9/94, 27.1.1994, ASZTALOS, (*M.B.*, 23.3.1994; *J.T.T.*, 1994, 106; *Chr. D.S.*, 1994, 85, obs. J. JACQMAIN).
Cour Arb., n° 62/97, 28.10.1997, HENDRICKX, PAULIS et NAGY (*M.B.*, 23.12.1997; *J.T.T.*, 1998, 39; *R.W.*, 1997-98, 1256)
Cour Arb., n° 88/01, 21.6.2001, KITOBO M'BUYA (*M.B.*, 17.10.2001, 2e éd.)

* L'article 1er, § 1er de la loi du 1.4.1969 instituant un revenu garanti aux personnes âgées (voir ci-dessus, 2.3.17.) fixe l'âge minimal d'accès à cette prestation à 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes.

Un litige opposant un homme à l'O.N.P., le tribunal du travail de Verviers, dans son jugement du 25.5.1993, estime devoir interroger d'abord la Cour d'arbitrage, tout en observant qu'il conviendrait d'examiner aussi la conformité de l'article 1er, § 1er de la loi du 1.4.1969 avec l'article 4 de la directive 79/7 (la prestation en cause entrant dans le champ de son article 3 puisqu'elle complète ou remplace le régime légal de pension de retraite).

La Cour d'arbitrage constate que, la loi du 20.7.1990 ayant égalisé l'âge d'accès à la pension, la distinction maintenue par la loi du 1969 ne se justifie pas à l'égard des articles 6 et 6bis (de la Constitution. Sans examiner les aspects de droit communautaire, elle discute, pour les rejeter, les arguments avancés par le gouvernement, selon lesquels l'âge d'accès inférieur pour les femmes aurait constitué une inégalité correctrice (que n'admet pas la directive 79/7).

* Malgré l'arrêt précédent, l'art. 1er, § 1er de la loi du 1.4.1969 ne fut pas amendé et trois hommes introduisirent des recours ayant le même objet. Le tribunal du travail de Bruxelles interrogea à nouveau la Cour d'arbitrage sur la conformité avec les art. 10 et 11 de la Constitution, d'une disposition légale qui traite différemment les hommes et les femmes à partir de 60 ans. Dans son arrêt du 28.10.1997, la Cour constate qu'en exécution de la loi du 26.7.1996, l'A.R. du 23.12.1996 modifie l'art. 1er, § 1er de la loi du 1.4.1969 et fixe l'âge d'accès au revenu garanti à 65 ans pour les hommes et les femmes, ces dernières devant atteindre progressivement cet âge. Néanmoins, la modification entre en vigueur le 1.7.1997 et ne concerne pas les plaignants qui ont introduit leurs réclamations avant cette date.

Le gouvernement invoque la loi interprétative du 19.6.1996, selon laquelle la loi du 20.7.1990 n'a pas égalisé l'âge de la pension des travailleurs salariés. Comme elle n'est pas interrogée à ce sujet, la Cour n'examine pas la constitutionnalité de la loi du 19.6.1996. Par contre, elle constate que la loi du 1.4.1969 octroie le revenu garanti à des personnes âgées, indépendamment du fait qu'elles aient été ou non salariées ou qu'elles aient eu ou non aucune activité. Dès lors, la différence d'âge entre hommes et femmes, telle qu'elle figurait dans l'art. 1er, § 1er avant le 1.7.1997, n'a pas de justification objective et la Cour répète le point de vue qu'elle avait exprimé dans l'arrêt ASZTALOS.

* Questionnée une troisième fois, dans ce cas-ci quant au système d'égalisation progressive introduit par l'A.R. du 23.12.1996 (ci-dessus), la Cour se réfère à l'arrêt précédent et déclare (21.6.2001) que la différence de traitement constitue toujours une discrimination injustifiée au détriment des hommes.

* Le problème est réglé depuis que la loi du 1.4.1969 a été remplacée par celle du 22.3.2001 (garantie de revenus pour les personnes âgées), qui ne contient plus de différence.

2.3.19. Cour Trav. Liège, 17.10.1995 (*Chr. D.S.*, 1996, 405, obs. P. PALSTERMAN)
Trib. Trav. Gand, 4.4.1996 (*Journ. Proc.*, n° 308, 1996, 22, obs. L. VERSLUYS, "Homosexualité et chef de famille"; *Chr. D.S*, 1996, 407, obs. H. FUNCK)

Ces deux décisions accordent ou maintiennent le taux "chef de ménage" (art. 160 de l'A.R. du 20.12.1963, aujourd'hui art. 110 de l'A.R. du 25.11.1991) à des chômeuses qui cohabitent avec une personne dépourvue de revenus professionnels ou de remplacement; cependant, dans le premier cas, la travailleuse, transsexuelle, est devenue un homme, et a donc désormais le même sexe que son cohabitant; dans le second, il s'agit de deux femmes. Or, les dispositions réglementaires n'envisageaient la cohabitation qu'entre personnes de sexe différent. Les deux décisions, fondées l'une sur le bon sens, l'autre sur les art. 10 et 11 de la Constitution et les instruments internationaux, anticipent sur l'A.R. du 4.8.1996, qui modifie l'art. 110 de l'A.R. du 25.11.1991 pour supprimer la condition de sexe différent.

Bien que dans ces litiges, la législation sur l'égalité entre hommes et femmes n'ait pas été évoquée, cette évolution rejoint celle qu'a entamée la Cour de Justice dans son arrêt CORNWALL (C-13/94 du 30.4.1996), et selon laquelle toute prise en considération du sexe peut être constitutive de discrimination directe (moyennant les exceptions qu'admettent les directives).

2.3.20. Cour Arb., n° 44/97, 14.7.1997, AERTS (*M.B.*, 20.9.1997)

Pour donner effet à la directive 86/613, la loi du 14.12.1989 a modifié l'A.R. n° 38 du 27.7.1967 (statut social des indépendants) pour permettre aux conjoints aidants de s'assujettir volontairement au secteur de l'assurance contre l'incapacité de travail. Quant aux autres secteurs, les conjoints restent exclus de la catégorie des aidants, assujettis au statut social.

Une femme demande une pension de retraite d'indépendante, en faisant valoir qu'elle a été l'aidante de son mari. L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants la lui refuse et elle saisit le tribunal du travail de Bruxelles. Celui-ci demande à la Cour d'arbitrage si l'art. 7, 1° de l'A.R. n° 38, qui exclut les conjoints aidants, est conforme aux art. 10 et 11 de la Constitution.

Dans son arrêt du 14.7.1997, la Cour observe que des conjoints qui exercent ensemble une activité indépendante peuvent s'assujettir tous deux au statut social. S'ils décident qu'un seul sera assujetti comme indépendant, l'autre bénéficie, en tant que personne à charge, de droits dérivés auxquels ne peut prétendre l'aidant qui n'est pas le conjoint de l'indépendant. La Cour conclut que l'art. 7, 1° de l'A.R. n° 38 ne viole pas les art. 10 et 11 de la Constitution.

Voir aussi ci-dessus, 2.3.5. et 2.3.9.

2.3.21. Cour Arb., n° 77/98, 24.6.1998, PATAER (*M.B.*, 27.8.1998; *J.T.T.*, 1998, 361; *J.D.J.*, n° 178, 1998, 39, note J. JACQMAIN et *Chr.D.S.*, 1998, 615; *R.W.*, 1998-99, 673)

L'art. 56*bis* des lois relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés, coordonnées le 19.12.1939, octroie des allocations majorées au bénéfice de l'enfant orphelin à condition que le parent survivant ne soit pas remarié ni installé en ménage. Il y a présomption d'installation en ménage en cas de cohabitation avec une personne de l'autre sexe (exception faite des parents ou alliés jusqu'au 3ème degré inclus); cette présomption peut être renversée par la preuve contraire.

Dans un litige qui oppose une veuve à l'O.N.A.F.T.S., le tribunal du travail de Gand demande à la Cour d'arbitrage si l'art. 56*bis* des lois coordonnées viole les art. 10 et 11 de la Constitution dans la mesure où la présomption d'installation en ménage n'existe pas en cas de cohabitation avec une personne du même sexe. La Cour répond par la négative.

Pour un raisonnement similaire en matière de minimum de moyens d'existence (art. 13 de l'A.R. du 30.10.1974), voir Cour Trav. Liège, 24.6.1998 (*R.G.* n° 26.675/98) et 24.3.1999 (*J.D.J.*, n° 185, 1999, 44); Trib. Trav. Bruges (sect. Ostende), 8.3.1999 (*R.W.*, 1999-2000, 565; *J.D.J.*, n° 191, 2000, 45); Cour Trav. Gand (sect. Bruges), 13.4.2000 (*R.W.*, 2000-01, 1135, noot D. SIMOENS; *J.D.J.*, n° 204, 2001, 43).

2.3.22. Trib. Trav. Nivelles (sect. Wavre, 2ème ch.), 12.6.1998 (*R.G.* n° 2715 W96, inédit)
Cour Trav. Bruxelles (8ème ch.), 27.8.2004 (*R.G.* n° 37357, inédit)

* Une travailleuse poursuit ses prestations auprès de son employeur au-delà de son 60ème anniversaire. En 1996, elle est en incapacité de travail; au-delà de la période de salaire garanti à charge de l'employeur, la mutualité limite son intervention à un mois d'indemnisation, en application de la législation en vigueur à l'époque (art. 60*bis* de la loi du 9.8.1963, aujourd'hui art. 109 de la loi coordonnée du 14.7.1994).

Saisi par la travailleuse, le tribunal se réfère à l'arrêt THOMAS de la Cour de Justice, C-328/91 du 30.3.1993 et décide qu'au sens de l'art. 7, § 1er, a) de la directive 79/7, l'octroi des indemnités d'incapacité de travail n'est pas indissolublement lié à l'arrivée de la travailleuse à l'âge de la pension. La Belgique ne peut donc invoquer cette exception et les dispositions légales (art. 60 et 60*bis* de la loi du 9.8.1963, aujourd'hui 108 et 109 de la loi coordonnée du 14.7.1994) qui établissent une telle liaison contreviennent à l'art. 4 § 1er de la directive. Le tribunal écarte ces dispositions et condamne la mutualité à verser les indemnités jusqu'à la fin de l'incapacité de travail. L'I.N.A.M.I., que la travailleuse avait assigné en même temps que la mutualité, a fait appel du jugement.

* Celui-ci a été confirmé le 27.8.2004 par la cour du travail de Bruxelles, qui reprend la même motivation. Les données du problème avaient été entre temps radicalement modifiées par la réforme des pensions et la modification corrélative de la loi coordonnée du 14.7.1994 (voy. Droit belge, 2.9.1.b) que l'I.N.A.M.I. avait invoquées en vain puisqu'elles sont postérieures aux faits de la cause.

2.3.23. Cour Arb., n° 80/2000, 21.6.2000, SAMEYN, DESMET et HELLEBROECK (*M.B.*, 31.8.2000; *J.D.J.* , n° 198, 2000, 34, note J. JACQMAIN; *R.W.*, 2000-01, 768, noot S. SOTTIAUX)

Dans le cas de familles "recomposées", il ressortait de l'art. 42, § 1er, al. 3 des lois coordonnées du 19.12.1939 relatives aux allocations pour travailleurs salariés qu'en vue de la détermination du rang des enfants, ceux-ci pouvaient être additionnés lorsqu'ils étaient à charge de deux allocataires établis en ménage, à condition qu'ils soient de sexe différent. Saisie de questions préjudicielles par deux tribunaux du travail, la Cour décide que cette condition induit au détriment des cohabitants du même sexe une discrimination qui n'a pas de justification raisonnable au regard des art. 10 et 11 de la Constitution.

La discrimination a été supprimée par la loi du 14.5.2000, mais celle-ci n'avait pas amendé toutes les dispositions pertinentes, de sorte que la loi du 12.8.2000 a complété la tâche.

Voir dans le même sens : Cour Trav. Anvers, 11.6.2003, *J.T.T.*, 2004, 232, *Chr. D.S.*, 2004, 204.

2.3.24. Cour Arb., n° 121/2000, 29.11.2000, MOREAU et MEUNIER (*M.B.*, 2.2.2001; *J.T.T.*, 2001, 179; *Chr. D.S.*, 2001, 380, obs. J. JACQMAIN)

* La loi du 17.7.1963 relative à la sécurité sociale d'outre-mer est un régime légal facultatif dans lequel hommes et femmes versent des cotisations identiques, mais seules les veuves ont droit à une pension de survie.

Interrogée par le tribunal du travail de Bruxelles, la Cour d'arbitrage décide que si la différence de traitement était justifiée à l'origine, elle ne l'est plus et constitue une discrimination contraire aux art. 10 et 11 de la Constitution.

* Dans un jugement du 4.5.2006 (*Chr. D.S.*, 2007, 502, note), le tribunal du travail de Bruxelles a appliqué l'arrêt commenté.

* La discrimination a été finalement corrigée par la loi du 20.7.2006, qui modifie la loi du 17.7.1963 pour remplacer la notion de "pension de veuve" par celle de pension de survie. Voy. à ce sujet C.T. Bruxelles, 6.11.2019, *Chr.D.S.*, 2021, 247, obs. J. JACQMAIN.

2.3.25. Cour Trav. Liège, 19.12.2002 (*Chr. D.S.*, 2004, 350, obs. J. JACQMAIN)
Cour Trav. Gand, 26.3.2004 (*Chr. D.S.*, 2004, 352)
Trib. Trav. Bruxelles, 19.4.2004 (*Chr. D.S.*, 2004, 354)
Cass., 14.6.2004 (*Chr. D.S.*, 2004, 508, obs. J. JACQMAIN; *J.T.T.*, 2004, 520)
Cour Trav. Bruxelles, 12.5.2010 (*R.G.* n° 2008/AB/50985, inédit)
Cour Trav. Bruxelles, 21.4.2010 (*R.G.* n° 2008/AB/51336, inédit)
Cass., 4.6.2012 (*Chr. D.S.*, 2012, 237)
Trib. Trav. Furnes, 14.3.2013 (*Chr.D.S.*, 2016, 176)
Cour Trav. Mons, 27.4.2017 (*R.G.* n° 2016/AM/66, inédit)
Trib. Trav. Liège, 4.2.2019 (R.G.n° 17/2299/A, inédit)
Trib. Trav. néerl. Bruxelles, 18.3.2022 (R.G. n° 20/1537/A)
Trib. Trav. Anvers, 28.3.2024 (*R.W.*, 2024-25, 355)

* Jusqu'en 2002, l'annexe I de l'A.R. du 2.9.1980 (qui exécute la loi coordonnée du 14.7.1994) n'autorisait le remboursement d'une spécialité pharmaceutique destinée au traitement de l'ostéoporose que si elle était prescrite à une patiente ménopausée. Divers hommes ont contesté cette restriction devant les juridictions du travail; dans tous les litiges, le principe d'égalité devant la loi (art. 10 et 11 de la Constitution) a été invoqué, mais jamais la directive 79/7.

Les cours du travail de Liège (19.12.2002) et de Gand (26.3.2004) écartent le reproche de discrimination en retenant que la restriction du remboursement repose sur la notice scientifique du médicament, approuvée par le ministère fédéral de la Santé publique.

Pour sa part, le tribunal du travail de Bruxelles (28.10.1999, *J.T.T.*, 2000, 47) décide que l'annexe I de l'A.R. du 2.9.1980 induit une discrimination injustifiée à l'égard des hommes (il répétera son point de vue dans le jugement du 19.4.2004, à l'égard d'une autre affaire). Le 24.9.2003 (R.G. n° 39.513), la cour du travail de Bruxelles rejette l'appel de la mutualité contre le jugement du 28.10.1999. Sur le pourvoi de la mutualité, l'arrêt de cassation du 14.6.2004 décide que le critère de remboursement est la ménopause et non le sexe, de sorte que la cour du travail ne pouvait retenir une discrimination sexuelle. L'affaire est renvoyée devant la cour du travail de Mons.

Plus récemment, mais dans une autre cause, la cour du travail de Mons (21.4.2005, *R.G.* n° 18.288) a suivi l'enseignement de la Cour de cassation.

* L'A.M. du 19.8.2002 a modifié l'annexe I de l'A.R., de sorte que la spécialité peut désormais être remboursée aux hommes. Cependant, le remboursement reste réservé aux femmes lorsque le médicament est administré à une dose plus forte, qui permet une seule prise hebdomadaire au lieu de la dose quotidienne.

Un homme a donc contesté sur ce point la nouvelle version de l'annexe I. Dans son jugement du 5.8.2008, le tribunal du travail de Nivelles a appliqué l'art. 18 de la nouvelle loi "genre" du 10.5.2007, éclairé par la directive 79/7/CEE, a déclaré l'exclusion des hommes illégale et a annulé la décision de refus de remboursement. L'INAMI a interjeté appel. Dans son arrêt du 21.4.2010, la cour du travail de Bruxelles se range au point de vue de la Cour de cassation et réforme le jugement. Aucun pourvoi n'est introduit contre cet arrêt.

* Une autre spécialité pharmaceutique destinée au traitement de l'ostéoporose n'est elle non plus remboursée qu'aux femmes ménopausées. Un patient masculin âgé de 64 ans conteste le refus de remboursement que lui a opposé sa mutualité, en invoquant la discrimination sexuelle.

Dans son jugement du 11.4.2008, le tribunal du travail de Bruxelles tient cette fois compte de la directive 79/7/CEE et décide que l'annexe I de l'A.R. du 2.9.1980 contrevient à l'interdiction de discriminer sur la base du sexe dans l'accès aux prestations de sécurité sociale. Conformément à l'art. 159 de la Constitution, il écarte la disposition réglementaire illégale et octroie le remboursement. L'INAMI a interjeté appel. Dans son arrêt du 12.5.2010, la cour du travail de Bruxelles approuve le jugement, mais précise que c'est dans l'annexe I de l'A.R. du 21.12.2001 que se trouve la source de la discrimination.

Sur un pourvoi de l'INAMI, la Cour de cassation (4.6.2012) censure l'arrêt parce qu'il se fonde sur les preuves de l'efficacité du médicament à l'égard des hommes qui ont été acquises récemment, au lieu de vérifier si ces preuves existaient au moment où ont été prises les décisions de refus d'indemnisation. La cause est renvoyée à la cour du travail de Liège ; il semble que le patient ait ensuite renoncé à sa demande.

* Au sujet de deux spécialités destinées au traitement du cancer du sein avec métastases, le tribunal du travail de Furnes (14.3.2013) a décidé que, faute de justification scientifique, la nomenclature des soins de santé, qui réserve aux femmes leur remboursement, résulte à l'égard des hommes en une discrimination contraire à la directive 79/7/CEE aussi bien qu'aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Le tribunal du travail de Liège (4.2.2019) a statué dans le même sens. De même, le tribunal du travail d'Anvers (28.3.2024), qui condamne la mutualité et l'État à indemniser l'intéressé ; ce jugement n'a pas été frappé d'appel.

- Par contre, au sujet d'un autre médicament, la cour du travail de Mons (27.4.2017) considère que puisque la notice du fabricant le réserve aux femmes ménopausées, il ne peut s'agir que d'une discrimination indirecte. La même notice fournit une justification pertinente ; il n'y a donc pas de discrimination.

- Le vaccin contre le papillomavirus (HPV) est administré gratuitement aux élèves masculins et féminins, dans le cadre de la médecine scolaire des 3 Communautés. À défaut, l'arrêté royal du 1.2.2018 en prévoit le remboursement par l'assurance soins de

santé, mais seulement pour les filles entre 12 et 18 ans ; en conséquence, la dépense supportée par le patient est 10 fois plus élevée pour un garçon. Saisi par un jeune homme (représenté par ses parents) et par l'IEFH, le tribunal du travail de Bruxelles (12.3.2022) constate qu'il y a une discrimination directe au sens de l'art. 19 de la loi « genre » du 10.5.2007 et annule le refus de remboursement qu'avait décidé la mutualité. L'annexe de l'A.R. du 1.2.2018 a alors été corrigée par un A.R. du 16.8.2022 et depuis le 1.8.2022, le remboursement est accordé aux garçons comme aux filles.

2.3.26. Cour Trav. Liège, 24.9.2007 (*Chr. D.S.*, 2009, 214, obs. L. MARKEY et J. JACQMAIN)

Aux termes des art. 25 et s. de la loi coordonnée le 14.7.1994, le Fonds spécial de solidarité de l'I.N.A.M.I. peut octroyer à titre exceptionnel une intervention dans des frais médicaux et pharmaceutiques à condition, notamment, que l'affection ait un caractère rare. Cette notion n'est pas définie.

Une femme atteinte d'un cancer de l'oropharynx sollicitait une telle intervention. Le rapport de l'expert révélant que l'affection en cause est beaucoup moins fréquente chez les femmes que chez les hommes, l'I.N.A.M.I. critiquait cette considération comme discriminatoire. La cour, comme le tribunal du travail de Liège en première instance, estime qu'il faut vérifier le critère de rareté par rapport à la population globale ; en l'espèce, le rapport fournit des données suffisantes pour que l'on considère l'affection comme rare.

La note d'observations suggère toutefois que, si le critère de rareté n'est pas vérifié pour l'ensemble de la population, mais bien pour une de ses sous-catégories (en l'occurrence, définie par le genre), il peut être discriminatoire de ne pas en tenir compte.

2.3.27. Cour Trav. Anvers (sect. Hasselt), 18.12.2008 et 17.6.2011 (*R.G.* n° 2006/AH/202)
Cour Trav. Anvers (sect. Hasselt), 21.12.2018 (*Chr.D.S.*, 2021, 237)

La réglementation des pensions (A.R. du 23.12.1996) octroie aux travailleurs frontaliers qui résident en Belgique une prestation destinée à compenser la différence entre la pension qu'ils obtiendraient s'ils avaient été occupés en Belgique et celle que leur accorde le pays limitrophe. En vue du calcul, un montant forfaitaire est établi. Pour chaque année civile, jusqu'en 1994, ce montant était inférieur pour les femmes par rapport aux hommes.

Une travailleuse frontalière conteste le calcul de sa pension. Le tribunal du travail de Hasselt lui donne raison (16.6.2006) et l'Office national des Pensions fait appel. La cour du travail d'Anvers interroge la Cour de Justice sur la conformité de la réglementation belge à la directive 79/7/CEE. La réponse est donnée dans l'arrêt du 29.7.2010, C-577/08, BROUWER : après le 23.12.1984 (date limite de transposition), l'art. 4, § 1er de la directive s'oppose à une réglementation qui, pour des emplois identiques ou de même valeur, tient compte de rémunérations différentes entre femmes et hommes.

Dans son arrêt du 17.6.2011, la cour du travail d'Anvers applique cet enseignement. Mais en outre, pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la directive, elle déclare que l'inégalité de rémunération entre travailleurs frontaliers masculins et féminins pour le même travail était contraire à l'art. 119 du traité de Rome (actuel art. 157 TFUE); or, l'art. 14 de l'A.R. n° 40 du 24.10.1967 sur le travail des femmes (actuel art. 47 *bis* de la loi du 12.4.1965) reconnaissait déjà aux travailleurs et travailleuses le droit d'agir en justice pour faire respecter le principe d'égalité de rémunération. La réglementation des pensions, qui se basait sur l'inégalité des salaires, contrevenait donc aux art. 10 et 11 (actuels) de la Constitution, et son application doit être écartée conformément à l'art. 159. La cour condamne donc l'O.N.P. à régulariser la pension entre 1968 (entrée en service de la

travailleuse) et 1994 (suppression de la discrimination). L' O.N.P. a introduit un pourvoi, que la Cour de cassation a rejeté le 14.12.2015 (S.11.0110.N). Voy. le commentaire de J. JACQMAIN, *Chr. D.S.*, 2016, 315.

Toutefois, dans une autre affaire, l'arrêt du 21.12.2018 conclut en sens exactement contraire pour la période antérieure à 1984.

2.3.28. Cour Trav. Bruxelles, 8.3.2013 (*J.T.T.*, 2013, 233)

Le statut social des travailleurs indépendants prévoit un congé de maternité durant lequel l'intéressée perçoit une allocation. Ce droit est soumis à une condition de stage de 6 mois de cotisations, mais il y a dispense de cette condition lorsque la travailleuse avait au préalable accompli le stage dans le régime des salariés (art. 15, 2° de l'A.R. du 20.7.1971). Le congé de maternité des indépendantes, beaucoup plus court que celui des salariées (8 semaines au lieu de 15), est complété par un système d'"aide à la maternité", sous forme d'octroi de 105 titres services. Ce droit est également conditionné par un stage de 6 mois, mais sans dispense en cas d'assujettissement antérieur au régime des salariés (art. 3 de l'A.R. du 17.1.2006).

La caisse d'assurances sociales avait refusé l'"aide à la maternité" à une travailleuse indépendante qui, auparavant, avait été salariée. Sur la contestation élevée par l'intéressée, la cour du travail de Bruxelles constate que l'"aide à la maternité" vise à compenser en partie la différence de durée entre les congés de maternité des salariées et des indépendantes. Dans un cas comme celui de l'espèce, où la travailleuse remplit la condition de stage pour le congé de maternité en raison de son activité salariée antérieure, l'exigence d'un stage en qualité d'indépendante imposée par l'art. 3 de l'A.R. du 17.1.2006 induit une discrimination injustifiable aux yeux des art. 10 et 11 de la Constitution. Conformément à l'art. 159, la condition doit être écartée et la travailleuse a droit à l'"aide à la maternité".

Sur l'intervention du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, l'A.R. du 17.1.2006 a été corrigé par celui du 10.4.2014 (*M.B.*, 5.5.): l'aide à la maternité est désormais accordée aux mêmes conditions que l'allocation.

2.3.29. Trib. Trav. Nivelles, 20.12.2013 (*R.G.* n° 12/147/A et 12/948/A)

Nommée à titre définitif dans une école en Communauté flamande, une enseignante obtient un congé pour convenances personnelles (seule formule utilisable) pour participer à un programme d'immersion néerlandaise dans une école en Communauté française, où elle est engagée comme temporaire, assujettie à la sécurité sociale des salariés. Lorsqu'elle prend un congé de maternité, sa mutualité lui refuse les indemnités parce qu'elle n'a pas terminé le stage de 120 jours de travail au cours des 6 mois précédant la demande, imposé par l'art. 128 de la loi coordonnée du 14.7.1994 et l'art. 203 de l'A.R. du 3.7.1996. Soutenue par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'intéressée assigne la mutualité et l'I.N.A.M.I. devant le tribunal du travail de Nivelles; celui-ci interroge la Cour de justice de l'Union européenne sur la conformité des dispositions belges avec les directives 92/85/CEE et 2006/54/CE. La Cour répond dans son arrêt ROSSELLE, C-65/14 du 21.5.2015, que l'art. 11, 4. de la directive 92/85/CEE s'oppose à ce qu'une travailleuse qui a été occupée pendant 12 mois avant l'accouchement se trouve privée des indemnités de maternité.

Sans attendre que le tribunal du travail se prononce, l'INAMI indemnise la travailleuse. L'A.R. du 28.10.2016 modifie ensuite l'art. 205, § 1er de celui du 3.7.1996 pour accorder la dispense du stage, mais seulement pour les congés postérieurs au 21.5.2015.

2.3.30. Cour Trav. Bruxelles, 9.8.2017 (*J.D.J.*, n° 372, 2018, 43, note)

Au cours de son stage d'attente des allocations d'insertion, une demandeuse d'emploi fait l'objet d'une évaluation négative quant à ses efforts de recherche d'emploi. Elle conteste la décision de l'O.N.Em. en faisant observer que l'évaluation a eu lieu peu de temps après la fin de son repos de maternité et qu'elle souffrait d'une dépression due à un accouchement difficile. Le tribunal du travail de Bruxelles rejette sa demande mais en appel, la cour du travail relève qu'aux termes de l'art. 37, §5, al. 5 de l'A.R. du 25.11.1991 relatif au chômage, l'évaluation doit tenir compte de la situation personnelle de la demandeuse d'emploi. En l'espèce, cette disposition doit être appliquée en conformité avec l'objectif d'égalité entre femmes et hommes que poursuit la directive 79/7/CEE. La cour annule la décision de l'O.N.Em. et dit que l'évaluation est positive.

2.3.31. Trib.Trav. néerl. Bruxelles, 26.11.2019 (*J.T.T.*, 2020, 269, obs. S. VANCLEEF et P. FOUBERT)

L'arrêté royal du 30.3.1967 n'inclut pas le congé parental dans la liste des absences assimilées à des prestations en vue de l'octroi des vacances annuelles. Saisi d'un litige qui oppose une employée à son employeur, le tribunal se réfère à l'arrêt *Dicu* de la Cour de justice (C-12/17 du 4.10.2018) et décide que le régime belge ne contrevient ni à la directive 2003/88/CE (aménagement du temps de travail), ni à l'accord-cadre européen sur le congé parental. La travailleuse invoquait aussi l'éventualité d'une discrimination indirecte contre les femmes ; le tribunal l'écarte, notamment en retenant que la réglementation relative au congé parental s'efforce d'encourager les hommes à en faire usage. Il n'y a pas eu d'appel contre ce jugement.

2.4. HARCELEMENT SEXUEL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Note :

La problématique fit d'abord l'objet d'une recommandation du 27.11.1991 de la Commission européenne (J.O., 4.2.1992), accompagnée d'un Code de pratique. En Belgique, le Conseil national du Travail adopta son rapport n° 35 et sa communication n° 4 du 18.12.1990, puis l'A.R. du 18.9.1992 imposa aux employeurs assujettis à la loi du 8.4.1965 instituant les règlements de travail d'inscrire dans ce règlement diverses mentions destinées à prévenir le harcèlement sexuel, aider les victimes et réprimer les faits de harcèlement. L'A.R. du 9.3.1995 introduisit un régime similaire dans les ministères et certains organismes publics relevant du gouvernement fédéral; de même, pour les services publics de la Région de Bruxelles-Capitale, l'arrêté du gouvernement du 25.2.1999; pour ceux de la Communauté française sauf la R.T.B.F., l'arrêté du gouvernement du 26.7.2000; pour ceux de la Commission communautaire française, l'arrêté du collège du 12.2.2004,; de même encore, pour les services de police, le titre VII de la partie III de l'A.R. du 30.3.2001; enfin, en Communauté flamande, l'A.G. du 19.12.1990 envisagea la question en termes d'égalité des chances.

La loi du 11 juin 2002 "relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail") introduisit dans la loi du 4.8.1996 relative au bien-être au travail un dispositif cohérent de prévention et de correction de ces trois phénomènes ; elle a ensuite été amendée par la loi du 10 janvier 2007 puis celle du 28.2.2014. Les réglementations énumérées ci-dessus n'ont pas encore été ajustées à ce dispositif. Toutefois, l'arrêté royal du 18.9.1992 a été abrogé par celui du 17.5.2007.

Enfin, la loi "genre" du 10 mai 2007 et certaines législations fédérées (ci-dessus, A.2.) envisagent le harcèlement sexuel et le harcèlement "sexué" comme des discriminations, pour donner effet à la directive 2006/54/CE.

On signale encore que la loi du 16 avril 2023 (M.B., 30.10.2023) a assenti à la Convention n° 190 (2019) de l'Organisation internationale du Travail, concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Par ailleurs, le phénomène suscite une certaine jurisprudence qui met en jeu la législation sociale en général. On trouvera ci-dessous le relevé des décisions connues.

2.4.1. Cour Trav. Gand, 1.7.1988 (*Chr. D.S.*, 1989, 20, obs. J. JACQMAIN, "Mieux vaut ne pas en rire").

Dans une usine, un ouvrier avait exhibé des photos pornographiques à une jeune travailleuse et l'avait invitée à le suivre dans un endroit discret de l'entreprise. Ne se sentant pas en sécurité, elle s'était plainte à son contremaître.

L'employeur estima qu'il ne pouvait raisonnablement réorganiser ses services pour éviter la répétition de tels faits et décida de licencier l'ouvrier. Comme celui-ci, candidat non élu au conseil d'entreprise et au C.S.H., bénéficiait d'une protection, l'employeur demanda aux juridictions de constater que le comportement du travailleur était constitutif de motif grave de licenciement. Successivement, le tribunal du travail et la Cour firent droit à sa demande.

2.4.2. Trib. Trav. Dinant, 1.6.1989 (*Chr. D.S.*, 1990, 138, obs. J. JACQMAIN).

Dans un bureau de poste, une travailleuse subit, de la part de son supérieur, des violences physiques qui lui occasionnent une lésion à la poitrine. Une plainte auprès du parquet est classée sans suite.

Le tribunal du travail doit décider si le dommage résulte d'un accident du travail. Il constate que, même s'il y a eu harcèlement sexuel, les faits sont survenus alors que la victime exerçait ses fonctions, et donc qu'il y a bien eu accident du travail.

On peut rappeler que dans un arrêt du 19.1.1914 (*Pas.*, 1919, II, 36), la Cour d'appel de Bruxelles avait reconnu comme résultant d'un accident du travail la grossesse d'une ouvrière que son contremaître avait "séduite" par contrainte morale.

2.4.3. Cour Trav. Liège, 16.1.1991, (*Chr. D.S.*, 1991, p. 228, obs. J. JACQMAIN, "Vers une lutte résolue contre le harcèlement sexuel ?")

Après le tribunal du travail de Verviers (jugement du 21.6.189, *Bull. FAR*, n° 190, 1991, 41, note J. JACQMAIN), la Cour du travail a confirmé qu'était abusif le licenciement d'une ouvrière qui affirmait que le motif réel de celui-ci résidait dans sa protestation écrite contre le harcèlement sexuel qu'elle subissait de la part du gérant. L'employeur ne démontrait pas le contraire, ni la réalité d'un motif conforme à l'art. 63 de la loi du 3.7.1978.

2.4.4. Cour Trav. Liège, 22.10.1991, (*Chr. D.S.*, 1992, 118, obs. J. JACQMAIN, "Puisqu'il faut bien parler de harcèlement sexuel ..."; *J.T.T.*, 1992, 30)

Le litige, qui concerne le licenciement d'une employée moyennant préavis, porte essentiellement sur la validité d'une clause d'essai rédigée en français alors que l'entreprise a son siège d'exploitation en région néerlandophone. Mais l'employée estimait le licenciement abusif et dû au fait qu'elle refusait de céder aux avances de son supérieur. La Cour considère que les éléments qu'elle apporte prouvent seulement que l'employeur l'a licenciée pour rompre "tout lien personnel" entre elle et son supérieur, dans l'intérêt de l'harmonie des familles et de l'entreprise. La Cour conclut que le congédiement n'est pas abusif.

2.4.5. Cour Trav. Liège, 23.10.1991, (*Chr. D.S.*, 1992, 117)

Une ouvrière a été licenciée moyennant préavis, prétendument pour restructuration mais en fait parce qu'elle refusait d'obéir aux ordres de son chef. La raison de son attitude était qu'elle avait dû repousser les avances de ce supérieur, qui avait fini par lui porter des coups pour lesquels il fut condamné en correctionnelle. La Cour reconnaît le licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3.7.1978.

2.4.6. Trib. Trab. Bruxelles, 1.6.1992, (*Chr. D.S.*, 1993, 274, obs. J. JACQMAIN).

Dans un litige qui oppose un chômeur à l'Office national de l'Emploi, le tribunal décide que l'intéressé n'a pas été licencié pour des "motifs équitables en raison de son attitude" et donc qu'il a droit aux allocations de chômage. Pour ce faire, il se fonde sur le jugement prononcé le 2.6.1989 par le tribunal du travail de Gand (*R.G.*, n° 81.043/88), qui n'avait pas reconnu les motifs graves de rupture invoqués par l'employeur du travailleur. Ces motifs consistaient en des allusions et propositions visant à des relations sexuelles, que l'intéressé aurait adressées à sa secrétaire et qui auraient constitué à la fois des actes inconvenants et un abus de pouvoir. Le tribunal de Gand avait estimé que les faits n'étaient pas établis et au demeurant n'auraient pas présenté un caractère de gravité.

2.4.7. Cour Trav. Bruxelles, 23.6.1992, (*Chr. D.S.*, 1993, 76).

Ce litige résulte du licenciement pour motif grave d'un employé accusé par une collègue de harcèlement sexuel. L'intéressé reconnaissait s'être livré à des gestes indécents mais affirmait qu'il s'agissait d'une réponse à une provocation. La Cour estime que pour établir la réalité du motif grave, l'employeur a utilisé une procédure d'enquête inéquitable, et ne reconnaît pas le motif. Par contre, elle décide que la réalité des gestes indécents écarte la possibilité d'une indemnisation pour abus du droit de rupture.

2.4.8. Cour Trav. Bruxelles, 29.6.1992, (*Chr. D.S.*, 1993, 77, obs. J. JACQMAIN, "Harcèlement sexuel : vrai problème, fausse solution").

Dans cette affaire, une ouvrière avait refusé de continuer à travailler en compagnie d'un supérieur à l'égard duquel elle se plaignait de harcèlement sexuel. Sommée de reprendre le travail, l'ouvrière s'exécuta. Le lendemain, l'employeur la licencia moyennant préavis. La Cour décide que le comportement de l'ouvrière et les nécessités de l'entreprise ne pouvaient plus être invoqués comme justifiant le licenciement, qui fut donc abusif.

2.4.9. Trib. Trav. Nivelles, sect. Wavre, 23.12.1992, (*Chr. D.S.*, 1993, 279, note)

Le tribunal est saisi par l'employeur d'une demande de vérification d'un motif grave, préalablement au licenciement d'une travailleuse membre du conseil d'entreprise (loi du 19.3.1991). Ce motif consisterait en des faits de harcèlement sexuel à l'égard d'une autre travailleuse. Le tribunal considère que le fait que la première ait effleuré la seconde en public, et sans qu'un

comportement équivoque habituel soit démontré, ne constitue pas un harcèlement dès lors que l'intention sexuelle n'apparaît pas. Il n'y a donc pas de motif grave de licenciement.

2.4.10. Cour Trav. Liège, sect. Namur, 19.1.1993, (*Chr. D.S.*, 1993, 267, obs. J. JACQMAIN, "Il l'avait bien cherché?")

Comme dans le cas résumé au 2.4.2., il s'agit d'un accident du travail survenu dans un bureau de poste, mais cette fois, la victime fut un agent masculin qui fit une chute lorsqu'il fut repoussé par un collègue masculin également, "à l'égard duquel il avait eu un geste déplacé dont il semble coutumier". La Cour refuse de reconnaître l'accident du travail en estimant que les faits furent étrangers à l'exercice des fonctions et que la victime a intentionnellement causé l'accident même si elle n'en a pas voulu les conséquences; deux appréciations contestables compte tenu de la jurisprudence relative à la loi du 10.4.1971 ou, en l'espèce, à celle du 3.7.1967 (accidents du travail dans le secteur public).

2.4.11. Cass. (3ème ch.), 4.1.1993, (*R.G.* n° 8115, inédit)
Cour Trav. Liège (sect. Namur, 13ème ch.), 24.6.2003 (*R.G.* n° 7.101/2002, inédit)

* Dans un hôpital, un infirmier avait administré un somnifère à une patiente et l'avait violée. Averti par la victime, l'employeur le licencia aussitôt pour motif grave. L'intéressé étant un travailleur protégé au sens de la loi du 19.3.1991, l'employeur devait faire vérifier au préalable le motif grave de licenciement. Successivement, le tribunal du travail de Louvain et la Cour du travail de Bruxelles ont donc dû condamner l'employeur à verser au travailleur les indemnités prévues par cette loi. A son tour, la Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur.

* Une institution pour handicapés avait licencié un employé pour motifs graves consistant en ébriété sur les lieux de travail, violence à l'égard des personnes hébergées et tentative de viol à l'égard de l'une d'elles. Le tribunal du travail de Namur avait décidé que la rupture était irrégulière parce que l'employeur n'avait pas précisé les motifs conformément à l'art. 35 de la loi du 3.7.1978, et condamné ce dernier au paiement d'une indemnité compensatoire. Le travailleur fit appel parce qu'il considérait le licenciement comme abusif. La cour du travail constate que les faits relatifs à l'ébriété et les violences sont établis, mais que l'employeur n'apporte aucune preuve à l'appui de son accusation de viol, et n'a d'ailleurs pas déposé de plainte à ce sujet. La légèreté de l'employeur est constitutive d'abus de droit, qui peut être réparé par sa condamnation à 1 EUR symbolique à titre de dommage moral puisque le travailleur n'établit pas la hauteur du préjudice qu'il invoque.

2.4.12. Trib. Trav. Gand, 17.6.1994 (*Chr. D.S*, 1994, 376; *R.W.*, 1994-95, 750)

Ce jugement reconnaît comme justifié le licenciement pour motif grave d'un chef de service qui s'était livré à des faits de harcèlement sexuel à l'égard de deux subordonnées. Entre autres considérations, le tribunal retient les obligations qui résultent pour l'employeur des articles 16 et 20 de la loi du 3.7.1978, et le fait que les victimes avaient exprimé leur refus de l'attitude du harceleur. Le tribunal observe qu'elles se sont plaintes peu après la publication de l'A.R. du 18.9.1992 (mais avant son entrée en vigueur effective), et qu'elles ont sans doute trouvé dans ce texte la confirmation de la légitimité de leur indignation.

2.4.13. Cour Trav. Liège, 7.3.1995 (*Chr. D.S.*, 1996, 26, obs. J. JACQMAIN)
Trib. Trav. Bruxelles, 27.5.2003 (*R.G.* n° 10.805/99, inédit)

* Le licenciement d'une employée pour un prétendu motif grave avait en réalité pour cause le refus qu'elle avait opposé aux avances du gérant. La cour du travail de Liège confirme le

jugement rendu par le tribunal du travail de Namur, qui avait condamné l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et à des dommages et intérêts pour abus du droit de rupture, évalués à 1.875 € (arrêt du 7.3.1995).

* L'employée d'une boulangerie avait demandé conseil auprès du C.P.A.S., puis du planning familial de sa commune, et avait porté plainte contre son employeur pour harcèlement sexuel auprès de l'Inspection des lois sociales. Celle-ci avait suspendu son intervention parce qu'auparavant, l'employée avait déposé auprès de la police une plainte pour attentat à la pudeur, que l'auditorat du travail classa sans suite en considérant que l'infraction n'était pas établie.

Licenciée pour motif grave, l'employée saisit le tribunal du travail de Bruxelles qui décide le 27.5.2003 que le classement sans suite démontre seulement l'absence de preuve. Le comportement de l'employée ne révèle ni légèreté ni intention de nuire et n'est pas constitutif de motif grave.

2.4.14. Cons. d'Etat, 22.4.1996 (n° 59.129, Argenta Spaarbank (*R.W.*, 1996-97, 1024, *Chr. D.S.*, 1997, 344, obs. J. JACQMAIN)

La mise en oeuvre de l'A.R. du 18.9.1992 avait provoqué dans l'entreprise un différend entre les représentants patronaux et syndicaux au conseil d'entreprise, quant aux modifications à introduire dans le règlement de travail. Conformément à la procédure fixée par la loi du 8.4.1965, la question fut soumise à la commission paritaire, qui décida qu'il fallait modifier le règlement selon la proposition syndicale.

L'employeur demanda au Conseil d'Etat d'annuler cette décision. Le Conseil d'Etat se réfère aux travaux préparatoires de la loi du 8.4.1965 pour se déclarer incompétent.

2.4.15. Cour Trav. Bruxelles, 4.9.1996 (*J.T.*, 1997, 638)
Corr. Bruxelles (54ème ch.), 30.6.1999 (*J.T.*, 2000, 87; *Chr. D.S.*, 2000, 295, obs. J. JACQMAIN)

* Conformément à la loi du 19.3.1991, une entreprise demande au tribunal du travail de reconnaître les motifs graves qui l'autorisent à licencier une employée, membre du comité de sécurité et d'hygiène. L'employeur lui reproche d'avoir mené une campagne de dénigrement contre son supérieur, qu'elle accuse faussement de harcèlement sexuel, et d'avoir ainsi sérieusement perturbé le fonctionnement de l'entreprise.

Par son jugement du 17.6.1996, le tribunal du travail de Bruxelles rejette la demande; il considère que la travailleuse démontre suffisamment les faits de harcèlement, et observe qu'elle n'a pu bénéficier normalement de la procédure prévue par l'A.R. du 18.9.1992, car la personne de confiance est l'administrateur délégué, qui a instruit sa plainte mais n'a proposé aucun remède. En appel, cet aspect n'est pas évoqué devant la Cour du travail; celle-ci estime que si, dans le passé, le supérieur a effectivement eu une conduite inappropriée, il s'est amendé, et que les accusations récentes de l'employée sont sans fondement. Les motifs graves lui paraissent donc établis. En outre, la cour donne acte au harceleur présumé, qui s'était porté partie intervenante, que son comportement, quoique critiquable, n'était pas constitutif de harcèlement sexuel.

* Toutefois, le jour même où l'employeur avait saisi le tribunal du travail, la travailleuse avait porté plainte contre le harceleur présumé. Sur les réquisitions de l'auditorat du travail, le tribunal correctionnel décide, dans son jugement du 30.6.1999, que les agissements de l'inculpé à l'égard de la plaignante et d'autres travailleuses de l'entreprise s'étaient poursuivis jusqu'à la date de la plainte; le droit pénal ne comportant pas d'incrimination du harcèlement sexuel, le tribunal requalifie les faits en attentat à la pudeur avec violences ou menaces. Compte tenu de

l'absence d'antécédents judiciaires, il suspend le prononcé de la condamnation, mais octroie à la travailleuse plaignante, partie civile, 1 franc à titre provisionnel.

* Se fondant sur le jugement du tribunal correctionnel, la travailleuse a introduit une procédure de requête civile (art. 1133 du Code judiciaire) afin d'obtenir la rétractation de l'arrêt de la Cour du travail. Par un arrêt du 7.11.2002 (*R.G.* n° 39578), celle-ci a déclaré la requête irrecevable.

2.4.16. Cons. d'Etat, 25.10.1996 (n° 62.729, *Rev. Rég. Droit*, 1997, 102)
Cons. d'Etat, 24.9.1997 (n° 68.274,*Chr. D.S.*, 1998, 63, obs. J. JACQMAIN)

Dans une unité de la Force aérienne, une femme, sous-officière de carrière, se plaint de faits de harcèlement sexuel de la part de son supérieur. En l'absence de procédure spécifique, elle s'adresse à la hiérarchie. En conséquence, elle est mutée vers une affectation qui, en substance, implique une rétrogradation. Elle demande au Conseil d'Etat de suspendre, puis d'annuler la décision de mutation. Dans la procédure en suspension, le Conseil ne s'attarde pas à examiner la portée des dispositions de la loi du 4.8.1978 qu'invoquait la requérante, mais se contente de constater que la mutation, présentée comme une mesure d'ordre, n'apparaît pas comme justifiée par les besoins du service, de sorte que le moyen d'annulation semble sérieux; par ailleurs, il reconnaît qu'en la mutant vers un service où elle accomplit des tâches moins valorisantes qu'auparavant, la mesure lui cause un préjudice moral grave et qu'une annulation ultérieure ne pourra réparer. Le Conseil suspend donc la mesure de mutation. Ensuite, il l'annule, en se contentant de retenir le premier moyen, qui portait sur la violation des droits de la défense : puisque la prétendue mesure d'ordre était motivée par des manquements reprochés à l'intéressée, il s'agissait en réalité d'une sanction disciplinaire, que l'autorité ne pouvait infliger sans lui donner l'occasion de s'expliquer.

2.4.17. Cour Trav. Liège, sect. Neufchâteau (réf.), 23.4.1997 (*R.G.* n° 7/96, inédit)
Cour Trav. Liège, sect. Neufchâteau, 8.10.1997 et 19.3.2003 (*R.G.* n° 3.442/01, inédit)

Deux ouvrières, occupées sous contrat de travail dans un restaurant de La Poste, se plaignent d'être victimes de harcèlement sexuel de la part de leur supérieur, gérant du restaurant, qui est un agent statutaire. Elles assignent La Poste, en référé et au fond, sur la base de la loi du 4.7.1978, et demandent au tribunal de lui ordonner, comme le prévoit l'art. 133, de mettre fin à la situation discriminatoire. En référé (17.6.1996), le tribunal du travail de Neufchâteau enjoint à La Poste, sous la menace d'une astreinte, de ne plus placer les intéressées sous l'autorité ni en présence du harceleur présumé. Au fond (9.6. et 17.7.1997), le tribunal décide qu'il faut procéder à des enquêtes et, en attendant, répète l'injonction, mais sans astreinte.

Le harceleur présumé, qui affirme qu'il est l'objet d'une machination, s'était porté intervenant volontaire à la cause; il fait appel. Dans la procédure en référé, la Cour du travail de Liège constate que les travailleuses se plaignent d'une situation qui, selon elles, dure depuis 10 ans; il n'y a donc pas d'urgence et la cour annule les ordonnances. Dans la procédure au fond, la cour rouvre les débats, après avoir rejeté la demande reconventionnelle des travailleuses, qui voulaient que l'injonction fût rendue exécutoire. Statuant à nouveau en 2003, elle constate que le harceleur présumé a été admis à la retraite, de sorte que l'action des plaignantes est devenue sans objet. La cour considère aussi que puisqu'il s'agissait d'un agent statutaire, les juridictions n'auraient pu ordonner son déplacement définitif dans un autre service.

2.4.18. Trib. Trav. Mons, sect. La Louvière, 24.10.1997 (*Bull. FAR*, n° 215, 1998, 48, note J. JACQMAIN)
Cour Trav. Mons, 5.2.2001 (*Bull. FAR*, n° 225/226, 2002, 57, note J. JACQMAIN)

* Dans un hôpital, une technicienne de laboratoire avait subi un fait de harcèlement sexuel de la part de son chef de service, coutumier de propos libertins. Elle s'était trouvée en incapacité de travail, puis avait sollicité une mutation car elle ne sentait plus à même de travailler sous l'autorité du chef de service. L'employeur estima qu'aucun autre poste ne pouvait lui être confié. L'employée considéra alors que l'employeur refusait de réparer les fautes contractuelles qu'il avait commises ou laisser commettre à son égard, ce qui rendait impossible la poursuite des relations professionnelles. Elle constata donc l'acte équipollent à rupture. Le tribunal lui donne raison; il juge qu'en n'obligeant pas le chef de service à corriger sa conduite, dont il était informé, l'employeur a manqué aux obligations que lui imposent l'art. 1er de l'A.R. du 18.9.1992, les art. 16 et 20, 1° et 2° de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail et l'art. 28*bis* du R.G.P.T. L'employeur est condamné au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de 2.500 € à titre de dédommagement moral.

* En appel, la Cour du travail de Mons refuse de considérer comme harcèlement sexuel ce qu'elle qualifie de "propos de carabin". Néanmoins, elle retient l'attitude de l'employeur comme constitutive de rupture, mais annule les dommages et intérêts.

2.4.19. Trib. Trav. Namur, 9.3.1998 (*Bull. FAR*, n° 217, 1998, 81, note J. JACQMAIN)

Un employeur demande au tribunal du travail de reconnaître l'existence d'un motif grave justifiant le licenciement d'une employée, déléguée suppléante au conseil d'entreprise et comme telle, protégée par la loi du 19.3.1991. Le motif allégué consiste en un attouchement dont s'est plainte une autre employée.

Il apparaît que les propos et le comportement de l'intéressée au travail expriment une sexualité débridée. Cependant, la grivoiserie est courante dans tout le service en cause et rien ne prouve que la victime du harcèlement ait fait savoir à sa collègue qu'elle n'acceptait pas son attitude.

En outre, l'entreprise a appliqué formellement l'A.R. du 18.9.1992, mais la procédure qu'il prévoit n'a pas été respectée. La personne de confiance paraît avoir été chargée de constituer un dossier à charge de la prétendue harceleuse, et celle-ci n'a jamais eu l'occasion de se défendre.
En outre, le règlement de travail prévoit une gradation de sanctions applicables au harcèlement sexuel et l'employeur aurait pu utiliser l'une de celles-ci à l'appui d'une mise en garde.

Le tribunal décide que les faits reprochés à l'employée ne justifient pas un licenciement pour motif grave. L'employeur interjette un appel qui est déclaré irrecevable par la cour de travail de Liège en raison de sa tardiveté.

2.4.20. Cour Trav. Liège (9ème ch.), 19.4.1999 (*Chr. D.S.*,1999, 502, obs. J. JACQMAIN)

Ce cas concerne le licenciement pour motif grave d'un travailleur pour faits de harcèlement sexuel, mais présente la particularité qu'il s'agissait d'un médecin du travail occupé par un service médical interentreprises (aujourd'hui : service externe de prévention et de protection au travail). Les victimes étaient des travailleuses au service d'entreprises affiliées, qui s'étaient plaintes auprès de leurs employeurs. La cour constate que le médecin "adoptait, au cours des examens, une conduite non conforme au strict respect de sa mission légale, à la dignité de sa profession et au devoir de décence et de délicatesse que lui imposait la relation singulière entre médecin et patiente", et approuve le licenciement.

2.4.21. Trib. Trav. Charleroi, 24.1.2000 (*Chr. D.S.*, 2001, 479, note J. JACQMAIN)
Cour Trav. Bruxelles, 15.6.2005 (*Chr. D.S.*, 2005, 453, note J. JACQMAIN)
Cour Trav. Anvers, 18.12.2002 (*Chr. D.S.*, 2003, 174)

* Dans une institution d'aide aux handicapés, une ouvrière est licenciée moyennant indemnité au cours d'une longue période d'incapacité de travail. Il apparaît qu'elle avait porté plainte auprès du médecin du travail au sujet de faits de harcèlement sexuel commis par son supérieur et une autre travailleuse. La procédure menée sur la base de l'A.R. du 18.9.1992 avait amené l'employeur à prendre des mesures de réorganisation du service et à infliger au supérieur de l'ouvrière un avertissement.

Dans son jugement du 24.1.2000, le tribunal du travail de Charleroi admet que la plainte peut être analysée comme portant sur une discrimination sexuelle, de sorte que la protection contre les représailles (art. 136 de la loi du 4.8.1978) s'applique et l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération est due.

En outre, l'employeur ne démontre pas que le licenciement n'a pour motif que les nécessités du service; notamment, dès le début de la procédure relative au harcèlement sexuel, le directeur général de l'institution avait émis l'opinion que l'ouvrière méritait un congédiement pour motif grave. L'indemnité de licenciement abusif (6 mois de rémunération, art. 63 de la loi du 3.7.1978) est également due.

* Dans une petite entreprise, une employée avait porté plainte contre son employeur, auprès de l'inspection du travail pour harcèlement sexuel et après de la police pour attentat à la pudeur. L'employeur l'avait aussitôt licenciée pour motif grave. Le tribunal du travail de Bruxelles puis la cour considèrent d'une part que le fait que les plaintes aient été classées sans suite ne prouve pas qu'elles étaient mensongères ou formulées à la légère ou dans l'intention de nuire, et de l'autre que porter plainte n'est pas en soi constitutif de faute. L'employeur ne démontre donc pas le motif grave, et le licenciement est irrégulier.

En outre, la cour se réfère au jugement du tribunal du travail de Charleroi (ci-dessus) pour retenir qu'il y a eu plaintes motivées au sens de l'art. 136 de la loi du 4.8.1978. L'employeur a licencié l'employée à titre de représailles et l'indemnité de protection est due.

* Dans une a.s.b.l. d'aide aux chômeurs, un employé masculin se plaint de discrimination et de persécution sur la base du sexe, de la part de collègues et supérieures (les faits sont antérieurs à la loi du 11.6.2002). Il saisit la personne de confiance et, au terme d'une concertation, la direction donne tort à l'employé et le licencie sur-le-champ moyennant paiement d'une indemnité de rupture. Le tribunal du travail de Turnhout rejette ses réclamations.

En appel, la cour du travail d'Anvers (arrêt du 18.12.2002) décide que l'employé bénéficiait de la protection prévue par l'art. 136 de la loi du 4.8.1978 et que l'indemnité spéciale est due si l'employeur ne prouve pas que les motifs du licenciement sont étrangers à la plainte, peu importe que celle-ci soit fondée ou non.
Par contre, le travailleur ne peut à la fois réclamer cette indemnité spéciale et des dommages et intérêts correspondant au préjudice réel découlant de la violation de l'interdiction de licencier. Quant à une réparation de l'abus du droit de licencier, elle exigerait la démonstration d'un préjudice qui n'est pas couvert par l'indemnité spéciale.

2.4.22. Cour Trav. Liège, 2.6.1997 (*R.G.*, n° 20.275/93, inédit)
Trib. Trav. Mons (sect. La Louvière), 27.11.1998 (*Chr. D.S.*, 1999, 510, note J. JACQMAIN)
Cour Trav. Bruxelles, 17.10.2000 (*R.W.*, 2001-02, 127)
Trib. Trav. Tournai, 8.12.2000 (*J.T.T.*, 2001, 85)
Trib. Trav. Bruxelles, 10.9.2001 (*R.G.* n° 94.608/99, inédit)

Ces diverses décisions approuvent les employeurs qui avaient licencié pour motif grave les employés (gérants, cadres) qui avaient commis des faits de harcèlement sexuel à l'égard de leurs subordonnées. On note que dans l'espèce jugée le 17.10.2000 par la Cour du travail de Bruxelles, le harcèlement était exclusivement verbal.

2.4.23. Corr. Marche-en-Famenne, 18.4.2001 (*Bull. FAR.*, n° 225/226, 2002, 63, note J.J., *Chr.D.S.*, 2003, 103, obs. J. JACQMAIN)

Le tribunal condamne l'employeur en cause pour défaut d'inscrire deux travailleuses dans les documents sociaux et de les assujettir à l'O.N.S.S. Il apparaît aussi qu'il avait fait des avances sexuelles à l'une des travailleuses et l'avait ensuite licenciée. Le tribunal rejette la prévention de harcèlement (art. 442 *bis* du Code pénal) parce que, comme l'intéressée s'était représentée au travail, il estime que sa tranquillité n'avait pas été sérieusement perturbée. Il rejette aussi celle de discrimination sexuelle (art. 12 et 25, 2° de la loi du 7.5.1999) en affirmant que l'art. 12 est inapplicable faute d'un arrêté royal d'exécution, alors que la disposition n'en demande pas.

Le jugement a été confirmé par la cour d'appel de Liège (19.1.2006, inédit).

2.4.24. Cour Trav. Bruxelles, 16.1.2002 (*Chr.D.S.*, 2003, 172, note J. JACQMAIN)

L'affaire présente la particularité que l'employée avait elle-même rompu le contrat pour motif grave (art. 35 de la loi du 3.7.1978), à la suite du comportement de son employeur (un huissier de justice). Reconnaissant qu'il y avait eu atteinte à la dignité sur les lieux de travail, la Cour du travail fait droit à sa demande de dommages et intérêts. Comme l'employée se trouvait encore à l'essai, le préjudice matériel est évalué à 442,50 € et le préjudice moral à 745 €.

2.4.25. Cour Trav. Liège (réf.), 6.12.2002 (*Chr. D.S.*, 2003, 177, note)

44 prostituées, toutes étrangères, saisissent en référé le tribunal du travail de Liège d'une action fondée sur l'art. 32 *decies* de la loi du 4.8.1996 (inséré par la loi du 11.6.2002), demandant au tribunal d'enjoindre sous astreinte à la ville de Liège, au chef de corps de la police locale et à l'Etat belge de faire cesser les contrôles incessants exécutés par la police, qu'elles estiment constitutifs de harcèlement moral. Le tribunal rejette la demande pour une raison de procédure. En appel, la cour du travail constate que les plaignantes n'établissent pas l'existence d'un lien de subordination qui justifierait l'application de la loi du 4.8.1996. Au surplus, elle considère que les forces de police non seulement exécutent leur mission de maintien de l'ordre public, mais visent à soustraire les intéressées à l'obligation de se prostituer, conformément à la Convention de New-York sur la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution, approuvée par la loi belge du 6.5.1965.

2.4.26. Trib. Trav. Anvers, 12.5.2003 (*Chr.D.S.*, 2004, 103)
Trib. Trav. Nivelles, 9.9.2005 (*Chr.D.S.*, 2007, 33, obs. J. JACQMAIN)

* Le jugement rendu le 12.5.2003 par le tribunal du travail d'Anvers est la première décision connue par laquelle la juridiction du travail se prononce sur une demande introduite au fond (et non en référé) sur la base de la loi du 11.6.2002. Une agente statutaire d'un C.P.A.S. requérait une injonction de mettre fin à une situation de harcèlement moral et sexuel, à l'encontre de l'employeur et de l'auteur présumé (un supérieur). Le tribunal rejette la requête en considérant que la plaignante n'apporte pas les éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, au sens de l'art. 32 *undecies* de la loi du 4.8.1996.

* Quant au jugement du 9.9.2005, il concerne des faits antérieurs à la loi du 11.6.2002. Ayant ordonné une enquête, le tribunal du travail de Nivelles estime qu'elle ne démontre pas l'existence du harcèlement sexuel dénoncé par l'employée; et en matière de harcèlement moral, il conclut que l'enquête ne révèle pas non plus que l'employeur (ici aussi, un C.P.A.S.) aurait manqué aux obligations de moyen que lui imposait à l'époque des faits la loi du 4.8.1996 relative au bien-être au travail. Les demandes de dommages et intérêts ne sont donc pas fondées.

2.4.27. Cour Trav. Mons, 27.10.2006 (*J.T.T.*, 2008, 11)

Dans un home pour personnes âgées, une ouvrière est victime, de la part du directeur, de faits répétitifs de harcèlement sexuel. Elle tombe en incapacité de travail due à un état neurodépressif; une plainte auprès de la personne de confiance (A.R. du 18.9.1992) n'a pas d'effet, une plainte pénale est classée sans suite. Au bout de 3 mois, l'employeur constate la rupture du contrat pour force majeure.

Assez curieusement, la travailleuse n'assigne l'employeur qu'en dommages et intérêts, sur la base de l'art. 16 de la loi du 3.7.1978 (respect des bonnes mœurs dans l'exécution du contrat). Le tribunal du travail lui octroie ce qu'elle demande (7.440 €). En appel, la cour du travail de Mons constate que le comportement du directeur répond à la définition du harcèlement sexuel inscrite à l'art. 32*ter*, 3° de la loi du 4.8.1996 (disposition postérieure aux faits) et constitue bien, de la part de l'employeur, une violation de l'art. 16 de la loi du 3.7.1978. Le jugement est confirmé.

2.4.28. Cons. d'Etat, 8.1.2009 (n° 189.346, Roels)

En 2001, au ministère fédéral des Affaires économiques, une agente s'était plainte des attentions persistantes et intempestives d'un collègue masculin. Elle avait utilisé la seule procédure de réclamation disponible à l'époque, celle qu'organisait l'A.R. du 9.3.1995, destiné à la protection contre le harcèlement sexuel. En conséquence, l'auteur des faits avait subi une sanction disciplinaire de déplacement. L'intéressé avait demandé la suspension de cette mesure, mais le Conseil d'Etat avait rejeté sa requête en considérant que tel qu'il était formulé, son moyen ne paraissait pas sérieux (arrêt du 25.11.2002, n° 112.820). Le requérant avait toutefois demandé la poursuite de la procédure quant à sa requête en annulation.

Dans son arrêt du 8.1.2009, le Conseil d'Etat constate que la victime ne s'était pas plainte de harcèlement sexuel et que si le comportement de l'auteur avait bien constitué un harcèlement (moral), à l'époque des faits cette notion n'avait pas d'existence légale. La sanction disciplinaire reposait donc sur une motivation erronée et est annulée.

2.4.29 Trib. Trav. Namur, 28.3.2011 (*R.G.* n° 09/1480/A, inédit)

Employée à la centrale "100" du service d'incendie de la ville de Namur, une travailleuse porte plainte auprès de la police contre un pompier volontaire, notamment pour harcèlement sexuel. Enceinte, elle est écartée du travail de nuit et subit plusieurs incapacités que son médecin attribue à la grossesse. La ville lui reproche ces absences ainsi que divers manquements, entre autres d'avoir porté plainte, et la licencie moyennant indemnité. Saisi de sa réclamation, le tribunal du travail constate que la ville ne prouve pas que le licenciement est étranger à la plainte (art. 32*terdecies* de la loi du 4.8.1996) ni à la grossesse (art. 40 de la loi du 16.3.1971) et la condamne aux deux indemnités de protection (chacune égale à 6 mois de rémunération) prévues par les deux lois, aucune disposition n'en interdisant le cumul. La ville n'a pas interjeté d'appel.

2.4.30. Cour Trav. Mons, 16.12.2011 (*Chr. D.S.*, 2013, 100)

Dans une petite entreprise, un employé masculin reproche à son employeur (masculin) des pratiques de harcèlement sexuel, dans une lettre recommandée adressée à ce dernier par son avocat. Il est aussitôt licencié pour motif grave. Le tribunal du travail de Charleroi (28.4.2009) ne reconnaît pas ce motif et condamne l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. En appel, la cour du travail de Mons décide, au contraire, que les faits reprochés à l'employeur s'inscrivaient dans des pratiques réciproquement consenties entre les deux hommes qui étaient amants. Le motif grave consistant en des accusations injustifiées est établi.

2.4.31 Cass., 14.12.2015 (*Chr.D.S.*, 2017, 127)

Plusieurs travailleuses d'une entreprise s'étaient plaintes de faits de harcèlement sexuel commis par l'administrateur délégué, en choisissant la procédure informelle. Le conseiller en prévention spécialisé avait conclu que les faits étaient établis et avait transmis son rapport à un administrateur, supérieur hiérarchique du harceleur. Celui-ci avait été licencié pour motif grave, et la cour du travail de Liège avait rejeté son recours. Sur son pourvoi, la Cour de cassation décide que, selon l'art. 32*quinquiesdecies* de la loi du 4.8.1996, l'obligation de confidentialité du conseiller en prévention ne l'empêche pas de communiquer son rapport au membre de la ligne hiérarchique compétent, et que celui-ci peut également utiliser les informations qui y figurent.

2.4.32 Cass., 17.1.2018 (P.17.0403.F)

La secrétaire d'une petite entreprise familiale de garage a constaté, après avoir utilisé les toilettes, qu'elle y avait été filmée par une caméra dissimulée. Elle a porté plainte contre l'un des deux employeurs et s'est constituée partie civile. Successivement, la chambre du conseil de Marche-en-Famenne et la chambre des mises en accusation de Liège avaient dit qu'il n'y avait lieu à poursuites ni sur la base des art. 373 et 374 du Code pénal, ni sur celle des art. 32*bis* et 32*ter*de la loi du 4.8.1996 et 119 du Code pénal social. Sur le pourvoi de la travailleuse, la Cour de cassation confirme l'arrêt de la chambre des mises en accusation, qui avait décidé que, faute de contact entre l'auteur des faits et la victime, il n'y avait eu ni attentat à la pudeur au sens du Code pénal, ni harcèlement sexuel.

2.4.33. Trib. Trav. Liège (div. Namur), 20.1.2020 (*J.T.T.*, 2020, 494)

Une agente de la Région wallonne se plaint de faits commis durant des années par un collègue, que le tribunal qualifie de harcèlement moral (art. 32*ter* 2° de la loi du 4.8.1996) bien qu'il s'agisse au moins autant de harcèlement sexuel. L'intéressé est condamné à verser à la victime des dommages et intérêts qu'elle évalue à 18.000 EUR ; le tribunal considère que les faits sont constitutifs d'une faute lourde, de sorte que l'immunité de responsabilité civile prévue par la loi du 10.2.2003 ne s'applique pas.

2.4.34. Corr. Malines, 25.11.2021 (*R.G.* n° 20M000734)

Pour des faits de harcèlement et cyberharcèlement commis à l'égard de diverses femmes quand il était leur supérieur, un ancien producteur de télévision est condamné à 6 mois de prison avec sursis (art. 442*bis* du Code pénal).

2.4.35. Cour Trav. Bruxelles, 4.9.2023 (*Chr.D.S.*, 2023, 513 *J.T.T.*, 2024, 149, noot S. VAN CLEEF)

Saisie par l'I.E.F.H. seul, la cour du travail constate qu'en ne menant pas de politique efficace de prévention du harcèlement sexuel au travail, comme l'impose la loi du 4.8.1996, un

employeur commet une discrimination indirecte contre les femmes. La cour prononce une injonction de cessation et précise les mesures à prendre.

2.4.36. Trib. Trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 10.2.2022 (*Chr.D.S.*, 2023, 520, obs. J. JACQMAIN)

Sur la base de la loi du 4.8.1996, le tribunal constate que le licenciement d'une travailleuse a été décidé en représailles à sa demande d'intervention psychosociale due à un harcèlement moral, et lui accorde l'indemnité de protection. À la demande de l'I.E.F.H., le tribunal déclare que la motivation de l'employeur était une discrimination de genre ; pour la première fois, il y a reconnaissance d'un « harcèlement lié au sexe » (et non « harcèlement sexuel ») au sens de la loi « genre » du 10.5.2007, mais la condamnation ne se fonde pas sur cette loi.

Note

On peut signaler aussi diverses décisions du **Tribunal de première instance des Communautés européennes** (aujourd'hui Tribunal de l'Union européenne), rendues au sujet de cas dans lesquels des faits de harcèlement sexuel étaient évoqués :

- ordonnance du 4.7.1991, aff. T-47/90, A. Herremans c. Commission, *Recueil*, II, 467
- arrêt du 26.1.1995, aff. T-549/93, D. c. Commission, *Recueil* Fonction publique, II, 43.
- arrêt du 5.12.2000, aff. T-136/98, A.M. Campogrande c. Commission, *Recueil* FP, II, 1225; pourvoi rejeté par C.J.C.E., 23.4.2002, aff. C-62/01P, *Rec.*, I, 3743.
- arrêt du 18.10.2001, aff. T-333/99, X. c.Banque centrale européenne, *Recueil*, II, 3021, *Chr. D.S.*, 2002, 235, *R.W.*, 2002-03, 357, noot P. HUMBLET.
- arrêt du 13.7.2017, aff. T-607/16, O. Z. c/ B.E.I., partiellement réformé par l'arrêt du 4.4.2019, aff. C-558/17P.

Sur le **harcèlement** (moral, en l'espèce) comme **discrimination** (en fonction d'un handicap de l'enfant d'une travailleuse, en l'espèce), voy. encore C.J.C.E., 17.7.2008, aff. C-303/06, Coleman.

2.5. QUESTIONS EXTÉRIEURES À L'ÉGALITÉ EN DROIT SOCIAL (LISTE)

Biens et services

- Assurances-vie : C.J.U.E., 1.3.2011, *Test-Achats*, C-236/09, *J.T.*, 2011, 342, obs. Y. THIERY ; *R.W.*, 2012-13, 76, noot C. VAN DE HEYNING ; Cour const., n° 116/2011, 30.6.2011

- Assurance-soins de santé (nullité d'une clause d'exclusion relative aux troubles d'identité) : Civ. Hasselt, 29.8.2017 et 23.1.2020, R.G. n° 14/954/A

- Location de chambres pour étudiants : Civ. Bruges, 10.11.2014, *J.T.*, 2015, 385

- Accès à une salle de sports : Cour app. Liège, 4.11.2014, *J.T.*, 2015, 42, obs. S. VAN DROOGHENBROECK

- Voyages organisés : Civ. Anvers, 31.5.2017, *N.J.W.*, 2018, 450, noot P. BORGHS

- Déménagements (tarifs) : J.P. Andenne, 25.1.2018, R.G. n° 17A38.

Sexisme

- « Rent-a-Wife »: Comm. Bruxelles, 26.9.2007, *R.W.*, 2007-08, 1212, noot J. VRIELINK et S. SOTTIAUX ; *J.T.*, 2008, 107

- Insultes à policière : Corr. Bruxelles, 8.11.2017, *N.J.W.*, 2017, 900, noot P. BORGHS

- Incitation à la haine raciale et sexiste sur *Twitter* : Corr. Anvers, 5.6.2019, R.G. n° 2019/2802

- Refus de parler à une femme lors d'une émission de TV : Cass., 8.6.2022, *J.T.*, 2022, 418

- Insultes publiques : Cass., 19.9.2023, P.23.0492.N, *R.W.*, 2023-24, 1588, concl. de l'avocat général.

Infractions de droit commun avec circonstances aggravantes d'hostilité de genre

- Assassinat pour refus de mariage forcé : Cour ass. Hainaut, 9.12.2011, R.G. n° 14/2011 et Cour ass. Namur, 20.12.2012, R.G. n° 4/2012

- Coups et blessures à une personne transsexuelle : Corr. Flandre occidentale (Bruges), 7.3.2018, R.G. n° 2018/521.

DONNEES BIBLIOGRAPHIQUES

C

PRINCIPALES PUBLICATIONS DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES, DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES ET DE L'INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES

1.1. AVIS

1.1.1. Commission du Travail des Femmes.

Note :
Tous les avis de la Commission du Travail des Femmes peuvent être consultés sur le site www.conseildelegalite.be

Avis n° 1 du 26 mai 1975
projet de loi sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins

Avis n° 2 du 26 mai 1975
congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant

Avis n° 3 du 26 mai 1975
suspension du contrat de travail en vue de l'éducation d'un enfant

Avis n° 4 du 26 mai 1975
petits congés pour maladie d'un enfant et d'autres événements familiaux

Avis n° 5 du 26 mai 1975
sur certaines questions soumises à la 60è session de la Conférence Internationale du Travail

Avis n° 6 du 22 mars 1976
sur les diverses possibilités d'application de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins

Avis n° 7 du 26 avril 1976
égalité des hommes et des femmes dans la formation

Avis n° 8 du 2 septembre 1976
travail à temps partiel des femmes

Avis n° 9 du 4 avril 1977
avant-projet de loi relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail

Avis n° 10 du 31 janvier 1977
représentation des travailleuses dans les Conseils d'entreprise et dans les Comités de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des lieux de travail

Avis n° 11 du 14 octobre 1977
relatif à l'intégration des femmes dans le cadre des initiatives envisagées en vue de développer l'emploi

Avis n° 12 du 10 mai 1978
sur l'emploi et le chômage des femmes

Avis n° 13 du 2 mars 1978
sur la protection de la maternité

Avis n° 14 du 26 mai 1978
sur la proposition de loi de Mesdames DE MEESTER-DE MEYER et MAES, instaurant le congé parental et les amendements proposés par Monsieur PIERRET

Avis n° 15
A.R. fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle (loi du 4 août 1978 - *M.B.* 17 août 1978)

Avis n° 15/1 du 26 janvier 1979
sur deux demandes de dérogation introduites par l'Union nationale d'Institutions de protection de la jeunesse et d'aide aux handicapés et par Caritas (Confédération des Institutions) sur base de l'article 122 de la loi du 4 août 1978 (Egalité de traitement)

Avis n° 15/2 du 26 mars 1979
sur une demande de dérogation introduite par le Ministre de la Justice pour les Officiers et Agents de la police judiciaire. (Loi du 4 août 1978 - article 122)

Avis n° 15/3 du 20 septembre 1979
relatif à une demande de dérogation, introduite par le Gouverneur de la Province d'Anvers et transmise par le Ministre de la Santé publique et de l'Environnement, concernant certaines fonctions techniques, dans les services de médecine nucléaire et de radio-thérapie du C.P.A.S. de Turnhout. (Loi du 4 août 1978 - article 122)

Avis n° 15/4 du 21 mars 1980
sur une demande de dérogation introduite par le Ministre des Communications relative à la profession de marin. (Loi du 4 août 1978 - article 122)

Avis n° 15/5 du 21 mars 1980
sur une demande de dérogation introduite par le Ministre des Travaux publics pour certains emplois du niveau 4 de son département. (Loi du 4 août 1978 - article 122)

Avis n° 15/6 du 20 juin 1980
sur une demande de dérogation introduite par le Ministre de la Justice relative au personnel de surveillance des services extérieurs de l'Administration des établissements pénitentiaires. (Loi du 4 août 1978 - article 122)

Avis n° 15/7 du 13 octobre 1980
sur une demande de dérogation introduite par le Ministre de la Défense nationale relative à la mention du sexe dans les conditions d'accès lors du recrutement des agents civils du service de sécurité militaire. (Loi du 4 août 1978 - article 122)

Avis n° 15/8 du 12 juillet 1992
sur une seconde demande de dérogation introduite par le Ministre de la Justice relative au personnel de surveillance des services extérieurs des établissements pénitentiaires. (Loi du 4 août 1978 - article 122)

Avis n° 15/9 du 9 mai 1982
sur la demande de dérogation du Ministre de la Justice au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes disposé au Titre V de la loi du 4 août 1978 en ce qui concerne l'accès à la profession (article 122), pour les emplois de membres du personnel de surveillance dans les établissements d'observation et d'éducation surveillée de l'Etat

Avis n° 15/10 du 4 décembre 1989
sur une demande de dérogation introduite par le Ministre de l'Enseignement de la Communauté flamande en matière d'accès au poste de professeur d'éducation physique. (Loi du 4 août 1978 - article 122)

Avis n° 15/11 du 8 avril 1991
sur une demande de dérogation introduite par le Ministre de l'Enseignement de la Communauté flamande en matière d'accès au poste de maître d'études-éducateur dans un internat sur base du critère du sexe. (Loi du 4 août 1978 - article 122)

Avis n° 16 du 26 janvier 1979
sur la proposition de loi de MM. GRAMME et CONROTTE instaurant un "congé d'accueil" pour les personnes qui font acte d'adoption d'un enfant et sur les amendements proposés par les auteurs à leur proposition initiale (Sénat, Doc, 91, n° 1 - 24 juin 1977 et Document de la Commission n° 1 du 24 mai 1978)

Avis n° 17 du 26 janvier 1979
sur l'exécution de l'article 124 de la loi du 4 août 1978 (accès à la formation professionnelle)

Avis n° 18/1 du 16 février 1979
sur les législations protectrices - Chapitre I - Interdiction d'accès des femmes à certains travaux

Avis n° 18/2 du 26 mars 1979
sur les législations protectrices - Chapitre III - Mesures spécifiques en matière d'hygiène du travail

Avis n° 18/3 du 15 mai 1981
concernant les législations protectrices - Chapitre II - Interdiction du travail de nuit pour les femmes

Avis n° 19 du 26 mars 1979
sur la mise en oeuvre de la section 2 du Chapitre II de la loi du 4 août 1978 sur l'accès à la formation professionnelle - Notion de "l'aire géographique"

Avis n° 20 du 20 septembre 1979
sur l'exécution de l'article 119 de la loi du 4 août 1978 (Discriminations positives)

Avis n° 21 du 21 mars 1980
sur la résorption du chômage des femmes

Avis n° 22 du 29 avril 1980
sur l'interruption obligatoire de 11 heures consécutives au moins entre deux prestations, pour les travailleuses (article 36, § 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)

Avis n° 22bis du 24 juillet 1981
sur l'interruption obligatoire de 11 heures consécutives au moins entre deux prestations, pour les travailleuses (article 36, § 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)

Avis n° 23 du 20 juin 1980
sur le travail à temps partiel. Parties I et II

Avis n° 24 du 8 septembre 1980

sur la proposition de loi modifiant l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'article 56 de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité en vue de prolonger le congé de maternité des mères d'enfants nés prématurément (déposée par MM. FEAUX et Consorts)

Avis n° 25 du 27 mars 1981
sur les propositions de loi modifiant l'article 141 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique (l'une déposée par MM. les Députés F. GROOTJANS et Consorts, l'autre par MM. les Sénateurs GILLET et Consorts)

Avis n° 26 du 27 avril 1982
sur le nouveau programme d'action de la Communauté sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes (1982-1985)

Avis n° 27 du 27 avril 1992
portant sur la proposition de directive européenne relative à la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition au plomb métallique et ses composés ioniques pendant le travail

Avis n° 28 du 27 avril 1982
sur la protection de la maternité au sens large

Avis n° 29 du 11 juin 1982
relatif au projet de rapport sur l'application de la Convention n° 103 sur la protection de la maternité (révisée), 1952

Avis n° 30 du 28 juin 1982
à propos des congés parentaux - Réponse à la demande de la Commission des Communautés européennes

Avis n° 31 du 12 juillet 1982
relatif à l'incidence des législations protectrices, telles que reprises à l'article 123 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, sur l'accès des femmes à l'emploi

Avis n° 32 du 12 juillet 1982
sur le projet de recommandation du Conseil, relative au principe d'une politique communautaire de l'âge de la retraite

Avis n° 33 du 12 juillet 1982
relatif à la proposition de directive du Conseil des Communautés européennes concernant le travail volontaire à temps partiel

Avis n° 34 du 12 juillet 1982
concernant l'incidence qu'ont les législations protectrices reprises à l'article 123 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, sur l'accès des femmes à la formation et à la profession d'officier-mécanicien

Avis n° 35 du 4 mars 1983
relatif à la proposition de loi n° 153 du 18 février 1982 complétant certaines dispositions légales en vue de protéger la maternité, déposée par Monsieur le Député P. BREYNE (Chambre des représentants - session 1981-1982, 153, n° 1)

Avis n° 36 du 9 mai 1983
relatif à la notion "Discriminations indirectes"

Avis n° 37 du 11 janvier 1984
relatif à la réglementation de certaines interruptions de la carrière professionnelle

Avis n° 38 du 25 mai 1984
relatif aux projets de réforme de la sécurité sociale du Ministre DEHAENE

Avis n° 39 du 20 mai 1985
concernant le projet d'arrêté royal relatif à l'affectation volontaire à la protection civile ou à d'autres tâches d'intérêt général de personnes âgées de dix-huit ans au moins et non soumise à l'obligation du service militaire

Avis n° 40 du 20 mai 1985
concernant les expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises dans le cadre de l'A.R. n° 179

Avis n° 41 du 4 novembre 1985
sur l'exécution de l'article 119 de la loi du 4 août 1978 (actions positives)

Avis n° 42 du 4 novembre 1985
concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 avril 1977 portant des mesures de protection pour les militaires féminins dans les forces terrestre, aérienne et navale et le service médical

Avis n° 43 du 25 juin 1986
concernant les législations protectrices : le transport de charges par les travailleuses enceintes

Avis n° 44 du 22 septembre 1986
du Bureau de la Commission du Travail des Femmes concernant les critères physiques de recrutement ou de promotion, approuvé par la Commission le 23 février 1987

Avis n° 45 du 23 février 1987
concernant l'emploi des jeunes femmes

Avis n°46 du 23 novembre 1987
relatif au projet de réforme fiscale

Avis n° 47 du 23 novembre 1987
concernant les jeunes chômeuses de longue durée

Avis n° 48 du 18 novembre 1988
relatif au genre des dénominations de professions et fonctions

Avis n° 49 du 16 janvier 1989
relatif au harcèlement sexuel sur les lieux de travail

Avis n° 50 du 16 janvier 1989
relatif à l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante

Avis n° 51/1/ du 5 décembre 1988
du Bureau de la Commission du Travail des Femmes relatif à l'emploi des femmes (soutien aux actions positives), approuvé par la Commission le 16 janvier 1989

Avis n° 51/2 du 28 août 1989
du Bureau de la Commission du Travail des Femmes, relatif à l'emploi des femmes (formation et placement)

Avis n° 52 du 3 avril 1989
relatif aux possibilités d'accueil des enfants de 0 à 12 ans

Avis n° 53 du 4 octobre 1989
du Bureau de la Commission du Travail des Femmes, relatif à l'instauration d'une "assurance-maternité"

Avis n° 54 du 4 décembre 1989
du Bureau de la Commission du Travail des Femmes, relatif à l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986 traitant de "l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics"

Avis n° 55 du 6 mai 1991
concernant l'égalité de traitement et les handicapés

Avis n° 56 du 23 septembre 1991
relatif au dossier traitant de "l'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale"

Avis n° 57 du 23 septembre 1991
relatif aux projets de modifications des rythmes scolaires en Communauté française

Avis n° 58 du 23 septembre 1991
relatif à l'insertion d'un code relatif au sexe dans les formulaires du personnel de l'opération de radioscopie de la fonction publique

Avis n° 59 du 28 octobre 1991
relatif au travail de nuit des femmes dans les sociétés de transports intercommunaux

Avis n° 60 du 28 octobre 1991
relatif à la responsabilité des autorités publiques en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les relations avec les pays non-membres de la Communauté européenne et plus particulièrement avec les pays de l'Europe centrale et orientale

Avis n° 61 du 9 décembre 1991
relatif à la situation pécuniaire des travailleurs engagés sous contrat de travail à temps partiel dans les ministères et organismes d'intérêt public

Avis n° 62

relatif à un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics

Avis n° 63 du 9 juillet 1992
relatif à un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé

Avis n° 64 du 19 novembre 1992
relatif à un projet d'arrêté royal relatif à la représentation des travailleurs et des travailleuses au sein des conseils d'entreprises et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

Avis n° 65 du 19 novembre 1992
concernant la politique européenne d'information des femmes

Avis n° 66 du 19 novembre 1992
relatif à la place des femmes dans la mise en oeuvre des programmes opérationnels relatifs au cadre communautaire d'appui pour l'intervention du Fonds social européen en Belgique.

Tous ces avis peuvent être consultés sur le site www.conseildelegalite.be

1.1.2. Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes

Tous les avis peuvent être consultés sur le site www.conseildelegalite.be.

Avis n° 1 du 27 juin 1994
concernant la combinaison de la vie familiale et la vie professionnelle
(version corrigée)

Avis n° 2 du 9 décembre 1994
relatif au genre des dénominations des fonctions et professions.

Avis n° 3 du 31 mars 1995
relatif à l'évaluation des agents des services publics.

Avis n° 4 du 26 juin 1995
relatif à la participation des femmes à la vie politique.

Avis n° 5 du 10 novembre 1995
relatif à la redistribution du travail dans le secteur public.

Avis n° 6 du 10 novembre 1995
relatif à la réforme du droit de divorce.

Avis n° 7 du 1er avril 1996
concernant les femmes dans les services de police belges

Avis n° 8 du 24 mai 1996
sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Avis n° 9 du 24 mai 1996

concernant la sous-représentation des femmes dans le personnel académique

Avis n° 10 du 24 mai 1996
relatif à la protection de la maternité : lacunes et discriminations subsistant dans la législation

Avis n°11 du 11 octobre 1996
relatif à la coparenté

Avis n° 12 du 11 octobre 1996
relatif à "Femmes et pauvreté".

Avis n° 13 du 21 mars 1997
concernant les femmes dans les Forces armées

Avis n° 14 du 21 mars 1997
relatif au nom de l'enfant

Avis n° 15 du 21 mars 1997
relatif à certaines mesures décidées dans le cadre de la modernisation de la sécurité sociale

Avis n° 16 du 21 mars 1997
sur les femmes et le travail à domicile

Avis n° 17 du 21 mars 1997
concernant les femmes et le sport

Avis n° 18 du 13 juin 1997
relatif aux mutilations génitales

Avis n° 19 du 10 octobre 1997
relatif au harcèlement

Avis n° 20 de la Commission Permanente du Travail du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes du 13 mars 1998
concernant les pauses d'allaitement

Avis n° 21 du 12 mars 1999
relatif au congé parental

Avis n° 22 du 12 mars 1999
relatif au remplacement en cas d'interruption de carrière

Avis n° 23 du 12 mars 1999
concernant le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et l'évaluation de fonctions

Avis n° 24 du 12 mars 1999
concernant la noblesse

Avis n° 25 du 12 mars 1999
concernant les femmes et les condamnations.

Avis n° 26 du 10 décembre 1999
pour une participation renforcée des femmes au sein des organes de concertation des entreprises à l'occasion des élections sociales de 2000.

Avis n° 27 du 10 décembre 1999
sur la participation équilibrée des hommes et des femmes dans la presse écrite en Belgique.

Avis n° 28 du 10 décembre 1999
relatif au statut social du conjoint-aidant.

Avis n° 29 du 10 décembre 1999
relatif à la problématique des personnes âgées (partie I : les 65 ans et plus).

Avis n° 30 du 7 avril 2000
sur l'impact de la réduction de l'effet dévolutif des votes en case de tête sur la représentation féminine dans les assemblées.

Avis n° 31 du 7 avril 2000
concernant la proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Avis n° 32 du 7 avril 2000
concernant les personnes âgées démentes.

Avis n° 33 du 7 avril 2000
Genre et Santé : 1. L'Ostéoporose.

Avis n° 34 du 7 avril 2000
relatif à la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis.

Avis n° 35 du 7 avril 2000
concernant la sous-représentation des femmes dans les services d'incendie.

Avis n° 36 du 7 avril 2000
fiscalité et pauvreté – sur la future réforme de la fiscalité et son impact sur l'égalité sociale et termes de "genre".

Avis n° 37 du 8 décembre 2000
relatif à la protection de la maternité : nouvel examen.

Avis n° 38 du 8 décembre 2000
relatif aux femmes migrantes âgées.

Avis n° 39 du 8 décembre 2000
relatif à la déduction pour enfants à charge et au statut fiscal des rentes alimentaires pour enfants.

Avis n° 40 du 8 décembre 2000
relatif à la proposition de directive modifiant la directive 76/207/CEE.

Avis n° 41 du 9 mars 2001
sur la garantie de ressources aux personnes âgées (GRAPA).

Avis n° 42 du 9 mars 2001
relatif au statut professionnel et social à octroyer aux gardiennes encadrées.

Avis n° 43 du 26 juin 2001
concernant la note d'orientation de l'Etat fédéral sur le plan national de lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Avis n° 44 du 26 juin 2001
relatif à l'avant-projet de loi concernant la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

Avis n° 45 du 26 juin 2001
sur l'impact des conditions de travail en matière de "genre et santé".

Avis n° 46 du 26 juin 2001
relatif aux personnes âgées et le monde numérique.

Avis n° 47 du 17 janvier 2002
relatif à la question des délais de préavis de licenciement des ouvriers occupés sous contrat de travail dans les services publics, envisagée en termes de genre.

Avis n° 48 du 17 janvier 2002
au sujet de la création d'un institut de l'égalité des femmes et des hommes.

Avis n° 49 du 17 janvier 2002
sur la participation politique des femmes à la lumière du résultat des élections communales et provinciales d'octobre 2000.

Avis n° 50 du 17 janvier 2002
relatif à la protection de la maternité dans le cadre du stage judiciaire.

Avis n° 51 du 13 septembre 2002
sur l'enquête santé, Belgique 2001.

Avis n° 52 du 13 septembre 2002
relatif aux propositions de la Ministre de la politique de l'égalité des chances en matière de protection de la maternité des travailleuses indépendantes.

Avis n° 53 du 13 septembre 2002
concernant la note approuvée en Conseil des Ministres du 19 avril 2002 relative au statut social et fiscal des conjoints aidants des indépendants.

Avis n° 54 du 13 septembre 2002
au sujet du voile islamique.

Avis n° 55 du 13 septembre 2002
concernant les femmes dans la diplomatie belge.

Avis n° 56 du 13 septembre 2002
concernant le genre dans la recherche, l'enseignement et la documentation.

Avis n° 57 du 13 septembre 2002
concernant "les femmes et le droit d'asile".

Avis n° 58 du 13 septembre 2002
concernant les femmes de 50 ans et plus.

Avis n° 59 du 13 septembre 2002
concernant la représentation équilibrée des juges hommes et femmes à la Cour d'Arbitrage, à la Cour de cassation et au Conseil d'Etat.

Avis n° 60 du 8 novembre 2002
relatif à la réforme de la loi électorale et à ses conséquences sur la représentation des femmes dans la vie politique – entériné par le Conseil le 13 décembre 2002.

Avis n° 61 du 8 novembre 2002
Concernant "les droits des femmes sont des droits humains" – entériné par le Conseil le 13 décembre 2002.

Avis n° 62 du 8 novembre 2002
concernant un droit égal aux lieux d'aisance pour les hommes et les femmes – entériné par le Conseil le 13 décembre 2002.

Avis n° 63 du 13 décembre 2002
sur "Les femmes et le sport" – II.

Avis n° 64 du 13 décembre 2002
relatif au genre et à l'emploi des personnes handicapées.

Avis n° 65 du 13 décembre 2002
concernant le genre et la réforme Copernic.

Avis n° 66 du 17 janvier 2003
relatif à la transformation du "Comité Pékin" en organe permanent – Entériné par le Conseil le 10 avril 2003.

Avis n° 67 du 22 janvier 2003
relatif au projet d'arrêté royal fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – Entériné par le Conseil le 10 avril 2003.

Avis n° 68 du 14 février 2003
relatif au travail autorisé pour les pensionnés : élévation des plafonds à partir du 1er janvier 2002 – Entériné par le Conseil le 10 avril 2003.

Avis n° 69 du 14 février 2003
relatif à l'accompagnement pour auteurs de violences conjugales – Entériné par le Conseil le 10 avril 2003.

Avis n° 70 du 14 février 2003
relatif à la réforme du divorce – Entériné par le Conseil le 10 avril 2003.

Avis n° 71 du 14 mars 2003

relatif à l'incidence du congé de maternité sur le stage d'attente dans la réglementation du chômage – Entériné par le Conseil le 10 avril 2003.

Avis n° 72 du 20 mars 2003
relatif au projet d'arrêté royal portant réorganisation du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes – Entériné par le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes le 10 avril 2003.

Avis n° 73 du 20 mars 2003
concernant la Constitution européenne – Entériné par le Conseil le 10 avril 2003.

Avis 74 du 17 octobre 2003
concernant les conditions pour une professionnalisation de la prostitution.

Avis n° 75 du 17 octobre 2003
relatif aux contrats de sécurité et de prévention.

Avis n° 76 du 17 octobre 2003
relatif à une représentation équilibrée des hommes et des femmes lors des élections sociales de 2004.

Avis n° 77 du 17 octobre 2003
sur les pensions complémentaires.

Avis n° 78 du 17 octobre 2003
relatif à la traite des êtres humains à des fins d'exploitation économique.

Avis n° 79 du 17 octobre 2003
relatif à la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle.

Avis n° 80 du 17 octobre 2003
concernant les femmes et l'approche spatiale de la sécurité publique.

Avis n° 81 du 12 mars 2004
relatif aux élections régionales et européennes de juin 2004 – Bilan et analyse des élections législatives du 18 mai 2003.

Avis n° 82 du 12 mars 2004
concernant les femmes âgées de 60 ans et plus.

Avis n° 83 du 12 mars 2004
relatif à la proposition de directive du Conseil des ministres européens mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services présentée par la Commission européenne et à ses implications en droit belge.

Avis n° 84 du 1er octobre 2004
relatif aux congés qui facilitent l'articulation entre la vie familiale et professionnelle

Avis n° 85 du 1er octobre 2004
relatif à l'attribution des réductions pour charges familiales dans le calcul du précompte professionnel des parents mariés

Avis n° 86 du 1er octobre 2004
relatif à la durée du travail dans les services publics administratifs, envisagée en termes de genre

Avis n° 87 du 1er octobre 2004
relatif à la répartition des charges familiales et du travail rémunéré au sein de la famille et dans la société

Avis n° 88 du 1er octobre 2004
concernant les femmes de 50 ans et plus

Avis n° 89 du 1er octobre 2004
concernant le placement dans le cadre de la violence à l'égard des femmes

Avis n° 90 du 1er octobre 2004
en ce qui concerne les résultats des élections régionales et européennes du 13 juin 2004

Avis n° 91 du 21 décembre 2004
concernant les médicaments contre la douleur, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 15 avril 2005

Avis n° 92 du 11 février 2005
relatif à l'avant-projet de loi "tendant à privilégier l'hébergement égalitaire de l'enfant dont les parents sont séparés et réglementant l'exécution forcée en matière d'hébergement d'enfant", entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 15 avril 2005

Avis n° 93 du 11 février 2005
concernant les femmes, la paix et la sécurité, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 15 avril 2005

Avis n° 94 du 11 mars 2005
concernant la dimension du genre dans la politique de l'emploi – un appel aux responsables politiques et aux partenaires sociaux, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 15 avril 2005

Avis n° 95 du 11 mars 2005
recommandant l'élaboration d'un code de l'égalité de genre, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 15 avril 2005

Avis n° 96 du 15 avril 2005
relatif aux femmes exerçant des professions libérales, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 15 avril 2005

Avis n° 97 du 17 juin 2005
concernant les jeunes au pair, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 15 octobre 2005

Avis n° 98 du 17 juin 2005
relatif à la représentation de la Belgique auprès de la Commission de la condition de la femme, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 15 octobre 2005

Avis n° 99 du 29 juin 2005

relatif à la collaboration entre le Conseil et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 15 octobre 2005

Avis n° 100 du 8 septembre 2005
à l'occasion du débat sur la fin de carrière, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 14 octobre 2005

Avis n° 101 du 8 septembre 2005
à propos des implications d'ordre financier et fiscal lors de la mise à la retraite et lors du décès, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 14 octobre 2005

Avis n° 102 du 8 septembre 2005
à propos de l'Ordre des médecins, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 14 octobre 2005

Avis n° 103 du 14 octobre 2005
à propos de la féminisation des dénominations des professions et des fonctions dans le monde juridique

Avis n° 104 du 18 novembre 2005
concernant l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et sa localisation

Avis n° 105 du 10 février 2006
concernant le commissaire d'arrondissement et le gouverneur de province

Avis n° 106 du 10 février 2006
sur les conséquences des nouvelles dispositions décrétales pour les élections communales et provinciales

Avis n° 107 du 7 avril 2006
concernant l'avant-projet de loi modifiant la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales

Avis n° 108 du 12 mai 2006
concernant le quota au sein des conseils d'administration

Avis n° 109 du 30 mars 2006
concernant l'application d'un "gender mainstreaming" à la réponse du gouvernement belge au "questionnaire sur les soins de santé et les soins de longue durée pour les personnes âgées"

Avis n° 110 du 9 juin 2006
au sujet de la mise en œuvre du pacte de solidarité entre les générations en ce qui concerne la prépension et la pension légale : ancienneté requise, périodes assimilées, contenu donné à la notion "travail lourd"

Avis n° 111 du 9 juin 2006
relatif aux personnes âgées, à la pauvreté et aux soins de santé, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 13 octobre 2006

Avis n° 112 du 9 juin 2006
relatif aux avants-projets de loi et d'arrêté royal concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 13 octobre 2006

Avis n° 113 du 7 juillet 2006
relatif à l'avant-projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, entériné par le Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes le 13 octobre 2006

Avis n° 114 du 7 juillet 2006
concernant la création d'une juridiction administrative ayant compétence exclusive pour tout ce qui concerne l'égalité des chances

Avis n° 115 du 16 mai 2008
relatif à la dimension du genre dans l'accord de gouvernement et les notes de politique générale des Ministres fédéraux

Avis n° 116 du 7 juillet 2008
relatif aux projets d'arrêtés royaux exécutant la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis

Avis n° 117 du 14 novembre 2008
relatif à la proposition de directive portant modification de la directive 92/85/CEE concernant la protection de la maternité des travailleuses

Avis n° 118 du 13 février 2009
relatif à la proposition de directive portant modification de la directive 86/613/CEE sur l'application du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité

Avis n° 119 du 13 février 2009
relatif à l'euthanasie

Avis n° 120 du 8 mai 2009
relatif à l'octroi des allocations familiales lorsque les parents de l'enfant sont séparés

Avis n° 121 du 13 mars 2009
relatif à deux projets d'arrêtés royaux exécutant la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis

Avis n° 122 du 10 avril 2009
relatif au projet d'arrêté royal instaurant un groupe interdépartemental de coordination en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales

Avis n° 123 du 18 décembre 2009
statistiques ventilées par sexe et indicateurs de genre

Avis n° 124 du 18 décembre 2009
concernant la discrimination dans les assurances-vie

Avis n° 125 du 18 décembre 2009
relatif aux familles monoparentales

Avis n° 126 du 18 décembre 2009
relatif à l'indemnisation des travailleuses en cas d'écartement dû à l'allaitement

Avis n° 127 du 2 avril 2010
relatif aux actions positives dans le secteur privé

Avis n° 128 du 02 avril 2010
relatif à la mise en œuvre de la loi *gender mainstreaming* du 12 janvier 2007

Avis n° 129 du 10 septembre 2010
relatif à la simplification/l'affinement du bilan social

Avis n° 130 du 10 septembre 2010
relatif à l'individualisation des droits dans la branche des pensions du régime des salariés en vue de l'application de l'égalité de traitement entre hommes et femmes

Avis n° 131 du 31 mars 2011
relatif aux conséquences de l'arrêt *Test-Achats* de la Cour de Justice

Avis n° 132 du 9 décembre 2011
Relatif au coût public de la violence entre partenaires

Avis n° 133 du 9 décembre 2011
Concernant la proposition de typologie des périodes assimilées pour le calcul de prestations de sécurité sociale

Avis n°134 du 16 avril 2013
sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de maladies professionnelles

Avis n°135 du 21 juin 2013
Relatif à l'impact de certaines mesures socio-économiques 2012

Avis n°136 du 21 juin 2013
Relatif au travail des enfants à l'occasion des élections de mini miss

Avis n° 137 du 13 septembre 2013
Relatif à un avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance

Avis n° 138 du décembre 2013
concernant la compatibilité de certains mandats électifs avec la période de congé de maternité

Avis n° 139 du 13 décembre 2013
concernant l'avant-projet de loi visant à renforcer la lutte contre le sexisme

Avis n° 140 du 13 décembre 2013
relatif à la notion de services pris en compte pour l'octroi et le calcul des pensions de retraite du secteur public

Avis n° 141 du 13 décembre 2013
concernant l'assujettissement de certaines indemnités aux cotisations sociales

Avis n° 142 du 21 mars 2014
concernant un avant-projet de loi "portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et portant création de l'allocation de transition, dans le régime de pension des travailleurs salariés".

Avis n° 143 du 21 mars 2014
concernant un avant-projet de loi "modifiant la législation relative aux pensions de survie du secteur public".

Avis n° 144 du 21 mars 2014
concernant un avant-projet de loi "portant réforme de la pension de survie des travailleurs indépendants".

Avis n° 145 du 13 février 2015
relatif à la réduction de la durée d'hospitalisation après un accouchement

Avis n° 146 du 13 février 2015
relatif au cumul des allocations d'interruption avec une pension de survie dans les services publics

Avis n° 147 du 29 mai 2015
relatif à diverses mesures de la réforme de la pension des travailleurs salariés.
Partie 1: durée de la carrière
Partie 2: report de l'âge d'accès à la pension de survie

Avis n° 148 du 9 octobre 2015
relatif à la protection sociale des travailleuses victimes de fausses couches

Avis 149 du 13 novembre 2015
relatif au genre des travaux pénibles dans le cadre de la réforme des pensions (système à points)

Avis n° 150 du 15 février 2017
relatif à un projet d'arrêté royal portant exécution de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche d'une personne en situation de grande dépendance

Avis n° 151 du 15 février 2017
relatif à l'analyse d'impact de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable

Avis n° 152 du 10 mars 2017
concernant la bonification pour diplôme dans le calcul de la pension

Avis n° 153 du 8 septembre 2017
concernant la proposition de directive de la Commission européenne du 26 avril 2017 concernant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des parents et travailleurs soignants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil

Avis n° 154 du 8 décembre 2017
relatif aux congés accessibles aux coparents en cas de déclaration d’un enfant mort-né

Avis n° 155 du 25 juin 2021
relatif à la transparence des salaires et à l'élimination de l'écart salarial entre les femmes et les hommesAvis n° 156 du 10 décembre 2020
relatif aux droits sociaux des personnes prostituées

Avis n° 157 du 15 avril 2020
relatif aux trois propositions de lois qui concernent les jours d'incapacité de travail qui peuvent survenir au cours des 6 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement

Avis n° 158 du 26 novembre 2020
relatif à la dimension de genre dans l'accord du gouvernement (30-9-2020) et les exposés d'orientation politique des ministres fédéraux

Avis n° 159 du 12 mars 2021
relatif à la contraception féminine et masculine

Avis n° 160 du 4 juin 2021
relatif à la suppression de la dégressivité des allocations de chômage durant le repos de maternité

Avis n° 161 du 22 octobre 2021
relatif à la proposition de directive COM(2021)93 final – Égalité salariale et transparence

Avis n° 162 du 19 novembre 2021
relatif à un avant-projet de loi « concernant l'inopposabilité de la nullité du contrat de travail des travailleurs du sexe »

Avis n° 163 du 21 janvier 2022
relatif à la « mesure cascade » dans les universités en Communauté française

Avis n° 164 du 11 mars 2022
concernant la proposition de loi du 13 septembre 2019 modifiant certaines dispositions légales relatives à la durée minimale du travail (Doc 55 – 0318/001)

Avis n° 165 du 9 septembre 2022
concernant la révision des dispositions relatives aux pauses d'allaitement

Avis n° 166 du 14 octobre 2022
relatif au travail (in)volontaire à temps partiel

Avis n° 167 du 18 novembre 2022
relatif à la suppression de la dégressivité des allocations de chômage durant le repos de maternité – 2ème examen

Avis n° 168 du 13 janvier 2023
relatif à un avant-projet de loi portant modification des trois lois fédérales anti-discriminations
avec note sur les responsabilités familiales comme « critère protégé »

Avis n° 169 du 3 mars 2023
relatif à une proposition de loi « permettant de transférer au parent survivant le solde du congé parental du parent décédé »

Avis n° 170 du 7 juillet 2023 du Bureau
relatif à la dimension familiale dans les pensions

Avis n° 171 du 8 septembre 2023 du Bureau
relatif à l'avant-projet de loi portant des dispositions en matière de travail du sexe sous contrat de travail

Avis n° 172 du 9 février 2024 du Bureau
relatif à la directive 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit (*J.O.*, 17 mai 2023)

Recommandation du 31 mars 1995
relative à la réforme des pensions des travailleurs salariés.

Recommandation du 25 juin 1998
concernant l'avant-projet de loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail.

Mémorandum au formateur du gouvernement issu des élections du 21 mai 1995

Mémorandum adressé au formateur du gouvernement issu des élections du 13 juin 1999

Point de vue du Conseil sur la Sécurité sociale.

Le travail à temps partiel - situation et implications en droit du travail et en matière de sécurité sociale.

Inventaire du 7 avril 2000 concernant la discrimination des homosexuels.

Inventaire des discriminations (ou anomalies) en matière d'allocations familiales du 7 avril 2000.

Mémento égalité des chances entre hommes et femmes

Il y a 40 ans – la création de la Commission du Travail des femmes

1.1.3. Commission permanente du Travail du Conseil de l'Egalité des Chances

Avis n° 1 du 10 septembre 1999
concernant le projet d'arrêté royal "relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice".

Avis n° 2 du 12 février 2002
relatif au projet d'arrêté du gouvernement flamand modifiant l'arrêté du 8 juin 1999 abrogeant l'arrêté royal du 9 novembre 1984 relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les établissements d'observation et d'éducation surveillée de l'Etat.

Avis n° 3 du 18 septembre 2013
concernant l'avant-projet d'arrêté royal relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Avis n° 4 du 15 janvier 2014
relatif à un avant-projet d'arrêté royal "fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou une activité professionnelle, en exécution de l'article 13, §3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes".

Avis n° 5 du 9 octobre 2015
relatif aux conditions d'accès aux indemnités de maternité.

1.1.4. Commission Organes consultatifs du Conseil de l'Egalité des chances des Hommes et des Femmes

Avis n° 1 du 13 janvier 2016
relatif au Conseil scientifique de l'Agence fédérale de contrôle nucléaire.

Avis n° 2 du 4 mars 2016
relatif à la liste globale des organes consultatifs visés par la loi du 20 juillet 1990

Avis n° 3 du 6 octobre 2017
relatif aux comités scientifiques de l'Institut des comptes nationaux

Avis n° 4 du 6 octobre 2017
relatif à la Commission technique de l'art infirmier

Avis n° 5 du 6 septembre 2018
relatif à la Commission permanente de la police locale

Avis n° 6 du 1er février 2019
relatif à la Commission d'aide sociale aux personnes handicapées

Avis n° 7 du 1er février 2019
relatif au Comité de transparence de l'Agence fédérale des médicaments et des produits de santé

Avis n° 8 du 23 février 2021
relatif au Comité d'audit de l'administration fédérale

Avis n° 9 du 16 juillet 2021
relatif au Conseil fédéral de l'art infirmier

Avis n° 10 du 4 septembre 2021
relatif au Conseil fédéral des sages-femmes.

Avis n° 11 du 10 juin 2022
relatif au Conseil fédéral de police

Avis n° 12 du 21 septembre 2023
relatif au Conseil fédéral de police (nouvelle dérogation)

Avis n° 13 du 19 novembre 2024
relatif à la Commission d'aide sociale aux personnes handicapées (2ème avis)

1.2. BROCHURES

* La Commission du Travail des Femmes a publié :

- Egalité de rémunération
  Quoi de Neuf ?
  La Convention collective de travail n° 25 (en collaboration avec le Commissariat général à la Promotion du Travail)

- Comment formuler une offre d'emploi non discriminatoire ?
  Titre V de la loi du 4 août 1978 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi

- L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes : une loi qui vous concerne !

- Le rôle de la femme dans l'économie : Rapport préparatoire à la Conférence mondiale de Nairobi, 1985

* Le Secrétariat de la Commission du Travail des Femmes a publié :

- J. JACQMAIN, "Harcèlement sexuel sur les lieux de travail : les moyens d'action juridiques (droit du travail), 1992.

* Le Ministère de l'Emploi et du Travail a publié :

- C. CROMBE (membre du secrétariat de la Commission du Travail des Femmes), "Parents au travail : et la marmaille ? (Equipements de garde d'enfants de 0 à 12 ans)", 1988.

- Actes de la journée d'études du 29 octobre 1992 consacré au "Harcèlement sexuel sur les lieux de travail", coordonnés par G. MEUNIER.

- Femmes et Pauvreté.

- Le point de vue du Conseil sur la sécurité sociale.

- Farde d'information sur le IVème Programme d'action.

- Affiches relatives à la campagne concernant le partage des tâches.

- Mémento égalité des chances entre hommes et femmes.

- Recueil des 40 premiers avis du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (1994-2000).

- Recueil des avis (de 41 à 80) du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (2001-2004)

- Recueil des avis (de 81 à 100) du Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes (2005-2006)

- Le travail à temps partiel. Situation et implications en droit du travail et en matière de sécurité sociale.

- Les femmes et le pouvoir. Mode d'emploi.

- Famille(s) en mouvement.

- Désignation de la personne de confiance dans le cadre du harcèlement sexuel ? – Résultats de l'enquête adressée aux personnes de confiance désignées dans le cadre de l'arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans le secteur privé.

- Rapport d'activités de la Direction de l'égalité des chances entre femmes et hommes

Juillet 1999-Juin 2001

- 175 ans de femmes – Egalité et inégalités en Belgique 1830-2005
- Il y a 40 ans : La Commission du Travail des Femmes
- Rapport d'activités du Conseil de l'égalité des chances 2006-2010
- Rapport d'activités du Conseil de l'égalité des chances 2010-2015

1.3. CAHIERS DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

N° 1 extrait de la Revue du Travail de mars 1976

La femme dans le monde du travail
(Actes de la journée d'étude des 25-26 septembre 1975)

N° 2 extrait de la Revue du Travail de juin-juillet 1977

L'emploi et le chômage des femmes en Belgique
(Compte rendu de la journée d'étude du 30 novembre 1976)

N° 3 extrait de la Revue du Travail de décembre 1978

Comment réaliser la mixité des emplois ?
(Compte rendu de la journée d'étude du 30 janvier 1978)

N° 4 extrait de la Revue du Travail de juin 1980

Comment réaliser la coéducation dans l'enseignement, gage de l'égalité entre les femmes et les hommes
(Actes des journées d'étude du 29 et 30 novembre 1979)

N° 5 extrait de la Revue du Travail de décembre 1981

Nouvelles technologies et emploi des femmes
(Compte rendu des journées d'étude des 1er et 2 octobre 1981)

N° 6 extrait de la Revue du Travail d'avril-mai 1984

Le travail de la femme et la fiscalité
(Actes de la journée d'étude du 18 octobre 1982)

N° 7 extrait de la Revue du Travail d'octobre-novembre 1984)

L'emploi des femmes et les actions positives
(Actes des journées d'étude des 1er et 2 octobre 1984) (Epuisé)

N° 8 extrait de la Revue du Travail de mars-avril 1986

Egalité de rémunération et de traitement entre hommes et femmes - Journée d'information du monde juridique

(Actes de la journée d'étude du 13 décembre 1985)

N° 9 extrait de la Revue du Travail de mai 1988

L'emploi des jeunes femmes
(Actes de la journée d'étude du 13 mai 1987)

N° 10 extrait de la Revue du Travail de janvier-février-mars-avril-mai-juin 1989

Flexibilité et infrastructures sociales
(Actes et suivi de la journée d'étude du 21 novembre 1988)

N° 11 extrait de la Revue du Travail d'avril-mai-juin 1990

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes
(Actes du séminaire consacré au droit communautaire et à sa mise en oeuvre en droit belge et luxembourgeois, coordonnés par D. DE VOS)
Knokke, 29 et 30 mars 1990.

PUBLICATIONS IMPORTANTES

Sauf exception, on s'est limité à des textes postérieurs à l'entrée en vigueur des différents instruments internationaux et nationaux. Les notes d'observations mentionnées dans la partie B. Jurisprudence ne sont pas reprises ici.

2.1. OUVRAGES GENERAUX

* BAISIER, L. et HUMBLET P., *Travail de nuit des femmes*, Rapport établi pour le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale, Anvers, U.I.A., 1988 (diffusion INBEL).

* BILLY S., BRASSEUR P. et CORDIER J.Ph., *La prévention des risques psychosociaux au travail*, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2016.

* B.I.T., *Conditions of Work Digest*, 1/1992, "Combating Sexual Harassment at Work"

* BLANPAIN, R., DE ROECK, G., DUMORTIER, J., PETIT, J., WALGRAVE, J., e.a., *Verslag van de studiedag van 25 november 1978 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen naar Europees en Belgisch Recht*, K.U., Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht.

* *Chronique féministe*,

- *"Harcèlement sexuel"*, n° 44, juin-juill. 1992

- "*Les femmes et la vie économique"*, n° 45, sept.-oct. 1992 *"L'économie dans la famille"*; n° 46, déc. 1992, *"L'économie dans la société"*

- *"Travail de nuit des femmes"*, n° 52, avril-mai 1994

- "*Pensions* : *une égalité injuste*", n° 59, août-sept. 1996

- "*Emploi* : *ce n'est pas le travail qui manque*", n° 60, nov.-déc. 1996

- *"Petite enfance, l'accueil en crise*, n° 63, sept.-oct. 1997

- *"Quelle Europe pour quelle égalité ?", n 99, juil.-déc. 2007*

* COENEN, M.Th., *La grève des femmes de la F.N. en 1966*, Pol.-His., Bruxelles, 1991

* COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES, *Action positive en faveur des femmes dans le domaine de l'emploi* (Guide), 1988.

* CUYPERS D. (dir.), *Gelijkheid in het arbeidsrecht*, Intersentia, 2003.

* DECAT A., PELGRIMS, C en HONDEGHEM A., *Het glazenplafond bij de overheid – Een case study naar de selectie van de federale topmanagers*, Instituut voor de Overheid (K.U.L.), 2004.

* DE GRAEVE B., TRIEST M., HUMBLET P., VOGEL-POLSKY E., WILLEKENS H., "Positieve actie, positieve discriminatie, voorrangsbehandeling voor vrouwen", *Tegenspraak Cahier n° 8*, Kluwer, Antwerpen, 1990.

* DE JONG, A.M., *Gelijke behandeling en het personeelsbeleid* : *de positie van de vrouw in de arbeidsorganisatie*, Kluwer, Deventer, 1983.

* DEMAGOS, A., *L'écart salarial entre hommes et femmes*, Larcier, Bruxelles, 2015.

* ENGELS C. (ed.), *De bescherming van werknemers tegen ongewenst sexueel gedrag op het werk*, die Keure, 1993.

* HONDEGHEM A., SCHEEPERS S., DECAT A. en FACON P., *Studie naar de gelijkheid van mannen en vrouwen in het federaal openbaar ambt*, Instituut voor de Overheid (K.U.L.), 2004

* JACQMAIN, J., *Protection de la maternité*, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 1ère éd., 2007; 2ème éd., 2012 ; 3ème éd., 2019

* MARTIN, D., *Egalité et non-descrimination dans la jurisprudence communautaire*, Bruylant, 2006

* MEULDERS, D. et VANDERSTRICHT, V., *La position des femmes sur le marché belge du travail - Evolution 1983-1990*, U.L.B., Dulbea, 1991.

* Ministère de l'Emploi et du Travail,

- *La négociation des plans d'action positives dans les entreprises privées*, 1990.

- *Les plans d'actions positives en faveur des femmes dans le cadre de la concertation sociale*, Rapport de la journée de réflexion du 5 mars 1991.

* PEEMANS-POULLET, H., (sous la direction de), *L'individualisation des droits dans le secteur des pensions des travailleurs salariés*, Université des Femmes, 1994.

* PEEMANS-POULLET, H., *Un bon mari ou un bon salaire ?*, Université des femmes, 2010.

* PLASMAN, R., (éd.) "*Les femmes d'Europe sur le marché du travail"*, éditions L'Harmattan 1994, Logiques sociales, série démographie.

* *Revue du travail*,

- "Vie familiale et professionnelle : concilier l'inconciliable", oct.-nov.-déc. 1991.

- "Harcèlement sexuel : elles n'aiment pas ça", oct. 1992-mars 1993; textes de DE VOS D. (coord.), MEUNIER G., BALTHAZAR-LOPES S. et CORDIER J.Ph., ROUSSEAU A., VANDEN BROECK Ph., GOFFINET F., JACQMAIN J., VOETS M.

* RUBENSTEIN, M., *La dignité de la femme dans le monde du travail*, Commission européenne (V/412/1-87, 1987).

* SMET Miet, *Actions positives dans les services publics*, commentaire de l'arrêté royal du 27 février 1990.

* SMET Miet, *Actions positives dans les services publics*, modèle de rapport analytique pour Ministères et Organismes d'intérêt public.

* SMET Miet et VAN MEENSEL R., "*Code de conduite pour l'évaluation des fonctions dans le cadre d'un salaire égal pour un travail de valeur égale"*, 1994

* TROCLET, L. et HALIMI, G., *La femme dans le droit social international*, Labor, Bruxelles, 1975.

* UNIVERSITE DES FEMMES, *Sécurité sociale* : *individualisation des droits et transformation des droits dérivés*, Documents préparatoires (2 vol.) et Actes du colloque du 26.9.1987, Bruxelles.

- VAN CLEEF, S., *Positieve actie*, die Keure, 2024

- VERMEULEN, L., *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0*, Intersentia, 2020.

* VERWILGHEN, M. (éditeur)

L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires, Louvain-la-Neuve.
- Vol. 1 : Rapports généraux, 1986
- Vol. 2 : Rapports nationaux - National Reports, 1986
- Vol. 3 : Recueil de textes, 1987.

* VERWILGHEN, M. (éd.), *L'accès à l'égalité entre femmes et hommes dans la Communauté européenne*, Presses universitaires, Louvain-la-Neuve, 1993.

* VERWILGHEN, M. et VON PRONDZYNSKI, F. (coordinateurs), *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne*, Office des publications officielles des Communautés européennes et Bruylant, Bruxelles, 1993-1995, 15 volumes prévus, dont le volume *Belgique*, 1994, par PICHAULT C., DE VOS D., HERBERT F. et JACQMAIN J.

* VIELLE P., *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bibliothèque de la Faculté de droit de l'U.C.L., vol. XXXI, Bruylant, 2001.

* VOGEL, L., *La santé des femmes au travail en Europe – Des inégalités non reconnues*, Bruxelles, Bureau technique syndical pour la Santé et la Sécurité, 2003

* VOGEL-POLSKY, E.,

- *Etude des programmes d'actions positives en tant que stratégies destinées à intégrer les travailleurs féminins et d'autres groupes minorisés dans le marché du travail*, Commission européenne (V/80.83), 1982.

- *Les actions positives et les contraintes constitutionnelles et législatives qui pèsent sur leur mise en oeuvre dans les Etats membres du Conseil de l'Europe*, Conseil de l'Europe (CEEG (87) 14), 1987.

* X., *Guide pratique des actions positives dans les entreprises*, Dossier, Secrétariat d'Etat à l'Emancipation sociale, Bruxelles, 1988.

* X., *Sex-collègue ? Ex-collègue*, Dossier, Secrétariat d'Etat à l'Emancipation sociale, Bruxelles, 1986.

2.2. ARTICLES

* BALLARIN L., "Le travail de nuit", *Bulletin social du Guide social permanent*, n° 56, janv. 1998, 2.

* BAYART C., "De opmars van het discriminatierecht in de arbeidsverhoudingen" *J.T.T.*, 2002, 309.

* BERTRAND V., "A propos de l'arrêt Marshall II : l'effet direct des directives et la sanction de la violation de la règle d'égalité entre hommes et femmes", *J.T.D.E.*, 1993, 57.

* BINON J.M., "L'égalité de traitement en droit européen et ses applications à l'assurance", *J.T.D.E.*, 2005, 231.

* BLANPAIN R., WALGRAVE J., JACQMAIN J., "Unlawful Employment Discrimination : A discussion of Belgian Law and Related Issues", *Georgia Journal of International and Comparative Law*, 1990, vol. 20, 20.

* BODSON J.C., "A propos de l'égalité de traitement", *Bull. FAR.*, n° 169/179, 1992, 27.

* BRIBOSIA E. et WEYEMBERGH A., "Le transsexualisme et l'homosexualité dans la jurisprudence des organes de contrôle de la Convention européenne des droits de l'homme et des juridictions communautaires", *Revue de droit de l'U.L.B.*, 2000/2, 109.

* BOSSUYT M., "Het discrminatieverbod en positieve actie", *R.W.*, 1998-99, 241.

- CAYPHAS L., « Les femmes dans le milieu carcéral en Belgique : renforcement des discriminations de genre ? », *Chr.D.S.*, 2022, 361.

* CLAEYS E., "De ontslagvergoeding van een werknemer in deeltijds ouderschapsverlof wordt berekend op basis van het voltijdse loon", *Chr. D.S.*, 2010, 353.

- CLESSE, Ch.-É., "Le 'mystery shopping' en matière de discrimination", *J.T.T.*, 2018, 193.

* COENE M., "Een nieuwe UNO-conventie : het Verdrag tot afschaffing van de discriminatie ten aanzien van de vrouw", *R.W.*, 1979-1980, 2739-2752.

* COEURNELLE D. et OTTEVAERE A., "La sécurité sociale belge et l'égalité de traitement entre hommes et femmes", *R.B.S.S.*, 1994, 865.

* COLLARD V., "Faut-il appliquer la limitation temporelle de l'arrêt Barber aux prestations "indissolublement liées" à l'affiliation rétroactive à un régime professionnel de pension ?", *Chr. D.S.*, 1998, 475.

* CORDIER J.Ph., "La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail", *J.T.T.*, 2002, 381.

* CORDIER J.Ph. et BRASSEUR P, "La charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007", *Chr. D.S.*, 2008, 701.

* CROMBE Chr., "L'approche collective en vue d'harmoniser la vie professionnelle et la vie familiale", *Rev. Trav.*, oct.-nov.-déc. 1991, 58.

* CUVELLIEZ M. Th.,

- « La Cour de cassation et le Conseil d'Etat raisonnent-ils différemment ? », *J.T.*, 1974, 453.

- "L'aidant sans revenu : petite histoire d'une discrimination ou variations sur une discrimination à raison du sexe", *Chr. D.S.*, 1987, 63.

* DAVAGLE M., "Le harcèlement sexuel dans l'entreprise", *Contrat de travail* A.E.B., n° 164, 16 sept. 1998, 9.

* DEBAIX P., "Pensions : chronique d'une réforme en mode mineur", *Bulletin social du Guide social permanent*, n° 44, mars 1997; n° 48, juin-juill. 1997;n° 53, novembre 1997.

* DE BEYS X., "Les inégalités de traitement en droit et en fait en matière de sécurité sociale", dans *L'égalité* (6426), s.d., 76-93.

* DE COCK J., "De richtlijn van de E.G. inzake de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid", *J.T.T.*, 1979, 345-348.

* DEFOORT P.J., "De taak van de wetgever inzake ongelijke behandeling op grond van seksuele geaardheid",*R.W.*, 1997-98, 625.

* DE JAEGER D.M., "De vrouw in het arbeidsproces : een aparte situatie", *R.W.*, 1978-79, 1329.

* DE LEYE O., "De toetsing van het sociaal recht door Arbitragehof en Hof van Justitie en haar gevolgen", *J.T.T.*, 1993, 433.

DE REY S., SAMOY I. et FOUBERT P., « Afdwinging van de antidiscriminatie wetgeving in private rechtsverhoudingen : heeft het privaatrecht iets te bieden ?", *R.W.*, 2021-22, 1210.

* DE SCHUTTER O. et RENAULD B., "L'action affirmative devant la Cour de Justice des Communautés européennes", *J.T.T.*, 1996, 125.

* DE SMIJTER E. et VANHAMME J., "Een analyse van het arrest Levy en zijn implicaties voor de interpretatie van artikel 234 E.G.-Verdrag, *R.W.*, 1993-94, 1387.

* DE VOS D.,

- "L'âge de la retraite : une condition de travail très particulière", *J.T.T.*, 1989, 1.

- "L'individualisation des droits : du principe aux application", dans *Pour une autre sécurité sociale*, actes du colloque du 13 avril 1988 du Conseil national des Femmes belges, *C.N.F.B.*, 1988.

- "Entre salaire et sécurité sociale : la nature rémunératoire d'allocations familiales complémentaires", *J.T.T.*, 1990, 185.

- "Les pensions professionnelles ou l'art. de l'interrogation", *Chr. D.S.*, 1990, 357 à 363.

- "Entre travail et famille, ... les femmes", *Rev. Trav.*, oct.-nov.-déc., 1991, 21.

- "La stratégie de la douceur. La correction des discriminations sexuelles dans les conventions collectives de travail", recension de la conférence du 21 novembre 1990 de B. FITZPATRICK, *Rev. Trav.*, janv.-févr.-mars 1991, 113.

- "L'Europe protocolaire", *Rev. Trav.*, janv.-févr.-mars 1992, 84.

- "Redresser la tête", *Rev. Trav.*, oct. 1992-mars 1993, 5.

- "Raisonnables discriminations ?", *Chronique féministe*, décembre 1992, 7.

- "Le travail de nuit : la Realpolitik de l'égalité", *J.T.T.*, 1993, 1.

- "L'égalité de traitement entre hommes et femmes, un droit d'exception", *Rev. Trav.*, n° 12, 1993.

- "Pensionable Age and Equal Treatment : from Charybdis to Scylla", *Ind. Law. J.*, 1994, 175.

* DE VOS D. et PICHAULT C., "L'affaire des travailleuses de Bekaert-Cockerill", *J.T.T.*, 1985, 433.

* DE VOS M., "La notion de rémunération au sens de l'article 119 (...) et son application dans le temps au regard de l'arrêt Barber et des arrêts postérieurs de la Cour de Justice des Communautés européennes", *R.D.S.*, 1994, 156.

- DRYON P. et KREZSLO E., "Vers la normalisation du travail de nuit : la loi établit l'égalité des hommes et des femmes", *L'année sociale 1998*, U.L.B., 85.

* DUFOUR B.,"Le harcèlement: fin d'un délit sur plainte", *J.T.*, 2016, 527.

* D'URSEL E., "Hommes et femmes : vers une égalité substantielle en droit européen ?", *J.D.E.*, 2015, 226.

* ERNST-HENRION M., "Le rôle normatif de l'O.N.U. dans l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *J.T.*, 1988, 708.

* EYLENBOSCH A., et VERRETH K., "Gelijke beloning van mannen en vrouwen inzake aanvullende pensioenregelingen : keert het Hof van Justitie op zijn stappen terug ?", *Chr. D.S.*, 1994, 145.

* EYLENBOSCH A., PUT J., VAN NIEUWENHOVE J., VERRETH K., "De pensioenleeftijd : een kwestie van interpretatie", *R.D.S.*, 1996, 303.

* FALLON M. et MARTIN D., "Dessine-moi une discrimination …", *J.D.E.*, 2010, 165.

- FASTREZ L., LOECKX P. et MONNIER L., « La discrimination multiple et la théorie de l'intersectionnalité… », *Chr.D.S.*, 2018, 174.

* FITZPATRICK B., "La lutte contre les discriminations sexuelles dans les conventions collectives en Belgique : un point de vue européen", *Rev. Trav.*, juill.-août-sept. 1991, 119.

* GESQUIERE G. et VAN BUGGENHOUT B., "Na de Top van Maastricht : brengen de Europese cenakels opheldering over de juiste toepassing van het Barber-arrest van het Hof van Justitie ?", *Chr. D.S.*, 1992, 271.

* GEULETTE A., "De la discrimination indirecte …", *R.B.S.S.*, 2003, 541.

* GILLIAMS H.,

- "Het hof van Justitie en de gelijke behandeling van man en vrouw", 1988-90, *R.W.*, 1991, 1354.

- "Het Europa van de burger : ... en de rechter", *Chr.D.S.*, 1992, 5.

* GOEDERTIER G., "De wijzigingen aan de Grondwet van 21 februari 2002 : de gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd", *R.W.*, 2003-04, 241.

* GUBIN E., "Femmes et travail - 150 ans de mutations", *Bull. FAR.*, n° 196/197, 1992, 5.

* HENDRICKX F., "Ongewenste e-mails op het werk : cyberstalking of OSGW ?", *ATO-AVI*, n° 93, 3.1.2001.

* HERBERT F. et MAHIEU P.O., "Travail de nuit des femmes : validité de la législation belge après l'arrêt Stoeckel", *Chr. D.S.*, 1993, 1.

* HEUSSCHEN M., "Le statut social du conjoint aidant", *J.T.*, 1990, 339.

* HUMBLET P.,

- "Discriminatie bij aanwerving van overheidspersoneel", *R.W.*, 1988-89, 209.

- "Naar een afschaffing van het verbod van nachterarbeid voor vrouwen : een stap voorwaarts of twee stappen terug ?", *R.W.*, 1988-89, 426.

- "Bewijs(-last) en geslachtdiscriminatie", *R.W.*, 1991-92, 485.

- "Gelijke behandeling man/vrouw na twintig jaar richtlijn 76/207" dans W. VAN EECKHOUTTE et M. RIGAUX (red.), Sociaal recht : niets dan uitdagingen, Gand, Mys & Breesch, 1996, 179.

* HUMBLET P. et VANLAERE C., "De Wet Gelijkheid Man-Vrouw : update", *R.D.S.*, 2000, 348.

* INGBER L., "L'égalité en droit ou le droit à l'égalité", *J.T.*, 1979, 313.

* JACQMAIN J.,

- "Cent ans de droit social en Belgique : Le travail des femmes", *Rev. Trav.*, janv.-févr. 1987, 1.

- "La dissolution du contrat de travail à l'âge de la pension : et l'égalité ?", *Chr. D.S.*, 1988, 321.

- "L'égalité des sexes contre la liberté d'expression ?", *Bull. FAR.*, n° 128, 1982, 37; "Egalité des sexes et liberté d'expression : une victoire de principe", *Bull. FAR.*, n° 137, 1983, 59 (à propos de Cass., 11.5.1983).

- "Hommes et femmes au travail : l'égalité et les actions positives dans les entreprises", *La vie au bureau*, décembre 1988, 16.

- "Une plaie de l'entreprise : le harcèlement sexuel sur les lieux de travail", *La vie au bureau*, septembre 1989, 3.

- "Un enfant = un enfant ? L'égalité entre hommes et femmes vis-à-vis des avantages complémentaires de sécurité sociale", *Chr. D.S.*, 1990, 153.

- "Protection de la maternité : une genèse continue", *La vie au bureau*, août 1991, 13.

- "La Cour de cassation, l'égalité entre hommes et femmes et l'intention du législateur", dans Assoc. internat. de méthodologie jurique, *Le recours aux objectifs de la loi dans son application 1*, Story-Scientia, 1990, 279.

- "Actions positives dans les services publics", *Bull. FAR.*, n° 196/197, 1992, 35.

- "Maternité et travail - Etude du système de protection en droit du travail et droit de sécurité sociale", *Bull. FAR.*, 196/197, 1992, 59.

- "Et dans les services publics, on harcèle aussi ?", *Rev. Trav.*, oct. 1992-mars 1993, 74.

- "Harcèlement sexuel : il y a encore du travail pour les syndicats", *Bull. FAR.*, n° 201, 1993, 37.

- "Pregnancy as Grounds for Dismissal", *Ind. Law J.*, 1994, 355.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins, Chronique de jurisprudence, 1993-1994", *J.T.D.E.*, 1995, 30.

- "Le décret du 21 juin 1993 (...) relatif à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre", *Chr. D.S.*, 1995, 157.

- "L'exécution de la directive européenne 92/85", *Chr. D.S.*, 1995, 361.

- "La protection de la maternité dans les services publics", *Statut des administrations locales et provinciales - Actualités en bref*, n° 71, 1995, 6.

- "Une curieuse loi interprétative", *Bulletin social du Guide social permanent*, août 1996, 2; *Chr. D.S.*, 1996, 521.

- "¿ La igualdad de trato contra la protección de la maternidad ?", *Relaciones Laborales*, n° 5/1997, 93.

- "La protection de la maternité, 108 ans après", *Cahiers de la Fonderie*, n° 22, juin 1997, 22.

- "Travailleuses enceintes, jeunes travailleurs : le droit communautaire comme aiguillon", *Chr. D.S.*, 1997, 469; *J.D.J.*, n° 178, 1998, 5; *L'année sociale 1997*, 1981.

- "La parabole de la gauche et de la droite", *Chr. D.S.*, 1997, 516; *J.D.J.*, n° 175, 1998, 9.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (1995-97), *J.T.D.E.*, 1998, 49.

- "La Commission européenne et la prépension conventionnelle belge : la souris qui rugisssait ?", *Bulletin social du Guide social permanent*, n° 59, avr. 1998, 12; *Chr. D.S.*, 1999, 157.

- "Mobbing, bullying, management par le stress : l'abus ne fait pas loi", *Statut des administrations locales et provinciales* – A.E.B., n° 111, 1999, 19; *Chr. D.S.*, 2000, 262.

- "Travail des femmes", *Guide social permanent – Droit du travail : commentaires*, Kluwer, Partie II – Livre III – Titre III – Chap. II.

- "Egalité dans le travail entre femmes et hommes", *Guide social permanent – Droit dutravail : Commentaires*, Kluwer, Partie II – Livre I.

- "Une nouvelle loi sur l'égalité de traitement entre travailleurs féminins et masculins", *Bulletin social du Guide social permanent*, novembre 1999; *Chr. D.S.*, 2000, 53 et 111.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (1998-2000), *J.T.D.E.*, 2000, 201.

- "L'allocation de foyer ou de résidence : un foyer où résident les discriminations", *Statut des administrations locales et provinciales* – A.E.B., n° 127, 2000, 18.

- "Le droit du travail comme insecticide : le harcèlement professionnel" dans Collectif, *Le contrat de -travail et la nouvelle économie*, Bruxelles, Jeune Barreau et A.J.P.D.S., 2001, 193.

- "Harcèlement professionnel" (chronique de jurisprudence), *Statut des administrations locales et provinciales – Actualités en bref*, n° 141, 2002, 5.

- "Egalité de genre et protection de la maternité", S.P.F. Justice – Formation de l'ordre judiciaire, 22.10.2002.

- "La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail", *Bulletin social du Guide social permanent*, n° 137*; Chr. D.S.*, 2003, 53.

- "L'égalité entre femmes et hommes dans les conditions de travail : amendements à la directive européenne 76/207", *Bulletin social du Guide social permanent*, n° 148; *Chr. D.S.*, 2003, 261.

- "Et omnia discriminatio", *J.D.J.*, n° 227, 2003, 18; *Chr. D.S.*, 2005, 1.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2001-03), *J.T.D.E.*, 2004, 1.

- "Stage d'attente des allocations de chômage … Bébé ne gêne pas", *J.D.J.*, n° 234, 2004, 8; *Chr. D.S.*, 2006, 556.

- "Modifications du congé de maternité et du congé d'adoption", *Statut des administrations locales et provinciales – Actualités en bref*, n° 167, août 2004, *Chs.D.S.*, 2005, 7.

- "La loi anti-discrimination après l'arrêt de la Cour d'arbitrage : et le droit européen ?", *J.D.J.*, n° 239, 2004, 3; *Chr. D.S.*, 2005, 6.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2004-05), *J.T.D.E.*, 2005, 289.

- "Les législations anti-discriminations et le sortilège européen", *Chr. D.S.*, 2007, 129.

- "La fourmi ouvrière, le grillon du foyer" dans CASMAN M.T. e.a., *Familles plurielles*, Bruxelles, Luc Pire, 2007, 116.

- "Harcèlement moral et sexuel; discriminations diverses; discrimination de genre", *J.D.J.*, 2007, n° 267, 8; *Chr. D.S.*, 2008, 728.

- "Les lois anti-discriminations, services publics compris" dans C. BAYART, S. SOTTIAUX et S. VAN DROOGHENBROECK (éd.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, La Charte, 2008, 597.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2006-08), *Journal de droit européen*, (*J.D.E.*), 2008, 302.

- "Trente ans d'égalité de genre en droit social: mais encore ?" dans M.-Th. COENEN et F. HUART (dir.), *Femmes et droit*, Université des Femmes, 2009, 35.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2008-09), *J.D.E.*, 2009, 310.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2009-10), *J.D.E.*, 2010, 312.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2010-11), *J.D.E.*, 2011, 299

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2011-12), *J.D.E.*, 2012, 310

- "Congé parental, congés de paternité: le retour du Parlement refoulé", *Chr. D.S.*, 2011, 377

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2012-13), *J.D.E.*, 2013, 358

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2013-14), *J.D.E.*, 2014, 391.

- "De quoi se plaint-elle encore ?", obs. sous C.J.U.E., C-221/13, *Mascellani*, *Chr. D.S.*, 2014, 319.

- "Congé parental: une transposition indigne", *Chr. D.S.*, 2014, 408.

- "Flûte, on a encore oublié l'égalité !", sous C.T. Bruxelles, 12.3.2013, *Chr. D.S.*, 2014, 414.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins" (2014-15), *J.D.E.*, 2015, 365.

- "Discrimination de genre et pensions des travailleurs frontaliers", *Chr. D.S.*, 2016, 315.

- "Egalité entre travailleurs féminins et masculins » (2015-16), *J.D.E.*, 2016, 364.

- "Egalité de traitement » (2016-17*)*, *J.D.E.*, 2017, 372

- « Égalité de traitement » (2017-18), *J.D.E.*, 2018, 362

- « Article 23 » dans F. PICOD et S. VAN DROOGHENBROECK (dir.), *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Commentaire article par article*, 3ème éd., Bruylant, 2023, 675

- Note sous Cass., 11.6.2018, *Chr.D.S.*, 2018, 249

- « Inflation familialiste au Parlement fédéral », *Chr.D.S.*, 2018, 251

- « L'égalité dans la fonction publique locale de Bruxelles-Capitale : avec une discrimination inédite », *Chr.D.S.*, 2019, 723.

- « Égalité de traitement » (2018-19), *J.D.E.*, 2019, 378.

- « Égalité de traitement » (2019-2020), *J.D.E.*, 2020, 415.

- « De contractuel à statutaire vers la pension : mais pas sans le droit européen », *Chr.D.S.*, 2021, 203.

- « Qui a laissé traîner les allumettes ? », obs. sous C.T. Bruxelles, 6.11.2019, *Chr.D.S.*, 2021, 247.

- « Égalité de traitement » (2020-2021), *J.D.E.*, 2021, 438.

- « Prolongation du congé postnatal », *Chr.D.S.*, 2022, 70.

- « Égalité de traitement » (2021-2022), *J.D.E.*, 2022, 444

- « Égalité de traitement » (2022-2023), *J.D.E.*, 2023, 468

- « Le bien-être au travail et la dimension de genre à travers les travaux du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes » dans V. DE GREEF et J.-F. NEVEN (dir.), *Quel droit de la santé au travail après la Covid 19 ?* éd. de l'ULB, 2024, 165

- « La législation fédérale sur l'égalité de genre : une royale plantation de choux » dans H. FUNCK et I. VAN HIEL (coord.), *Le droit social est-il raisonnable ?* Anthemis/die Keure, 2024, 125

- « Égalité de traitement » (2023-2024), *J.D.E.*, 2024, 395

* LANQUETIN M. Th. et MASSE-DESSEN H., "Maastricht : consolidation ou remise en cause des principes en matière d'égalité professionnelle", *Droit social*, 1993, 386.

* LARDIN C., "Discrimination et harcèlement pour autrui", *Chr. D.S.*, 2009, 74.

* LARDIN C., "Ecart salarial entre femme et homme …", *Chr. D.S.*, 2011, 380.

* LEFLOT C. et MONFORTI P., "L'égalité entre travailleurs féminins et masculins: vue de Luxembourg et de Strasbourg", *J.D.J.*, n° 322, 2013, 5.

* LEFLOT C., MONFORTI P. et JACQMAIN J., "Strasbourg à la rescousse", obs. sous CEDH, 19.2.2013, *Chr. D.S.*, 2014, 424.

* LENAERTS K., "L'égalité en droit communautaire", *Revue de droit européen*, 1992.

* LEROY M., "Sur la frontière entre distinction admissible et discrimination prohibée", dans *Mélanges offerts à Raymond Vander Elst*, Bruxelles, Némésis, 1986, 557.

* LEWIN R. (dir.), "Mal-être au travail", *Cahiers marxistes*, n° 218, 2000.

* LHOSTE A., "Evolution de la jurisprudence européenne sur les aménagements raisonnables", *Chr. D.S.*, 2014, 331.

* LIETAERT B.,

- "De begrippen pensioen en pensioenleeftijd en het arrest Van Cant", *J.T.T.*, 1995, 185.

- "Age de la pension : l'emballage du chocolat - Considérations à propos de la loi interprétative sur les pensions", *Chr. D.S.*, 1997, 157

- LOECKX P. et RÉMY S., « La multiplication des critères de discrimination dans la loi 'genre' à la suite de la loi du 4 février 2020 », *Chr.D.S.*, 2021, 93.

- LUYCKX A., « Un travail égal pour un salaire égal ou équivalent », *Chr.D.S.*, 2024, 357.

* MARKEY L. et ROLAND J., "La voie de l'égalité hommes-femmes dans la fonction publique : état de la question et défis à venir", dans J. JACQMAIN (dir.), *Une terre de droit du travail : les services publics*, Bruxelles, Bruylant, 2005, 113.

* MARKEY L., "Discrimination sans victime et action de l'organisme indépendant", obs. sous C.J.C.E., *Feryn*, C-54/07, *Chr. D.S.*, 2009, 119.

* MARKEY L., "Le principe de non-discrimination en droit communautaire : égalité entre femmes et hommes et autres discriminations", dans C.E. CLESSE et S. GILSON (dir.), *Actualités en droit social européen*, Larcier, 2010, 127.

* MARKEY L., (avec JACQMAIN J.), "Durée du travail et protection de la maternité: même pas le temps d'être enceinte ?" dans S. GILSON et L. DEAR (coord.), *La loi sur le travail*, Anthemis, 2011, 489.

* MARKEY L., (avec JACQMAIN J.), "L'égalité entre les femmes et les hommes: rétrospectives et perspectives "dans E. PLASSCHAERT et O. RIJCKAERT (dir.), *Le droit social en chantier(s)*, Larcier, 2012, 311.

* MARKEY L., "Discriminations multiples", *Chr. D.S.*, 2014, 279.

* MARKEY L. et JACQMAIN J., "Actualités de la lutte contre les discriminations en droit social", dans E. BRIBOSIA, E. RORIVE et S. VAN DROOGHENBROECK (coord.), *Droit de la non-discrimination*, Bruylant, 2016, 107.

* MARTIN D.,

- "Vers une hiérarchie inversée du droit à l'égalité en droit communautaire", *J.T.T.*, 2006, 109.

- "De *Mangold* à *Bartsch* : heurts et malheurs du principe d'égalité en droit communautaire", *J.T.T.*, 2008, 425.

- "Contrôle de proportionnalité des discriminations et politique sociale des Etats membres – Réflexions à partir de l'arrêt *Age Concern*", *J.T.T.*, 2009, 241.

- MBALI LUTAMA, D., « Égalité de genre et facteurs actuariels », *Chr.D.S.*, 2018, 229.

- MECHELYNCK, A., « L'impact de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de réduction des prestations de travail pour prendre soin d'autrui », *J.T.T.*, 2020, 421.

* MEUNIER C., "La répression du harcèlement", *R.D.P.C.*, 1999, 739.

* MEUNIER Th., "Les femmes dans la statistique de l'impôt des personnes physiques", *Chronique féministe*, décembre 1992.

* MICHAUX A., "La protection de la maternité au travail – Evolutions et perspectives depuis la crise de 2008", *Chr. D.S.*, 2014, 379.

* MICHAUX A.V., "Arrêts *Paquay* et *Mayr*, *J.D.E.*, 2008, 146

* NEDERLANDT O., "La loi du 14 janvier 2013 modifiant l'article 405 *quater* du Code pénal …", *J.T.*, 2013, 189

* NERI S., "L'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins dans le droit communautaire", *J.T.T.*, 1981, 157-160.

- NGADI Ch., « La Belgique doit-elle ratifier la Convention n° 183 de l'O.I.T. sur la protection de la maternité ? », *Chr.D.S.*, 2018, 214

* NYSSENS C., "Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale", *Chr. D.S.*, 1988, 1.

- ORBAN V., « Régimes juridiques de communauté de vie et indemnisation des accidents mortels du travail : quand les ménages ne sont pas tous logés à la même enseigne », *Chr.D.S.*, 2022, 101.

* OSCHINSKY S., "Un nouvel instrument international destiné à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes : la Convention sur la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies", *J.T.*, 1980, 385-386.

* OSLET R., "La réforme (?) du régime de pension des travailleurs indépendants", *Bulletin social du Guide social permanent*, n° 45, avril 1997.

* PALSTERMAN P., "Sélectivité familiale, égalité de traitement, piège du chômage", obs. sous T.T. Dinant, 10.11.1989, *Chr. D.S.*, 1990, 174.

* PAULY L., "La question de la grossesse dans la phase précontractuelle", *Chr. D.S.*, 2014, 393.

* PEEMANS-POULLET H.,

- "Pourquoi s'occuper du P.N.B. plutôt que du partage", *Chronique féministe*, sept.-oct., 1992, n° 45, 17.

- "Enjeux et principes de l'individualisation des droits", *Chronique féministe*, sept.-oct., 1992, n° 46, 31.

- "Pour une ventilation sexuée du budget de l'Etat", *Chronique féministe*, sept.-oct., 1992, n° 46, 41.

- "Pensions des travailleurs salariés : les leçons d'une réforme", *R.B.S.S.*, 1999, 71.

* PICHAULT C.,

- "L'égalité de rémunération. Une étape : la Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975", *Orientations*, 1975, 310.

- "L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi (Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique)", *J.T.T.*, 1979, 17-23.

- RAETS S., « Versterkte rechtsbescherming tegen discriminatie in arebeidsbetrekkingen : slaat de slinger door ?" dans H. FUNCK et I. VAN HIEL (coord.), *Le droit social est-il raisonnable ?*, Anthemis/die Keure, 2024, 105.

* RIGAUX F., "Le respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes d'après la jurisprudence récente de la Cour de Justice des Communautés européennes", dans *Mélanges offerts à Raymond Van der Elst*, Bruxelles, Némésis, 1986, 664.

- ROMAINVILLE, C. et DE STEXHE, F., « L'action d'intérêt collectif », *J.T.*, 2020, 189.

* SCHAUSS M., "Le calcul de la pension de retraite en Belgique : une discrimination à l'encontre des travailleurs masculins", *J.T.D.E.*, 1995, 83.

* SCHUERMANS M. et MAGERMAN K., "De nieuwe wet betreffende de nachtarbeid", *Chr. D.S.*, 1998, 573.

- SINE F. et VERHELST I., "Tien jaar antidiscriminatiewetgeving…", *Or.*, 2017/5, 2.

* SOSSON J., "La jurisprudence européenne et la gestation pour autrui", *J.D.E.*, 2015, 52.

* SOTTIAUX S., "Het gelijkheidsbeginsel: langs oude paden en nieuwe wegen", *R.W.*, 2008-09, 690.

* STEVENS L., "Stalking strafbaar", *R.W.*, 1998-99, 1377.

* STOCKER O., "Le second arrêt Defrenne. L'égalité des rémunérations des travailleurs masculins et des travailleurs féminins", *Cah. Dr. Eur.*, 1977, 168.

* TAQUET M. et WANTIEZ C., "L'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins", *J.T.T.*, 1976, 137.

* TAQUET M. et WANTIEZ C., et LEROY J.

- "La femme dans le droit du travail belge", *Famille, Droit et changement social dans les sociétés contemporaines*, 1978, 424.

- "L'épouse dans le droit du travail belge", *Famille, Droit et changement social dans les sociétés contemporaines*, 1978, 441.

- "La mère dans le droit du travail belge", *Famille, Droit et changement social dans les sociétés contemporaines*, 1978, 453.

* THIERY Y.,

- "Het gebruik van geslacht in verzekeringsovereenkomsten : is er een leven na 21 december 2007 ?", *R.W.*, 2008-09, 346.

- "La fin de la tarification homme-femme en Europe", obs. sous C.J.U.E. *Test-Achats*, *J.T.*, 2011, 342.

* THIMMESCH B., "L'assurance maternité", *Bull. INAMI*, 1992/3, 149 et 1992/4, 205.

- VACCARO L., “La travailleuse victime d’une fausse couche est-elle adéquatement protégée en droit social ? », *Chrt.D.S.*, 2024, 177

* VANDAELE A. et CLAES E., "Het arrest nr 110/98 van 4 november 1998 van het Arbitragehof : lessen voor de problematiek van niet-gemengd onderwijs en de techniek van directe werking", *R.W.*, 1998-99, 1235.

* VAN DEN MEERSCHEN L., "La jurisprudence relative à l'article 13 du Traité CE, dans le prolongement ou à l'écart de la jurisprudence sur l'égalité de genre", *Chr.D.S.*, 2010, 229.

* VAN DER STEICHEL R., "De vrouwelijke werknemer in de werkloosheid", *R.W.*, 1980-81, 683-712.

* VANDER ELST L. et WARNIER N., "Le travail à temps partiel : les éclairages de la Cour de Justice et les réponses de droit belge du travail", *Chr. D.S.*, 2008, 65.

* VAN DE WIELE L. et SCHATTEMAN K., "De erkenning als rechtsbeginsel van het recht op geslachtswijziging door de Belgische rechtspraak", *R.W.*, 1997-98, 175.

* VAN DROOGHENBROECK J. et DENIS P., "L'égalité de l'homme et de la femme en droit belge de la sécurité sociale", dans M. VERWILGHEN (éd.), *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne*, vol. 2, Louvain-la-Neuve, U.C.L., 1986, 41.

* VAN DROOGHENBROECK S., "La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination : les défis d'une "horizontalisation" des droits de l'homme", *Admin. Publ. Trimestriel*, 2003, 208.

VAN GYSEL A.-Ch. (avec J. JACQMAIN), "La conversion de l'usufruit du survivant, une évaluation raisonnée ? », *Revue du notariat belge*, 2019, 629.

* VAN HAVERE K., "Indirecte discriminatie op grond van geslacht in de sociaal-rechtelijke sfeer", *Jur. Falc.*, 1996, 459.

* VAN HONSTE V., "Réflexions sur quelques nouvelles procédures devant les juridictions du travail", *R.D.S.*, 1979, 377.

* VANLAERE C.,

- "Ongelijke beloning en functiewaardering in België", *R.D.S.*, 1999, 345.

- "La nouvelle loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes : impact pratique", *Orientations*, 2000, 235.

* VAN LANGENDONCK J., "Gelijke behandeling in de sociale zekerheid", *R.W.*, 1991-92, 1211.

* VAN OETEREN F., "Protéger une femme enceinte, accouchée ou allaitante n'est pas discriminer", obs. sous C.T. Mons, 15.3.2013, *Chr. D.S.*, 2014, 417.

* VAN SCHOUBROECK C. et THIERY Y., "Discriminatie en verzekering", *R.W.*, 2006-07, 263.

* VAN WASSENHOVE S. et BRASSEUR P., "De nouvelles mesures contre le harcèlement et la violence au travail", *J.T.*, 2002, 801.

* VERSTEGEN R., "Gemengd onderwijs verplicht ?", *R.W.*, 1996-97, 241.

* VOETS M., "Le droit à la dignité au travail, un pas important vers l'égalité de traitement", *Rev. Trav.*, octobre 1992 - mars 1993, 86.

* VOGEL-POLSKY E.,

- "L'article 119 du Traité de Rome peut-il être considéré comme self-executing ?", *J.T.*, 1967, 232.

- "Les programmes d'action positive en faveur des femmes", *Rev. int. Trav.*, vol. 124, n° 3, mai-juin 1985, 267.

- "L'incidence du droit social européen sur le droit du travail belge", dans P. VAN DER VORST (éd.), *Cent ans de droit social belge offerts à Louis Duchatelet*, Bruxelles, Bruylant, 1986, 730.

- "L'égalité entre hommes et femmes dans le droit du travail en Belgique", dans M. VERWILGHEN (éd.), *L'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne*, vol. 2, Louvain-la-Neuve, U.C.L., 1986, 15.

- "Presentation of the Third Comparative Labor Law Roundtable : Unlawful Discrimination in Employment", *Georgia Journal of International and Comparative Law*, Vol. 20, 1990 - Number 1, 1.

- "The conception and instrumentalisation of legislation on equal opportunities for men and women : programmed not to succeed", *Transfer*, 1996, 349.

- "Comment la femme s'intègre-t-elle dans la norme de droit ?", dans M.-Th. COENEN et F. HUART (dir.), *Femmes et justice*, Université des femmes, 2009, 17.

* VOGEL L., "De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières: réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles", *R.D.S.*, 2015, 471.

* WALGRAVE J.,

- "Vrouwenarbeid", in *Arbeidsrecht* : Deel II, 21, o.l.v. BLANPAIN R., Antwerpen, Kluwer, s.d.

- "De werkneemster in het arbeidsrecht : bescherming en gelijke behandeling", *Oriëntatie*, 1975, 60 et 73.

- "Rapport sur la Belgique", in R. BLANPAIN (éd.), *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n° 14, 1985, "Equality and Prohibition of Discrimination in Employment", 53.

* WALGRAVE J., et DUMONT G.H., "La femme belge et le travail", *Vies de femmes 1830-1980*, Bruxelles, Banque Bruxelles-Lambert, 1980, 59.

* WEERTS S., "La présence obligatoire des femmes parmi les juges de la Cour d'arbitrage" dans A. RASSON-ROLAND, D. RENDERS et M. VERDUSSEN (dir.), *La Cour d'arbitrage vingt ans après*, Bruylant, 2004, 37.

* WEYEMBERGH A., "Les droits des homosexuels devant le juge communautaire", *J.T.D.E.*, 1998, 110.

* WILLEMS C., et MILDE M., "L'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins en matière de plans de pension", *J.T.T.*, 1992, 57.

* WOUTERS J., "Het Hof van Justitie en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake wettelijke en conventionele pensioenen", *R.W.*, 1994-95, 1385

* WUIAME N., "Nightwork for Women : Stoeckel Revisited", *Ind. Law J.*, 1994, 1995.

* WUIAME N., MARKEY L. et JACQMAIN J., "L'égalité entre les femmes et les hommes: la loi du 10 mai 2007 au regard de la directive "refonte"", *Chr. D.S.*, 2008, 1.

* WUIAME N. et JACQMAIN J., "Gender based actuarial factors and EU gender equality law", *European Equality Law Review*, www.equalitylaw.eu, 2015/1, 14.

WUIAME N. et JACQMAIN J., “Transparency, whistle-blowers and gender equality : lost opportunities, second chances ?”, *European Equality Law Review*, www.equalitylaw.eu, 2021/1, 47.

* X., "La Convention collective du travail sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins", *Bull. FEB*, 1975, 3437.

* X., "Des chances égales pour les travailleuses", *R.B.S.S.*, 1980, 499.

La mise à jour de ce document a été achevée le 31 décembre 2024

Coordination : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rédaction : Jean Jacqmain

Couverture : Isabelle Delsaut

Mise en page : Francine Hantson

Traitement de texte : Francine Hantson

Diffusion : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Editeur responsable : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Dépôt légal : D/2017/10.043/11

Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männer und Frauen

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES