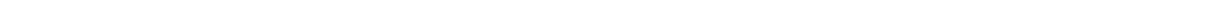


LÉGISLATION SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES F/H

Recueil de législation en matière d'égalité des chances entre femmes et hommes



Coordination du projet : Prof. Dr. Patrick HUMBLET (Universiteit Gent) en collaboration avec Patrick
VERRAES (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)

Mise jour jusqu'au 30 juin 2008

Table des matières

Avant-propos	5
Table de références	7
Index chronologique.....	13
Textes de loi.....	19
I. Législation internationale	19
1. Nations Unies	21
2. Organisation Internationale du Travail.....	43
3. Conseil de l'Europe	61
4. Union européenne.....	77
II. Législation belge	173
1. Niveau fédéral.....	175
2. Niveau régional.....	527
- Flandre.....	529
- Bruxelles	541
- Wallonie.....	559
- Communauté germanophone	597
Sources électroniques.....	617

Avant-propos

Le e-Code Egalité F/H est un ensemble chronologique de traités et de textes de loi ayant trait à des thèmes relevant de la compétence de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes.

Ce code électronique tire son origine du Code de l'égalité des femmes et des hommes dont une première version papier a été publiée en 1999 et actualisée à plusieurs reprises. Cette version diffère toutefois fondamentalement de la précédente.

Afin de consulter la législation, le lecteur peut aussi bien utiliser la table chronologique que la table analytique.

Dans la *liste chronologique* (p. 13-19), une distinction est faite entre le niveau international et national. Au sein des niveaux, les textes sont classés par date. Ce document a été arrêté le 30 juin 2008. Pour vérifier si la législation a entre-temps été modifiée, nous vous renvoyons au site web Belgiquelex (<http://www.belgiquelex.be>). Il suffit de saisir la date de promulgation pour pouvoir consulter la version la plus récente. La législation liée à la problématique de l'égalité H/F est cependant relativement stable. Il y a donc très peu de chances qu'elle ait été modifiée.

A côté de cela, une *table analytique* a été intégrée (p. 7-13). Dans cette dernière, les textes ont été classés au moyen d'un certain nombre de mots-clés. Cet outil est assez sommaire et se limite généralement au mot-clé qui se rapproche le plus de l'essence du traité, de la loi, du décret, etc. Ainsi, la loi sur l'égalité hommes-femmes (2007) apparaît sous l'entrée « (Interdiction de) discrimination ». Cette loi englobe évidemment davantage (par ex. : dispositions en matière de discrimination positive, de charge de la preuve, etc.). Pour le lecteur en quête d'exhaustivité, nous recommandons d'utiliser la fonction « recherche » dans le document.

A la fin, se trouve une liste d'adresses électroniques (p. 617-619).

Ce code s'adresse à un public large ; c'est pourquoi, nous nous sommes limités à des textes assez généraux. Celui qui ne trouverait pas chaussure à son pied ou qui aurait des suggestions d'amélioration à faire est invité à prendre contact avec l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (www.iefh.fgov.be).

Table de références

Cette table donne un aperçu de la législation classée par thème et fait référence à la page où figure le texte de loi.

1. Emploi et famille (combinaison)

1.1. En général

- Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève le 23 juin 1981 par la Conférence internationale du Travail lors de sa 67e session55
- Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996, art. 2769
- Arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit
- Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public343

1.2. Emploi à temps partiel

- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 11bis et 16209
- Convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 du Conseil national du Travail, concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel233
- Loi-programme du 22 décembre 1989257
- Arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail289

1.3. Congés

- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 30bis209
- Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales247
- Arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption273
- Arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère303
- 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 la CES115
- Convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 du Conseil national du Travail instituant un droit au congé parental333
- Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle339
- Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, art. 34-40, art. 116-143345
- Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie385
- Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps397
- Convention Collective de Travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la Convention Collective de Travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps407

2. Formation professionnelle

- Arrêté royal du 16 octobre 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 août 1978 de réorientation économique237
- Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 29 octobre 1982 définissant l'orientation et la formation professionnelles pour l'application de l'article 125 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique561

• Arrêté royal du 29 juin 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 août 1978 de réorientation économique	239
• Décret du 22 mars 2007 de la Région De Bruxelles-Capitale relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle	553
3. Dispositions protectrices	
3.1. Grossesse, maternité et allaitement (y compris les allocations)	
• Convention n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale, adoptée par la Conférence à sa trente-cinquième session, à Genève, le 28 juin 1952, art. 10 §2.....	49
• Loi du 16 mars 1971 sur le travail, art. 39-44.....	191
• Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 36	209
• Convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.....	267
• Convention n° 171 du 26 juin 1990 concernant le travail de nuit.....	59
• Directive 92/85/CE 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE).....	105
• Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994	
• Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité	
• Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996, art. 4	69
• Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994	317
• Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, art. 24-33	345
• Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, art. 18.....	377
• Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement	391
• Arrêté royal du 17 septembre 2005 fixant les conditions d'intervention de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités dans le sevrage tabagique des femmes enceintes et de leur partenaire.....	445
3.2. Autres	
• Règlement Général pour la Protection du Travail (R.G.P.T.) du 11 février 1946	177
• Arrêté royal du 24 décembre 1968 sur le travail des femmes	187
• Loi du 16 mars 1971 sur le travail, art. 8 et 10	191
4. Preuve de la charge	
• Directive 97/80 du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.....	121
5. Instituts, commissions, organes relatif à l'égalité des femmes et des hommes	
• Arrêté royal du 17 février 1981 pris en exécution de l'article 135 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique	231
• Arrêté royal du 2 mars 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	243
• Loi du 16 décembre 2002 du portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.....	427
• Arrêté royal du 19 mars 2003 fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	431
• Arrêté royal du 4 avril 2003 portant réorganisation du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes	437

•	Arrêté du Gouvernement wallon die 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes	575
•	Arrêté royal du 18 novembre 2005 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.....	449
•	Règlement 1922/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes	161
6.	Discrimination	
•	Convention n° 111 du 25 juin 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession	51
•	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes - New York, 18 décembre 1979	29
•	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	469
•	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.....	487
7.	Représentation équilibrée des hommes et des femmes	
•	Loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis	269
•	La Constitution coordonnée de la Belgique du 17 février 1994, art. 11 bis.....	291
•	Loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections	293
•	Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs.....	543
•	Arrêté royal du 17 février 2000 portant exécution de 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	375
•	Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen.....	425
•	Décret de la Communauté Française du 17 juillet 2002 visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs	569
•	Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone	599
•	Loi du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexes différent dans le gouvernement de la Communauté germanophone	601
•	Loi spéciale du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'Etat régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale.....	443
•	Décret de la Conseil Régional Wallon du 15 mai 2003 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs	571
•	Décret du Conseil Régional Wallon du 15 mai 2003 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs dans les matières à l'égard desquelles la Région exerce les compétences de la Communauté française	573
•	Arrêté du Gouvernement wallon die 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes	575
•	Décret de la Communauté Germanophone du 3 mai 2004 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs (traduction)	603
•	Décret de la Communauté Germanophone du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail (traduction).....	605
•	Décret du Gouvernement flamand du 13 juillet 2007 portant promotion d'une participation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes d'avis et d'administration de l'autorité flamande (traduction).....	537
8.	Egalité (en général)	
•	Déclaration universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948	23
•	Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques.....	25

•	Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 2.....	27
•	Convention de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales - 4 novembre 1950.....	63
•	La Constitution coordonnée de la Belgique du 17 février 1994, art. 10 et 11	291
•	Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996, art. 36.....	69
9.	Egalité de traitement	
•	Traité instituant la Communauté économique européenne - Rome, 25 mars 1957, art. 137.....	79
•	Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 7 c).....	27
•	Directive 76/207/CE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre 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	85
•	La loi du 4 août 1978 de réorientation économique.....	215
•	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.....	365
•	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	125
•	Décret de la Communauté Germanophone du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail (traduction).....	605
•	Décret de la Communauté française du 19 mai 2004 relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.....	577
•	Décret du Conseil Régional Wallon du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.....	581
•	Directive 2004/113/CE de 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	135
•	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 (refonte).....	145
•	Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.....	525
10.	Egalité de rémunération	
•	Convention n° 100 du 29 juillet 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.....	45
•	Traité instituant la Communauté économique européenne - Rome, 25 mars 1957, art. 141.....	79
•	Loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.....	179
•	Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 7 a).....	27
•	Directive 75/117/CE 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	81
•	Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 du Conseil national du Travail sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins	203
•	Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996, art. 4.....	69
•	Arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, art. 2.....	343
•	Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.....	377
11.	Harcèlement	
•	Arrêté royal du 9 mars 1995 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les administrations et autres services des ministères fédéraux ainsi que dans certains organismes d'intérêt public.....	305

•	Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32bis-32octiesdecies.....	323
•	Arrêté du Gouvernement de la Communauté Française du 26 juillet 2000 organisant la protection des membres du personnel des services du Gouvernement de la Communauté française et de certains organismes d'intérêt public contre le harcèlement sexuel ou moral sur les lieux de travail.....	563
•	Arrêté 2002/838bis du Collège de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mai 2004 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail pour le personnel enseignant et assimilé et pour le personnel des centres psycho-médico-sociaux	545
•	Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 2006 organisant la protection des membres du personnel du ministère et de certaines institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.	549
•	Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.....	511
12.	Enseignement	
•	Arrêté royal 15 février 1980 portant création d'une Commission de l'enseignement pour la garantie de l'égalité des rôles des hommes et des femmes dans la société.....	227
13.	Actions positives/ égalité des chances	
•	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.....	255
•	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.....	263
•	Arrêté royal du 18 septembre 1992 dérogeant en ce qui concerne les actions positives pour les femmes, aux conditions fixées par l'arrêté royal du 12 avril 1991 portant exécution de l'article 173 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales.....	287
•	Circulaire du 20 avril 1999 relative à 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. - Code de bonne pratique en matière d'actions positives	361
•	Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 avril 2002 instituant une Coordination pour l'égalité des chances commune au Ministère de la Communauté française et aux organismes d'intérêt public de la Communauté française.....	565
•	Arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande (traduction)	531
14.	Sécurité sociale	
•	Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.....	189
•	Arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants	197
•	Directive 79/9/CE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale .	91
•	Directive 86/378/CE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.....	95
15.	Recrutement et sélection	
•	Arrêté royal du 8 février 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	225
•	Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 du Conseil national du Travail, concernant le recrutement et la sélection des travailleurs	241
16.	Indépendants	
•	Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 10 §2.....	27

•	Arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants	181
•	Directive 86/613/CE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité	101
17.	Conditions de travail	
•	Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 7 b) et d)	27
18.	Plaintes/rapportage	
•	Protocol facultatif au Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques	25
•	Protocole additionnel à la Charte sociale européenne du 9 novembre 1995 prévoyant un système de réclamations collectives.....	65
•	Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999	39
•	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.....	463
19.	Transsexualité	
•	Loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité	505
20.	Divers	
•	Ordonnance du 20 avril 2006 de la Région De Bruxelles-Capitale relative à l'élaboration par le Gouvernement d'un rapport annuel d'évaluation de la politique gouvernementale d'égalité entre les femmes et les hommes.....	547
•	Décret de la Région wallonne du 22 mars 2007 portant approbation, en ce qui concerne les matières dont l'exercice a été transféré par la Communauté française, de l'Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et l'Etat fédéral relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes.	591
•	Décret de la Région wallonne du 22 mars 2007 portant approbation de l'Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et l'Etat fédéral relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes.....	593
•	Décret de la Communauté Française du 30 mars 2007 portant assentiment à l'accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes	595
•	Loi du 27 avril 2007 portant assentiment à l'accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes	467

Index chronologique

LEGISLATION INTERNATIONALE	19
NATIONS UNIES	21
Déclaration universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948	23
Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques	25
Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	27
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979	29
Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999	39
ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL.....	43
Convention n° 100 du 29 juillet 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale	45
Convention n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale, adoptée par la Conférence à sa trente-cinquième session, à Genève, le 28 juin 1952	49
Convention n° 111 du 25 juin 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession	51
Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève le 23 juin 1981 par la Conférence internationale du Travail lors de sa 67 ^e session	55
Convention n° 171 du 26 juin 1990 concernant le travail de nuit	59
CONSEIL DE L'EUROPE	61
Convention de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales - 4 novembre 1950	63
Protocole additionnel à la Charte sociale européenne du 9 novembre 1995 prévoyant un système de réclamations collectives.....	65
Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996.....	69
UNION EUROPEENNE.....	77
Traité instituant la Communauté économique européenne - Rome, 25 mars 1957.....	79
Directive 75/117/CE 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	81
Directive 76/207/CE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre 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	85
Directive 79/9/CE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale.....	91
Directive 86/378/CE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale	95

Directive 86/613/CE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité	101
Directive 92/85/CE 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE).....	105
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 la CES	115
Directive 97/80 du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe	121
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.....	125
Directive 2004/113/CE de 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	135
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 (refonte)	145
Règlement 1922/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes	161
LEGISLATION BELGE	173
FEDERAL.....	175
Règlement Général pour la Protection du Travail (R.G.P.T.) du 11 février 1946.....	177
Loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs	179
Arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.....	181
Arrêté royal du 24 décembre 1968 sur le travail des femmes.....	187
Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.....	189
Loi du 16 mars 1971 sur le travail.....	191
Arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants	197
Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 du Conseil national du Travail sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins	203
Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.....	209
<i>Loi du 4 août 1978 de réorientation économique</i>	215
Arrêté royal du 8 février 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	225
Arrêté royal 15 février 1980 portant création d'une Commission de l'enseignement pour la garantie de l'égalité des rôles des hommes et des femmes dans la société	227
Arrêté royal du 17 février 1981 pris en exécution de l'article 135 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique	231
Convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 du Conseil national du Travail, concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel	233
Arrêté royal du 16 octobre 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 août 1978 de réorientation économique	237

Arrêté royal du 29 juin 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 août 1978 de réorientation économique	239
Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 du Conseil national du Travail, concernant le recrutement et la sélection des travailleurs.....	241
Arrêté royal du 2 mars 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.....	243
Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales	247
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	255
Loi-programme du 22 décembre 1989	257
Arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics.....	263
Convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit	267
Loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis.....	269
Arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption	273
Arrêté royal du 18 septembre 1992 dérogeant en ce qui concerne les actions positives pour les femmes, aux conditions fixées par l'arrêté royal du 12 avril 1991 portant exécution de l'article 173 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales	287
Arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.....	289
La Constitution coordonnée de la Belgique du 17 février 1994.....	291
Loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections.....	293
Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994	299
Arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère	303
Arrêté royal du 9 mars 1995 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les administrations et autres services des ministères fédéraux ainsi que dans certains organismes d'intérêt public.....	305
Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité.....	307
Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.....	317
Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.....	323
Convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 du Conseil national du Travail instituant un droit au congé parental	333
Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.....	339
Arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit	343
Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.....	345
Circulaire du 20 avril 1999 relative à 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. - Code de bonne pratique en matière d'actions positives.....	361

<i>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</i>	365
Arrêté royal du 17 février 2000 portant exécution de 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.....	375
Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public	377
Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.	385
Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement	391
Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps	397
Convention Collective de Travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la Convention Collective de Travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps	407
Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen	425
Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	427
Arrêté royal du 19 mars 2003 fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	431
Arrêté royal du 4 avril 2003 portant réorganisation du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes	437
Loi spéciale du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'Etat régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale.....	443
Arrêté royal du 17 septembre 2005 fixant les conditions d'intervention de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités dans le sevrage tabagique des femmes enceintes et de leur partenaire.....	445
Arrêté royal du 18 novembre 2005 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	449
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	463
Loi du 27 avril 2007 portant assentiment à l'accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes	467
Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.....	469
Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination	487
Loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité	505
Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail	511
Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail	525
REGIONAL	527
FLANDRE	529
Arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande (traduction).....	531
Décret du Gouvernement flamand du 13 juillet 2007 portant promotion d'une participation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes d'avis et d'administration de l'autorité flamande (traduction)	537

BRUXELLES.....	541
Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs.....	543
Arrêté 2002/838bis du Collège de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mai 2004 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail pour le personnel enseignant et assimilé et pour le personnel des centres psycho-médico-sociaux	545
Ordonnance du 20 avril 2006 de la Région De Bruxelles-Capitale relative à l'élaboration par le Gouvernement d'un rapport annuel d'évaluation de la politique gouvernementale d'égalité entre les femmes et les hommes.....	547
Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 2006 organisant la protection des membres du personnel du ministère et de certaines institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail	549
Décret du 22 mars 2007 de la Région De Bruxelles-Capitale relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.....	553
WALLONNIE	559
Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 29 octobre 1982 définissant l'orientation et la formation professionnelles pour l'application de l'article 125 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.....	561
Arrêté du Gouvernement de la Communauté Française du 26 juillet 2000 organisant la protection des membres du personnel des services du Gouvernement de la Communauté française et de certains organismes d'intérêt public contre le harcèlement sexuel ou moral sur les lieux de travail	563
Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 avril 2002 instituant une Coordination pour l'égalité des chances commune au Ministère de la Communauté française et aux organismes d'intérêt public de la Communauté française	565
Décret de la Communauté Française du 17 juillet 2002 visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs	569
Décret de la Conseil Régional Wallon du 15 mai 2003 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs	571
Décret du Conseil Régional Wallon du 15 mai 2003 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs dans les matières à l'égard desquelles la Région exerce les compétences de la Communauté française	573
Arrêté du Gouvernement wallon die 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes	575
Décret de la Communauté française du 19 mai 2004 relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	577
Décret du Conseil Régional Wallon du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.....	581
Accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne du 23 janvier 2007 relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes.....	587
Décret de la Région wallonne du 22 mars 2007 portant approbation, en ce qui concerne les matières dont l'exercice a été transféré par la Communauté française, de l'Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et l'Etat fédéral relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes.	591
Décret de la Région wallonne du 22 mars 2007 portant approbation de l'Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et l'Etat fédéral relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes.....	593
Décret de la Communauté Française du 30 mars 2007 portant assentiment à l'accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes.....	595

COMMUNAUTE GERMANOPHONE.....	597
Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone	599
Loi du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexes différent dans le gouvernement de la Communauté germanophone	601
Décret de la Communauté Germanophone du 3 mai 2004 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs (traduction)	603
Décret de la Communauté Germanophone du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail (traduction)	605

Législation

LEGISLATION INTERNATIONALE

1. Nations Unies
2. Organisation internationale du travail
3. Conseil de l'Europe
4. Union européenne

NATIONS UNIES

Déclaration universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948

(M.B., 31 mars 1949)

Article 1

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

Article 2

Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, administratif ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté.

Article 16

1. A partir de l'âge nubile, l'homme et la femme, sans aucune restriction quant à la race, la nationalité ou la religion, ont le droit de se marier et de fonder une famille. Ils ont des droits égaux en regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution.
2. Le mariage ne peut être conclu qu'avec le libre et plein consentement des futurs époux.
3. La famille est l'élément naturel et fondamental de la société et a droit à la protection de la société et de l'Etat.

Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques

Approuvé par la loi du 15 mai 1981 (*M.B.*, 6 juillet 1983).

Article 3

Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques énoncés dans le présent Pacte.

Article 26

Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment la race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Protocole facultatif du 19 décembre 1966 se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Approuvé par la loi du 16 mars 1994 (*M.B.*, 23 juin 1994).

Les Etats parties au présent Protocole,

Considérant que, pour mieux assurer l'accomplissement des fins du Pacte relatif aux droits civils et politiques (ci-après dénommé le Pacte) et l'application de ses dispositions, il conviendrait d'habiliter le Comité des droits de l'homme, constitué aux termes de la quatrième partie du Pacte (ci-après dénommé le Comité), à recevoir et à examiner, ainsi qu'il est prévu dans le présent Protocole, des communications émanant de particuliers qui prétendent être victimes d'une violation d'un des droits énoncés dans le Pacte.

Sont convenus de ce qui suit:

Article 1er

Tout Etat partie au Pacte qui devient partie au présent Protocole reconnaît que le Comité a compétence pour recevoir et examiner des communications émanant de particuliers relevant de sa juridiction qui prétendent être victimes d'une violation, par cet Etat partie, de l'un quelconque des droits énoncés dans le Pacte. Le Comité ne reçoit aucune communication intéressant un Etat partie, au Pacte qui n'est pas partie au présent Protocole.

Article 2

Sous réserve des dispositions de l'article premier, tout particulier qui prétend être victime d'une violation de l'un quelconque des droits énoncés dans le Pacte et qui a épuisé tous les recours internes disponibles peut présenter une communication écrite au Comité pour qu'il l'examine.

Article 3

Le Comité déclare irrecevable toute communication présentée en vertu du présent Protocole qui est anonyme ou qu'il considère être un abus du droit de présenter de telles communications ou être incompatible avec les dispositions du Pacte.

Article 4

1. Sous réserve des dispositions de l'article 3, le Comité porte toute communication qui lui est présentée en vertu du présent Protocole à l'attention de l'Etat partie audit Protocole qui a prétendument violé l'une quelconque des dispositions du Pacte.

2. Dans les six mois qui suivent, ledit Etat soumet par écrit au Comité des explications ou déclarations éclaircissant la question et indiquant, le cas échéant, les mesures qu'il pourrait avoir prises pour remédier à la situation.

Pacte international du 19 décembre 1966 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Approuvé par la loi du 15 mai 1981 (*M.B.*, 6 juillet 1983), décret du Conseil flamand du 8 juin 1982 (*M.B.*, 15 octobre 1982), décret du Conseil de la Communauté française du 25 janvier 1983 (*M.B.*, 26 février 1983).

Article 2

(...)

2. Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

(...)

Article 7

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

- a) la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :
 - (i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail;
 - (ii) une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte;
- b) la sécurité et l'hygiène du travail;
- c) la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes;
- d) le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

Article 10

Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent que:

(...)

2. Une protection spéciale doit être accordée aux mères pendant une période de temps raisonnable avant et après la naissance des enfants. Les mères salariées doivent bénéficier, pendant cette même période, d'un congé payé ou d'un congé accompagné de prestations de sécurité sociale adéquates.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979

Approuvée par la loi du 11 mai 1983 (*M.B.*, 5 novembre 1985), par le décret du Conseil Flamand du 5 mars 1985 (*M.B.*, 15 avril 1985) et par le décret de la Communauté Germanophone du 25 juin 1985 (*M.B.*, 12 juillet 1985).

Les Etats parties à la présente Convention,

Notant que la Charte des Nations Unies réaffirme la foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Notant que la Déclaration universelle des droits de l'homme affirme le principe de la non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe,

Notant que les Etats parties aux Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme ont l'obligation d'assurer l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques,

Considérant les conventions internationales conclues sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Notant également les résolutions, déclarations et recommandations adoptées par l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées en vue de promouvoir l'égalité des droits de l'homme et de la femme,

Préoccupés toutefois de constater qu'en dépit de ces divers instruments les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations,

Rappelant que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités,

Préoccupés par le fait que, dans les situations de pauvreté, les femmes ont un minimum d'accès à l'alimentation, aux services médicaux, à l'éducation, à la formation ainsi qu'aux possibilités d'emploi et à la satisfaction d'autres besoins,

Convaincus que l'instauration du nouvel ordre économique international fondé sur l'équité et la justice contribuera de façon significative à promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme,

Soulignant que l'élimination de l'apartheid, de toutes les formes de racisme, de discrimination raciale, de colonialisme, de néo-colonialisme, d'agression, d'occupation et domination étrangères et d'ingérence dans les affaires intérieures des Etats est indispensable à la pleine jouissance par l'homme et la femme de leurs droits,

Affirmant que le renforcement de la paix et de la sécurité internationales, le relâchement de la tension internationale, la coopération entre tous les Etats quels que soient leurs systèmes sociaux et économiques, le désarmement général et complet et, en particulier, le désarmement nucléaire sous contrôle international strict et efficace, l'affirmation des principes de la justice, de l'égalité et de l'avantage mutuel dans les relations entre pays et la réalisation du droit des peuples assujettis à une domination étrangère et coloniale et à une occupation étrangère à l'autodétermination et à l'indépendance, ainsi que le respect de la souveraineté nationale et de l'intégrité territoriale favoriseront le progrès social et le développement et contribueront par conséquent à la réalisation de la pleine égalité entre l'homme et la femme,

Convaincus que le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes, à l'égalité avec les hommes, dans tous les domaines,

Ayant à l'esprit l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, de l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans l'éducation des enfants, et conscients du fait que le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le partage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble,

Conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme,

Résolus à mettre en œuvre les principes énoncés dans la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et, pour ce faire, à adopter les mesures nécessaires à la suppression de cette discrimination sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations,

Sont convenus de ce qui suit:

PARTIE I

Article 1er

Aux fins de la présente Convention, l'expression «discrimination à l'égard des femmes» vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Article 2

Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à:

- a) inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;
- b) adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;
- c) instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;
- d) s'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;
- e) prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;
- f) prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;
- g) abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Article 3

Les Etats parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Article 4

1. L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.

2. L'adoption par les Etats parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

Article 5

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour:

- a) modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;
- b) faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

Article 6

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

Article 7

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit:

- a) de voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;
- b) de prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;
- c) de participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

Article 8

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

Article 9

1. Les Etats parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.

2. Les Etats parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

Article 10

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:

a) les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;

b) l'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;

c) l'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;

d) les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;

e) les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;

f) la réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;

g) les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;

h) l'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

Article 11

1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

a) le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;

b) le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;

c) le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;

d) 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;

e) le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;

f) le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

a) d'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;

b) d'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;

c) d'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;

d) d'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

Article 12

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats parties fourniront aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

Article 13

Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier:

a) le droit aux prestations familiales;

b) le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;

c) le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Article 14

1. Les Etats parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit:

- a) de participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;
- b) d'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;
- c) de bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;
- d) de recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;
- e) d'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;
- f) de participer à toutes les activités de la communauté;
- g) d'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal comme les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;
- h) de bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

Article 15

- 1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.
- 2. Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.
- 3. Les Etats parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.
- 4. Les Etats parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

Article 16

- 1. Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assure, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:
 - a) le même droit de contracter mariage;
 - b) le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;
 - c) les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;
 - d) les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;

- e) les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;
 - f) les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;
 - g) les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;
 - h) les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.
2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

Article 17

1. Aux fins d'examiner les progrès réalisés dans l'application de la présente Convention, il est constitué un Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé le Comité) qui se compose, au moment de l'entrée en vigueur de la Convention, de dix-huit, et après sa ratification ou l'adhésion du trente-cinquième Etat partie, de vingt-trois experts d'une haute autorité morale et éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la présente Convention. Ces experts sont élus par les Etats parties parmi leurs ressortissants et siègent à titre personnel, compte tenu du principe d'une répartition géographique équitable et de la représentation des différentes formes de civilisation ainsi que des principaux systèmes juridiques.
2. Les membres du Comité sont élus au scrutin secret sur une liste de candidats désignés par les Etats parties. Chaque Etat partie peut désigner un candidat choisi parmi ses ressortissants.
3. La première élection a lieu six mois après la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Trois mois au moins avant la date de chaque élection, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies adresse une lettre aux Etats parties pour les inviter à soumettre leurs candidatures dans un délai de deux mois. Le Secrétaire général dresse une liste alphabétique de tous les candidats, en indiquant par quel Etat ils ont été désignés, liste qu'il communique aux Etats parties.
4. Les membres du Comité sont élus au cours d'une réunion des Etats parties convoquée par le Secrétaire général au Siège de l'Organisation des Nations Unies. A cette réunion, où le quorum est constitué par les deux tiers des Etats parties, sont élus membres du Comité les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix et la majorité absolue des votes des représentants des Etats parties présents et votants.
5. Les membres du Comité sont élus pour quatre ans. Toutefois, le mandat de neuf des membres élus à la première élection prendra fin au bout de deux ans; le Président du Comité tirera au sort les noms de ces neuf membres immédiatement après la première élection.
6. L'élection des cinq membres additionnels du Comité se fera conformément aux dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 du présent article à la suite de la trente-cinquième ratification ou adhésion. Le mandat de deux des membres additionnels élus à cette occasion prendra fin au bout de deux ans; le nom de ces deux membres sera tiré au sort par le Président du Comité.
7. Pour remplir les vacances fortuites, l'Etat partie dont l'expert a cessé d'exercer ses fonctions de membre de Comité nommera un autre expert parmi ses ressortissants, sous réserve de l'approbation du Comité.
8. Les membres du Comité reçoivent, avec l'approbation de l'Assemblée générale, des émoluments prélevés sur les ressources de l'Organisation des Nations Unies dans les conditions fixées par l'Assemblée eu égard à l'importance des fonctions du Comité.

9. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies met à la disposition du Comité le personnel et les moyens matériels qui lui sont nécessaires pour s'acquitter efficacement des fonctions qui lui sont confiées en vertu de la présente Convention.

Article 18

1. Les Etats parties s'engagent à présenter au Secrétariat général de l'Organisation des Nations Unies, pour examen par le Comité un rapport sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autre qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions de la présente Convention et sur les progrès réalisés à cet égard:

a) dans l'année suivant l'entrée en vigueur de la Convention dans l'Etat intéressé;

et

b) puis tous les quatre ans, ainsi qu'à la demande du Comité.

2. Les rapports peuvent indiquer les facteurs et difficultés influant sur la mesure dans laquelle sont remplies les obligations prévues par la présente Convention.

Article 19

1. Le Comité adopte son propre règlement intérieur;

2. Le Comité élit son Bureau pour une période de deux ans.

Article 20

1. Le Comité se réunit normalement pendant une période de deux semaines au plus chaque année pour examiner les rapports présentés conformément à l'article 18 de la présente Convention.

2. Les séances du Comité se tiennent normalement au Siège de l'Organisation des Nations Unies ou en tout autre lieu adéquat déterminé par le Comité.

Article 21

1. Le Comité rend compte chaque année à l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies par l'intermédiaire du Conseil économique et social de ses activités et peut formuler des suggestions et des recommandations générales fondées sur l'examen des rapports et des renseignements reçus des Etats parties. Ces suggestions et recommandations sont incluses dans le rapport du Comité, accompagnées, le cas échéant, des observations des Etats parties.

2. Le Secrétaire général transmet les rapports du Comité à la Commission de la condition de la femme, pour information.

Article 22

Les institutions spécialisées ont le droit d'être représentées lors de l'examen de la mise en œuvre de toute disposition de la présente Convention qui entre dans le cadre de leurs activités. Le Comité peut inviter les institutions spécialisées à soumettre des rapports sur l'application de la Convention dans les domaines qui entrent dans le cadre de leurs activités.

Article 23

Aucune des dispositions de la présente Convention ne portera atteinte aux dispositions plus propices à la réalisation de l'égalité entre l'homme et la femme pouvant être contenues:

- a) dans la législation d'un Etat partie; ou
- b) dans toute autre convention, tout autre traité ou accord international en vigueur dans cet Etat.

Article 24

Les Etats parties s'engagent à adopter toutes les mesures nécessaires au niveau national pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la présente Convention.

Article 25

1. La présente Convention est ouverte à la signature de tous les Etats.
2. Le Secrétariat général de l'Organisation des Nations Unies est désigné comme dépositaire de la présente Convention.
3. La présente Convention est sujette à ratification et les instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
4. La présente Convention sera ouverte à l'adhésion de tous les Etats. L'adhésion s'effectuera par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 26

1. Tout Etat partie peut demander à tout moment la révision de la présente Convention en adressant une communication écrite à cet effet au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
2. L'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies décide des mesures à prendre le cas échéant, au sujet d'une demande de cette nature.

Article 27

1. La présente Convention entrera en vigueur le trentième jour qui suivra la date du dépôt auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion.
2. Pour chacun des Etats qui ratifieront la présente Convention ou y adhéreront après le dépôt du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion, ladite Convention entrera en vigueur le trentième jour après la date du dépôt par cet Etat de son instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 28

1. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies recevra et communiquera à tous les Etats le texte des réserves qui auront été faites au moment de la ratification ou de l'adhésion.
2. Aucune réserve incompatible avec l'objet et le but de la présente Convention ne sera autorisée.
3. Les réserves peuvent être retirées à tout moment par voie de notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, lequel informe tous les Etats parties à la Convention. La notification prendra effet à la date de réception.

Article 29

1. Tout différend entre deux ou plusieurs Etats parties concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention qui n'est pas réglé par voie de négociation est soumis à l'arbitrage, à la demande de l'un d'entre eux. Si, dans les six mois qui suivent la date de la demande d'arbitrage, les parties ne parviennent pas à se

mettre d'accord sur l'organisation de l'arbitrage, l'une quelconque d'entre elles peut soumettre le différend à la Cour internationale de Justice, en déposant une requête conformément au Statut de la Cour.

2. Tout Etat partie pourra, au moment où il signera la présente Convention, la ratifiera ou y adhérera, déclarer qu'il ne se considère pas lié par les dispositions du paragraphe 1 du présent article. Les autres Etats parties ne seront pas liés par lesdites dispositions envers un Etat partie qui aura formulé une telle réserve.

3. Tout Etat partie qui aura formulé une réserve conformément aux dispositions du paragraphe 2 du présent article pourra à tout moment lever cette réserve par une notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 30

La présente Convention, dont les textes en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe font également foi, sera déposée auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

EN FOI DE QUOI les soussignés, à ce dûment habilités, ont signé la présente Convention.

Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999

Ce protocole a été ratifié par la loi du 10 août 2001, (*M.B.*, 3 septembre 2004), par le décret de la Région wallonne du 13 novembre 2002 (*M.B.* 23 novembre 2002), par le décret de la Région De Bruxelles-Capitale du 20 décembre 2002 (*M.B.* 24 février 2003), par le décret de la Communauté Française du 20 février 2003 (*M.B.* 4 mars 2003), par l'ordonnance de la Commission Communautaire de la Région de Bruxelles-Capitale du 10 juillet 2003 (*M.B.*, 8 août 2003) et par le décret de la Communauté Flamande du 26 mars 2004 (*M.B.*, 17 mai 2004).

Article premier

Tout Etat Partie au présent Protocole « l'Etat Partie » reconnaît la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes « le Comité » en ce qui concerne la réception et l'examen de communications soumises en application de l'article 2.

Article 2

Des communications peuvent être présentées par des particuliers ou groupes de particuliers ou au nom de particuliers ou groupes de particuliers relevant de la juridiction d'un Etat Partie, qui affirment être victimes d'une violation par cet Etat Partie d'un des droits énoncés dans la Convention. Une communication ne peut être présentée au nom de particuliers ou groupes de particuliers qu'avec leur consentement, à moins que l'auteur ne puisse justifier qu'il s'agit en leur nom sans un tel consentement.

Article 3

Les communications doivent être présentées par écrit et ne peuvent être anonymes. Une communication concernant un Etat Partie à la Convention qui n'est pas Partie au présent Protocole est irrecevable par le Comité.

Article 4

1. Le Comité n'examine aucune communication sans avoir vérifié que tous les recours internes ont été épuisés, à moins que la procédure de recours n'excède des délais raisonnables ou qu'il soit improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen.

2. Le Comité déclare irrecevable toute communication :

a) Ayant trait à une question qu'il a déjà examinée ou qui a déjà fait l'objet ou qui fait l'objet d'un examen dans le cadre d'une autre procédure d'enquête ou de règlement international;

b) Incompatible avec les dispositions de la Convention;

c) Manifestement mal fondée ou insuffisamment motivée;

d) Constituant un abus du droit de présenter de telles communications;

e) Portant sur des faits antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent Protocole à l'égard de l'Etat Partie intéressé, à moins que ces faits ne persistent après cette date.

Article 5

1. Après réception d'une communication, et avant de prendre une décision sur le fond, le Comité peut à tout moment soumettre à l'urgente attention de l'Etat Partie intéressé une demande tendant à ce qu'il prenne les

mesures conservatoires nécessaires pour éviter qu'un dommage irréparable ne soit causé aux victimes de la violation présumée.

2. Le Comité ne préjuge pas de sa décision sur la recevabilité ou le fond de la communication du simple fait qu'il exerce la faculté que lui donne le paragraphe 1 du présent article.

Article 6

1. Sauf s'il la juge d'office irrecevable sans en référer à l'Etat Partie concerné, et à condition que l'intéressé ou les intéressés consentent à ce que leur identité soit révélée à l'Etat Partie, le Comité porte confidentiellement à l'attention de l'Etat Partie concerné toute communication qui lui est adressée en vertu du présent Protocole.

2. L'Etat Partie intéressé présente par écrit au Comité, dans un délai de six mois, des explications ou déclarations apportant des précisions sur l'affaire qui fait l'objet de la communication, en indiquant le cas échéant les mesures correctives qu'il a prises.

Article 7

1. En examinant les communications qu'il reçoit en vertu du présent Protocole, le Comité tient compte de toutes les indications qui lui sont communiquées par les particuliers ou groupes de particuliers ou en leur nom et par l'Etat Partie intéressé, étant entendu que ces renseignements doivent être communiqués aux parties concernées.

2. Le Comité examine à huis clos les communications qui lui sont adressées en vertu du présent Protocole.

3. Après avoir examiné une communication, le Comité transmet ses constatations à son sujet, éventuellement accompagnées de ses recommandations, aux parties concernées.

4. L'Etat Partie examine dûment les constatations et les éventuelles recommandations du Comité, auquel il soumet, dans un délai de six mois, une réponse écrite, l'informant notamment de toute action menée à la lumière de ses constatations et recommandations.

5. Le Comité peut inviter l'Etat Partie à lui soumettre de plus amples renseignements sur les mesures qu'il a prises en réponse à ses constatations et éventuelles recommandations, y compris, si le Comité le juge approprié, dans les rapports ultérieurs que l'Etat Partie doit lui présenter conformément à l'article 18 de la Convention.

Article 8

1. Si le Comité est informé, par des renseignements crédibles, qu'un Etat Partie porte gravement ou systématiquement atteinte aux droits énoncés dans la Convention, il invite cet Etat à s'entretenir avec lui des éléments ainsi portés à son attention et à présenter ses observations à leur sujet.

2. Le Comité, se fondant sur les observations éventuellement formulées par l'Etat Partie intéressé, ainsi que sur tout autre renseignement crédible dont il dispose, peut charger un ou plusieurs de ses membres d'effectuer une enquête et de lui rendre compte sans tarder des résultats de celle-ci. Cette enquête peut, lorsque cela se justifie et avec l'accord de l'Etat Partie, comporter des visites sur le territoire de cet Etat.

3. Après avoir étudié les résultats de l'enquête, le Comité les communique à l'Etat Partie intéressé, accompagnés, le cas échéant, d'observations et de recommandations.

4. Après avoir été informé des résultats de l'enquête et des observations et recommandations du Comité, l'Etat Partie présente ses observations à celui-ci dans un délai de six mois.

5. L'enquête conserve un caractère confidentiel et la coopération de l'Etat Partie sera sollicitée à tous les stades de la procédure.

Article 9

1. Le Comité peut inviter l'Etat Partie intéressé à inclure dans le rapport qu'il doit présenter conformément à l'article 18 de la Convention des précisions sur les mesures qu'il a prises à la suite d'une enquête effectuée en vertu de l'article 8 du présent Protocole.

2. A l'expiration du délai de six mois visé au paragraphe 4 de l'article 8, le Comité peut, s'il y a lieu, inviter l'Etat Partie intéressé à l'informer des mesures qu'il a prises à la suite d'une telle enquête.

Article 10

1. Tout Etat Partie peut, au moment où il signe ou ratifie le présent Protocole ou y adhère, déclarer qu'il ne reconnaît pas au Comité la compétence que confèrent à celui-ci les articles 8 et 9.

2. Tout Etat Partie qui a fait la déclaration visée au paragraphe 1 du présent article peut à tout moment retirer cette déclaration par voie de notification au Secrétaire général.

Article 11

L'Etat Partie prend toutes les dispositions nécessaires pour que les personnes relevant de sa juridiction qui communiquent avec le Comité ne fassent pas de ce fait l'objet de mauvais traitements ou d'intimidation.

Article 12

Le Comité résume dans le rapport annuel qu'il établit conformément à l'article 21 de la Convention les activités qu'il a menées au titre du présent Protocole.

Article 13

Tout Etat Partie s'engage à faire largement connaître et à diffuser la Convention ainsi que le présent Protocole, et à faciliter l'accès aux informations relatives aux constatations et aux recommandations du Comité, en particulier pour les affaires concernant cet Etat Partie.

Article 14

Le Comité arrête son propre règlement intérieur et exerce les fonctions que lui confère le présent Protocole conformément à ce règlement.

Article 15

1. Le présent Protocole est ouvert à la signature de tous les Etats qui ont signé la Convention, l'ont ratifiée ou y ont adhéré.

2. Le présent Protocole est sujet à ratification par tout Etat qui a ratifié la Convention ou y a adhéré. Les instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

3. Le présent Protocole est ouvert à l'adhésion de tout Etat qui a ratifié la Convention ou y a adhéré.

4. L'adhésion s'effectue par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 16

1. Le présent Protocole entrera en vigueur trois mois après la date de dépôt du dixième instrument de ratification ou d'adhésion.

2. Pour chaque Etat qui ratifiera le présent Protocole ou y adhérera après son entrée en vigueur, le Protocole entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt par cet Etat de son instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 17

Le présent Protocole n'admet aucune réserve.

Article 18

1. Tout Etat Partie peut déposer une proposition d'amendement au présent Protocole auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. Le Secrétaire général communiquera la proposition aux Etats Parties en leur demandant de lui faire savoir s'ils sont favorables à la convocation d'une conférence des Etats Parties aux fins d'examen et de mise aux voix de la proposition. Si un tiers au moins des Etats Parties se déclare favorable à une telle conférence, le Secrétaire général la convoque sous les auspices de l'Organisation des Nations Unies. Tout amendement adopté par la majorité des Etats Parties présents et votants à la conférence est présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies pour approbation.

2. Les amendements entreront en vigueur lorsqu'ils auront été approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies et acceptés par les deux tiers des Etats Parties au présent Protocole, conformément aux procédures prévues par leur constitution respective.

3. Lorsque les amendements entreront en vigueur, ils auront force obligatoire pour les Etats Parties qui les auront acceptés, les autres Etats Parties restant liés par les dispositions du présent Protocole et par tout autre amendement qu'ils auront accepté antérieurement.

Article 19

1. Tout Etat Partie peut dénoncer le présent Protocole à tout moment en adressant une notification écrite au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. La dénonciation prend effet six mois après la date de réception de la notification par le Secrétaire général.

2. Les dispositions du présent Protocole continuent de s'appliquer à toute communication présentée conformément à l'article 2 ou toute enquête entamée conformément à l'article 8 avant la date où la dénonciation prend effet.

Article 20

Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies informe tous les Etats :

- a) Des signatures, ratifications et adhésions;
- b) De la date d'entrée en vigueur du présent Protocole et de tout amendement adopté au titre de l'article 18;
- c) De toute dénonciation au titre de l'article 19.

Article 21

1. Le présent Protocole, dont les textes en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe font également foi, est versé aux archives de l'Organisation des Nations Unies.

2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies transmet une copie certifiée conforme du présent Protocole à tous les Etats visés à l'article 25 de la Convention.

Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999.

Convention n° 100 du 29 juillet 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale

Adoptée à Genève, le 29 juin 1951, par l'Organisation internationale du Travail, au cours de sa trente-quatrième session, ratifiée par le Gouvernement belge le 23 mai 1952 (*M.B.*, 23 octobre 1952).

Article 1er

Aux fins de la présente Convention:

- a) le terme "rémunération" comprend 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;
- b) l'expression "égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale" se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec les dites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:
 - a) soit de la législation nationale;
 - b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
 - c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
 - d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.
2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.
3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente Convention.

Article 5

Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 6

1. La présente Convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 7

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au § 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:

- a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la Convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- c) les territoires auxquels la Convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a et b du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b, c et d du premier paragraphe du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente Convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 8

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux §§ 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la Convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la Convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la Convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente Convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle Convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle Convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle Convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la Convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.

Convention n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale, adoptée par la Conférence à sa trente-cinquième session, à Genève, le 28 juin 1952

(M.B., 12 décembre 1959)

Article 10

1. Les prestations doivent comprendre au moins :

(...)

b) en cas de grossesse, d'accouchement et de leurs suites :

i) les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée;

ii) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

(...)

PARTIE VIII
Prestations de maternité

Article 46

Tout membre pour lequel la présente Partie de la Convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de maternité, conformément aux articles ci-après de ladite partie.

Article 47

L'éventualité couverte sera la grossesse, l'accouchement et leurs suites, et la suspension du gain qui en résulte, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

Article 48

Les personnes protégées doivent comprendre :

a) soit toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité, également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories;

b) soit toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de la population active, ces catégories formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidents et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité, également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories;

c) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins, et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité, également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories.

Article 49

1. En ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et leurs suites, les prestations médicales de maternité doivent comprendre les soins médicaux mentionnés aux §§ 2 et 3 du présent article.
2. Les soins médicaux doivent comprendre au moins :
 - a) les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée;
 - b) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.
3. Les soins médicaux mentionnés au § 2 du présent article doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la femme protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.
4. Les départements gouvernementaux ou institutions attribuant les prestations médicales en cas de maternité doivent encourager les femmes protégées, par tous les moyens qui peuvent être considérés comme appropriés, à recourir aux services généraux de santé mis à leur disposition par les autorités publiques ou par d'autres organismes reconnus par les autorités publiques.

Article 50

En ce qui concerne la suspension du gain résultant de la grossesse, de l'accouchement et de leurs suites, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66. Le montant du paiement périodique peut varier au cours de l'éventualité, à condition que le montant soit conforme aux dispositions susdites.

Article 51

Les prestations mentionnées aux articles 49 et 50 doivent, dans l'éventualité couverte, être garanties au moins à une femme appartenant aux catégories protégées qui a accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus; les prestations mentionnées à l'article 49 doivent également être garanties aux épouses des hommes des catégories protégées, lorsque ceux-ci ont accompli le stage prévu.

Article 52

Les prestations mentionnées aux articles 49 et 50 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité couverte; toutefois, les paiements périodiques peuvent être limités à 12 semaines, à moins qu'une période plus longue d'abstention du travail ne soit imposée ou autorisée par la législation nationale, auquel cas les paiements ne pourront pas être limités à une période de moindre durée.

Convention n° 111 du 25 juin 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession

Approuvée par la loi du 16 février 1977 portant approbation de la convention n° 111, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée à Genève le 25 juin 1958, par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail au cours de sa quarante-deuxième session (*M.B.*, 23 septembre 1977).

Article 1er

1. Aux fins de la présente Convention, le terme "discrimination" comprend:
 - a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
 - b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.
2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.
3. Aux fins de la présente Convention, les mots "emploi" et "profession" recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente Convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3

Tout Membre pour lequel la présente Convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;
- b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;
- d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
- e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;

f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la Convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Article 6

Tout Membre qui ratifie la présente Convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente Convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette Convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente Convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations-Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle Convention portant révision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - a) la ratification par un Membre de la nouvelle Convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle Convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention portant révision, la présente Convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la Convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.

Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève le 23 juin 1981 par la Conférence internationale du Travail lors de sa 67e session

Approuvé par le décret de la Communauté Germanophone du 15 décembre 1997, (M.B., 20 juin 1998), par le décret de la Communauté Francophone du 22 décembre 1997 (M.B., 15 août 1998), par le décret du Gouvernement Flamand du 23 novembre 2007, (M.B., 25 février 2008) et par l'ordonnance de la Région de Bruxelles du 19 avril 2007, (M.B., 3 juillet 2007).

Article 1

1. La présente convention s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.
2. Les dispositions de la présente convention seront également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.
3. Aux fins de la présente convention, les termes "enfants à charge" et "autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien" s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés à l'article 9 ci-dessous.
4. Les travailleurs visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont dénommés ci-après travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Article 2

La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

Article 3

1. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.
2. Aux fins du paragraphe 1 ci-dessus, le terme discrimination signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 4

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent être prises pour:

- a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi;

b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale.

Article 5

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent également être prises pour:

- a) tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales;
- b) développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Article 6

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays doivent prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

Article 7

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles, doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

Article 8

Les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

Article 9

Les dispositions de la présente convention peuvent être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

Article 10

1. Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente convention pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet s'appliqueront en tout état de cause à tous les travailleurs visés à l'article 1, paragraphe 1.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention indiquera dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est appelé à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail si et au sujet de quelles dispositions de la convention il entend se prévaloir de la possibilité offerte au paragraphe 1 du présent article, et il indiquera, dans les rapports suivants, la mesure dans laquelle il a donné, ou se propose de donner effet auxdites dispositions.

Article 11

Les organisations d'employeurs et de travailleurs auront le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié par une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Convention n° 171 du 26 juin 1990 concernant le travail de nuit

Approuvée par la loi du 3 avril 1997 portant assentiment à la convention n° 171 concernant le travail de nuit, adoptée à Genève le 26 juin 1990 par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-dix-septième session (*M.B.*, 13 décembre 1997).

Article 7

1. Des mesures doivent être prises pour assurer qu'une alternative au travail de nuit existe pour les travailleuses qui, sans cela, seraient appelées à accomplir un tel travail :

- a) avant et après la naissance d'un enfant, pendant une période d'au moins seize semaines, dont au moins huit avant la date présumée de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, pendant d'autres périodes se situant :
 - i) au cours de la grossesse;
 - ii) durant un laps de temps au-delà de la période après la naissance d'un enfant fixée conformément à l'alinéa a) ci-dessus, dont la durée sera déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe 1er ci-dessus, peuvent comporter le transfert à un travail de jour lorsque cela est possible, l'octroi de prestations de sécurité sociale ou une prolongation du congé de maternité.

3. Au cours des périodes mentionnées au paragraphe 1er ci-dessus :

- a) une travailleuse ne pourra pas être licenciée ni recevoir un préavis de licenciement, sauf s'il existe de justes motifs sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement;
- b) le revenu de la travailleuse devra être maintenu à un niveau suffisant pour pourvoir à son entretien et à celui de son enfant dans des conditions de vie convenables. Le maintien de ce revenu pourra être assuré par l'une ou l'autre des mesures visées au paragraphe 2 ci-dessus, par d'autres mesures appropriées ou par une combinaison de ces mesures;
- c) la travailleuse ne perdra pas les avantages en matière de grade, d'ancienneté, et de possibilités d'avancement qui peuvent être liés au poste de travail de nuit qu'elle occupe normalement.

4. Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de réduire la protection et les avantages liés au congé de maternité.

CONSEIL DE L'EUROPE

**Convention de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales - 4
novembre 1950**

Approuvée par la loi du 13 mai 1955 (*M.B.*, 19 août 1955).

Article 14

La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

Protocole additionnel à la Charte sociale européenne du 9 novembre 1995 prévoyant un système de réclamations collectives.

(M.B., 24 juillet 2003)

Article 1er

Les Parties contractantes au présent Protocole reconnaissent aux organisations suivantes le droit de faire des réclamations alléguant une application non satisfaisante de la Charte :

- a. les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, visées au paragraphe 2 de l'article 27 de la Charte;
- b. les autres organisations internationales non gouvernementales dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et inscrites sur la liste établie à cet effet par le Comité gouvernemental;
- c. les organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de la Partie contractante mise en cause par la réclamation.

Article 2

1. Tout Etat contractant peut, en outre, lorsqu'il exprime son consentement à être lié par le présent Protocole, conformément aux dispositions de l'article 13, ou à tout autre moment par la suite, déclarer reconnaître le droit de faire à son encontre des réclamations aux autres organisations nationales non gouvernementales représentatives relevant de sa juridiction et qui sont particulièrement qualifiées dans les matières régies par la Charte.
2. Ces déclarations peuvent être faites pour une durée déterminée.
3. Les déclarations sont remises au Secrétaire général du Conseil de l'Europe qui en transmet copies aux Parties contractantes, et qui en assure la publication.

Article 3

Les organisations internationales non gouvernementales et les organisations nationales non gouvernementales, mentionnées respectivement à l'article 1er, b et à l'article 2, ne peuvent présenter des réclamations selon la procédure prévue auxdits articles que dans les domaines pour lesquels elles ont été reconnues particulièrement qualifiées.

Article 4

La réclamation doit être présentée sous forme écrite, porter sur une disposition de la Charte acceptée par la Partie contractante mise en cause et indiquer dans quelle mesure cette dernière n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'application de cette disposition.

Article 5

Toute réclamation est adressée au Secrétaire général qui en accuse réception, en informe la Partie contractante mise en cause et la transmet immédiatement au Comité d'experts indépendants.

Article 6

Le Comité d'experts indépendants peut demander à la Partie contractante mise en cause et à l'organisation auteur de la réclamation de lui soumettre par écrit, dans un délai qu'il aura fixé, des renseignements et des observations sur la recevabilité de la réclamation.

Article 7

1. S'il décide qu'une réclamation est recevable, le Comité d'experts indépendants en informe, par l'intermédiaire du Secrétaire général, les Parties contractantes à la Charte. Il demande à la Partie contractante mise en cause et à l'organisation auteur de la réclamation de lui soumettre par écrit, dans un délai qu'il aura fixé, toutes explications ou informations appropriées, et aux autres Parties contractantes au présent Protocole les observations qu'elles souhaiteraient lui transmettre dans le même délai.
2. Dans le cas où la réclamation est présentée par une organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs, ou par une autre organisation non gouvernementale, nationale ou internationale, le Comité d'experts indépendants en informe, par l'intermédiaire du Secrétaire général, les organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs visées au paragraphe 2 de l'article 27 de la Charte, en les invitant à formuler des observations dans un délai qu'il aura fixé.
3. Sur la base des explications, informations ou observations soumises en application des paragraphes 1er et 2 ci-dessus, la Partie contractante mise en cause et l'organisation auteur de la réclamation peuvent soumettre par écrit tous renseignements ou observations supplémentaires dans un délai fixé par le Comité d'experts indépendants.
4. Dans le cadre de l'examen de la réclamation, le Comité d'experts indépendants peut organiser une audition avec les représentants des parties.

Article 8

1. Le Comité d'experts indépendants rédige un rapport dans lequel il décrit les mesures qu'il a prises pour examiner la réclamation et présente ses conclusions sur le point de savoir si la Partie contractante mise en cause a ou non assuré d'une manière satisfaisante l'application de la disposition de la Charte visée par la réclamation.
2. Le rapport est transmis au Comité des Ministres. Il est également communiqué à l'organisation qui a introduit la réclamation et aux Parties contractantes à la Charte, sans qu'elles aient la faculté de le publier.

Il est transmis à l'Assemblée parlementaire et rendu public en même temps que la résolution prévue à l'article 9 ou au plus tard un délai de quatre mois après sa transmission au Comité des Ministres.

Article 9

1. Sur la base du rapport du Comité d'experts indépendants, le Comité des Ministres adopte une résolution à la majorité des votants. En cas de constat, par le Comité d'experts indépendants, d'une application non satisfaisante de la Charte, le Comité des Ministres adopte, à la majorité des deux tiers des votants, une recommandation à l'adresse de la Partie contractante mise en cause. Dans les deux cas, seules les Parties contractantes à la Charte peuvent prendre part au vote.
2. A la demande de la Partie contractante mise en cause, le Comité des Ministres peut, lorsque le rapport du Comité d'experts indépendants soulève des questions nouvelles, décider à la majorité des deux tiers des Parties contractantes à la Charte de consulter le Comité gouvernemental.

Article 10

La Partie contractante mise en cause donnera des indications sur les mesures qu'elle aura prises pour donner effet à la recommandation du Comité des Ministres dans le prochain rapport qu'elle adressera au Secrétaire Général en application de l'article 21 de la Charte.

Article 11

Les articles 1er à 10 du présent Protocole s'appliquent aussi aux articles de la partie II du premier Protocole additionnel à la Charte, à l'égard des Etats parties à ce Protocole, dans la mesure où ces articles ont été acceptés.

Article 12

Les Etats parties au présent Protocole considèrent que le premier paragraphe de l'annexe à la Charte, relatif à la partie III, se lit ainsi :

" Il est entendu que la Charte contient des engagements juridiques de caractère international dont l'application est soumise au seul contrôle visé par la partie IV de la Charte et par les dispositions du présent Protocole. "

Article 13

1. Le présent Protocole est ouvert à la signature des Etats membres du Conseil de l'Europe signataires de la Charte, qui peuvent exprimer leur consentement à être liés par :

- a) signature sans réserve de ratification, d'acceptation ou d'approbation; ou
- b) signature sous réserve de ratification, d'acceptation ou d'approbation, suivie de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

2. Un Etat membre du Conseil de l'Europe ne peut exprimer son consentement à être lié par le présent Protocole sans avoir antérieurement ou simultanément ratifié la Charte.

3. Les instruments de ratification, d'acceptation ou d'approbation seront déposés près le Secrétaire général du Conseil de l'Europe.

Article 14

1. Le présent Protocole entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle cinq Etats membres du Conseil de l'Europe auront exprimé leur consentement à être liés par le Protocole, conformément aux dispositions de l'article 13.

2. Pour tout Etat membre qui exprimera ultérieurement son consentement à être lié par le Protocole, celui-ci entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

Article 15

1. Toute Partie contractante peut, à tout moment, dénoncer le présent Protocole en adressant une notification au Secrétaire général du Conseil de l'Europe.

2. La dénonciation prendra effet le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période de douze mois après la date de réception de la notification par le Secrétaire général.

Article 16

Le Secrétaire général du Conseil de l'Europe notifiera à tous les Etats membres du Conseil :

- a. toute signature;
- b. le dépôt de tout instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation;
- c. la date d'entrée en vigueur du présent Protocole, conformément à l'article 14;
- d. tout autre acte, notification ou déclaration ayant trait au présent Protocole.

En foi de quoi, les soussignés, dûment autorisés à cet effet, ont signé le présent Protocole.

Fait à Strasbourg, le 9 novembre 1995, en français et en anglais, les deux textes faisant également foi, en un seul exemplaire qui sera déposé dans les archives du Conseil de l'Europe. Le Secrétaire général du Conseil de l'Europe en communiquera copie certifiée conforme à chacun des Etats membres du Conseil de l'Europe.

Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996

Ratifiée par la loi du 15 mars 2002 (*M.B.*, 10 mai 2004).

PARTIE I

Les Parties reconnaissent comme objectif d'une politique qu'elles poursuivront par tous les moyens utiles, sur les plans national et international, la réalisation de conditions propres à assurer l'exercice effectif des droits et principes suivants :

1. Toute personne doit avoir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris.
2. Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables.
3. Tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail.
4. Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant.
5. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de s'associer librement au sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux.
6. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement.
7. Les enfants et les adolescents ont droit à une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels ils sont exposés.
8. Les travailleuses, en cas de maternité, ont droit à une protection spéciale.
9. Toute personne a droit à des moyens appropriés d'orientation professionnelle, en vue de l'aider à choisir une profession conformément à ses aptitudes personnelles et à ses intérêts.
10. Toute personne a droit à des moyens appropriés de formation professionnelle.
11. Toute personne a le droit de bénéficier de toutes les mesures lui permettant de jouir du meilleur état de santé qu'elle puisse atteindre.
12. Tous les travailleurs et leurs ayants droit ont droit à la sécurité sociale.
13. Toute personne démunie de ressources suffisantes a droit à l'assistance sociale et médicale.
14. Toute personne a le droit de bénéficier de services sociaux qualifiés.
15. Toute personne handicapée a droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.
16. La famille, en tant que cellule fondamentale de la société, a droit à une protection sociale, juridique et économique appropriée pour assurer son plein développement.
17. Les enfants et les adolescents ont droit à une protection sociale, juridique et économique appropriée.

18. Les ressortissants de l'une des Parties ont le droit d'exercer sur le territoire d'une autre Partie toute activité lucrative, sur un pied d'égalité avec les nationaux de cette dernière, sous réserve des restrictions fondées sur des raisons sérieuses de caractère économique ou social.
19. Les travailleurs migrants ressortissants de l'une des Parties et leurs familles ont droit à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie.
20. Tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe.
21. Les travailleurs ont droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise.
22. Les travailleurs ont le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise.
23. Toute personne âgée a droit à une protection sociale.
24. Tous les travailleurs ont droit à une protection en cas de licenciement.
25. Tous les travailleurs ont droit à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur.
26. Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail.
27. Toutes les personnes ayant des responsabilités familiales et occupant ou souhaitant occuper un emploi sont en droit de le faire sans être soumises à des discriminations et autant que possible sans qu'il y ait conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales.
28. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise ont droit à la protection contre les actes susceptibles de leur porter préjudice et doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions.
29. Tous les travailleurs ont le droit d'être informés et consultés dans les procédures de licenciements collectifs.
30. Toute personne a droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
31. Toute personne a droit au logement.

PARTIE II

Les Parties s'engagent à se considérer comme liées, ainsi que prévu à la partie III, par les obligations résultant des articles et des paragraphes ci-après.

Article 4

Droit à une rémunération équitable

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent :

3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;

Article 8

Droit des travailleuses à la protection de la maternité

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection de la maternité, les Parties s'engagent :

1. à assurer aux travailleuses, avant et après l'accouchement, un repos d'une durée totale de quatorze semaines au minimum, soit par un congé payé, soit par des prestations appropriées de sécurité sociale ou par des fonds publics;
2. à considérer comme illégal pour un employeur de signifier son licenciement à une femme pendant la période comprise entre le moment où elle notifie sa grossesse à son employeur et la fin de son congé de maternité, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant cette période;
3. à assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes à cette fin;
4. à réglementer le travail de nuit des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants;
5. à interdire l'emploi des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants à des travaux souterrains dans les mines et à tous autres travaux de caractère dangereux, insalubre ou pénible, et à prendre des mesures appropriées pour protéger les droits de ces femmes en matière d'emploi.

Article 27

Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, les Parties s'engagent :

1. à prendre des mesures appropriées :
 - a) pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer et de rester dans la vie active ou d'y retourner après une absence due à ces responsabilités, y compris des mesures dans le domaine de l'orientation et la formation professionnelles;
 - b) pour tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale;
 - c) pour développer ou promouvoir des services, publics ou privés, en particulier les services de garde de jour d'enfants et d'autres modes de garde;
2. à prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique;
3. à assurer que les responsabilités familiales ne puissent, en tant que telles, constituer un motif valable de licenciement.

PARTIE III

Article 32 **Engagements**

1. Sous réserve des dispositions de l'article B ci-dessous, chacune des Parties s'engage :
 - a) à considérer la partie Ire de la présente Charte comme une déclaration déterminant les objectifs dont elle poursuivra par tous les moyens utiles la réalisation, conformément aux dispositions du paragraphe introductif de ladite partie;
 - b) à se considérer comme liée par six au moins des neuf articles suivants de la partie II de la Charte : articles 1er, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 et 20;
 - c) à se considérer comme liée par un nombre supplémentaire d'articles ou de paragraphes numérotés de la partie II de la Charte, qu'elle choisira, pourvu que le nombre total des articles et des paragraphes numérotés qui la lient ne soit pas inférieur à seize articles ou à soixante-trois paragraphes numérotés.

2. Les articles ou paragraphes choisis conformément aux dispositions des alinéas b et c du paragraphe 1er du présent article seront notifiés au Secrétaire général du Conseil de l'Europe lors du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.
3. Chacune des Parties pourra, à tout moment ultérieur, déclarer par notification adressée au Secrétaire général qu'elle se considère comme liée par tout autre article ou paragraphe numéroté figurant dans la partie II de la Charte et qu'elle n'avait pas encore accepté conformément aux dispositions du paragraphe 1er du présent article. Ces engagements ultérieurs seront réputés partie intégrante de la ratification, de l'acceptation ou de l'approbation et porteront les mêmes effets dès le premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de la notification.
4. Chaque Partie disposera d'un système d'inspection du travail approprié à ses conditions nationales.

Article 33

Liens avec la Charte sociale européenne et le Protocole additionnel de 1988

1. Aucune Partie contractante à la Charte sociale européenne ou Partie au Protocole additionnel du 5 mai 1988 ne peut ratifier, accepter ou approuver la présente Charte sans se considérer liée au moins par les dispositions correspondant aux dispositions de la Charte sociale européenne et, le cas échéant, du Protocole additionnel, auxquelles elle était liée.
2. L'acceptation des obligations de toute disposition de la présente Charte aura pour effet que, à partir de la date d'entrée en vigueur de ces obligations à l'égard de la Partie concernée, la disposition correspondante de la Charte sociale européenne et, le cas échéant, de son Protocole additionnel de 1988 cessera de s'appliquer à la Partie concernée au cas où cette Partie serait liée par le premier des deux instruments précités ou par les deux instruments.

PARTIE IV

Article 34

Contrôle de l'application des engagements contenus dans la présente Charte

L'application des engagements juridiques contenus dans la présente Charte sera soumise au même contrôle que celui de la Charte sociale européenne.

Article 35

Réclamations collectives

1. Les dispositions du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives s'appliqueront aux dispositions souscrites en application de la présente Charte pour les Etats qui ont ratifié ledit Protocole.
2. Tout Etat qui n'est pas lié par le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives pourra, lors du dépôt de son instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation de la présente Charte ou à tout autre moment par la suite, déclarer par notification adressée au Secrétaire général du Conseil de l'Europe qu'il accepte le contrôle des obligations souscrites au titre de la présente Charte selon la procédure prévue par ledit Protocole.

PARTIE V

Article 36

Non-discrimination

La jouissance des droits reconnus dans la présente Charte doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation.

Article 37

Dérogations en cas de guerre ou de danger public

1. En cas de guerre ou en cas d'autre danger public menaçant la vie de la nation, toute Partie peut prendre des mesures dérogeant aux obligations prévues par la présente Charte, dans la stricte mesure où la situation l'exige et à la condition que ces mesures ne soient pas en contradiction avec les autres obligations découlant du droit international.

2. Toute Partie ayant exercé ce droit de dérogation tient, dans un délai raisonnable, le Secrétaire général du Conseil de l'Europe pleinement informé des mesures prises et des motifs qui les ont inspirées. Elle doit également informer le Secrétaire général de la date à laquelle ces mesures ont cessé d'être en vigueur et à laquelle les dispositions de la Charte qu'elle a acceptées reçoivent de nouveau pleine application.

Article 38

Restrictions

1. Les droits et principes énoncés dans la partie I, lorsqu'ils seront effectivement mis en œuvre, et l'exercice effectif de ces droits et principes, tel qu'il est prévu dans la partie II, ne pourront faire l'objet de restrictions ou limitations non spécifiées dans les parties I et II, à l'exception de celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs.

2. Les restrictions apportées en vertu de la présente Charte aux droits et obligations reconnus dans celle-ci ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues.

Relations entre la Charte et le droit interne ou les accords internationaux.

Article 39

Les dispositions de la présente Charte ne portent pas atteinte aux dispositions de droit interne et des traités, conventions ou accords bilatéraux ou multilatéraux qui sont ou entreront en vigueur et qui seraient plus favorables aux personnes protégées.

Article 40

Mise en œuvre des engagements souscrits.

1. Sans préjudice des moyens de mise en œuvre énoncés par ces articles, les dispositions pertinentes des articles 1er à 31 de la partie II de la présente Charte sont mises en œuvre par :

- a) la législation ou la réglementation;
- b) des conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs;
- c) une combinaison de ces deux méthodes;
- d) d'autres moyens appropriés.

2. Les engagements découlant des paragraphes 1er, 2, 3, 4, 5 et 7 de l'article 2, des paragraphes 4, 6 et 7 de l'article 7, des paragraphes 1er, 2, 3 et 5 de l'article 10 et des articles 21 et 22 de la partie II de la présente Charte seront considérés comme remplis dès lors que ces dispositions seront appliquées, conformément au paragraphe 1er du présent article, à la grande majorité des travailleurs intéressés.

Article 41

Amendements

1. Tout amendement aux parties I et II de la présente Charte destiné à étendre les droits garantis par la présente Charte et tout amendement aux parties III à VI, proposé par une Partie ou par le Comité

gouvernemental, est communiqué au Secrétaire général du Conseil de l'Europe et transmis par le Secrétaire général aux Parties à la présente Charte.

2. Tout amendement proposé conformément aux dispositions du paragraphe précédent est examiné par le Comité gouvernemental qui soumet le texte adopté à l'approbation du Comité des Ministres après consultation de l'Assemblée parlementaire. Après son approbation par le Comité des Ministres, ce texte est communiqué aux Parties en vue de son acceptation.

3. Tout amendement à la partie I et à la partie II de la présente Charte entrera en vigueur, à l'égard des Parties qui l'ont accepté, le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle trois Parties auront informé le Secrétaire général qu'elles l'ont accepté.

Pour toute Partie qui l'aura accepté ultérieurement, l'amendement entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle ladite Partie aura informé le Secrétaire général de son acceptation.

4. Tout amendement aux parties III à VI de la présente Charte entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle toutes les Parties auront informé le Secrétaire général qu'elles l'ont accepté.

PARTIE VI

Article 42

Signature, ratification et entrée en vigueur

1. La présente Charte est ouverte à la signature des Etats membres du Conseil de l'Europe. Elle sera soumise à ratification, acceptation ou approbation. Les instruments de ratification, d'acceptation ou d'approbation seront déposés près le Secrétaire général du Conseil de l'Europe.

2. La présente Charte entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date à laquelle trois Etats membres du Conseil de l'Europe auront exprimé leur consentement à être liés par la présente Charte, conformément aux dispositions du paragraphe précédent.

3. Pour tout Etat membre qui exprimera ultérieurement son consentement à être lié par la présente Charte, celle-ci entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'une période d'un mois après la date du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation.

Article 43

Application territoriale

1. La présente Charte s'applique au territoire métropolitain de chaque Partie. Tout signataire peut, au moment de la signature ou au moment du dépôt de son instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation, préciser, par déclaration faite au Secrétaire général du Conseil de l'Europe, le territoire qui est considéré à cette fin comme son territoire métropolitain.

2. Tout signataire peut, au moment de la signature ou au moment du dépôt de l'instrument de ratification, d'acceptation ou d'approbation, ou à tout autre moment par la suite, déclarer, par notification adressée au Secrétaire général du Conseil de l'Europe, que la Charte, en tout ou en partie, s'appliquera à celui ou à ceux des territoires non métropolitains désignés dans ladite déclaration et dont il assure les relations internationales ou dont il assume la responsabilité internationale. Il spécifiera dans cette déclaration les articles ou paragraphes de la partie II de la Charte qu'il accepte comme obligatoires en ce qui concerne chacun des territoires désignés dans la déclaration.

3. La Charte s'appliquera au territoire ou aux territoires désignés dans la déclaration visée au paragraphe précédent à partir du premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de réception de la notification de cette déclaration par le Secrétaire général.

4. Toute Partie pourra, à tout moment ultérieur, déclarer, par notification adressée au Secrétaire général du Conseil de l'Europe, que, en ce qui concerne un ou plusieurs des territoires auxquels la Charte s'applique en vertu du paragraphe 2 du présent article, elle accepte comme obligatoire tout article ou paragraphe numéroté qu'elle n'avait pas encore accepté en ce qui concerne ce ou ces territoires. Ces engagements ultérieurs seront réputés partie intégrante de la déclaration originale en ce qui concerne le territoire en question et porteront les mêmes effets à partir du premier jour du mois suivant l'expiration d'une période d'un mois après la date de réception de la notification par le Secrétaire général.

Article 44
Dénonciation

1. Aucune Partie ne peut dénoncer la présente Charte avant l'expiration d'une période de cinq ans après la date à laquelle la Charte est entrée en vigueur en ce qui la concerne, ou avant l'expiration de toute autre période ultérieure de deux ans et, dans tous les cas, un préavis de six mois sera notifié au Secrétaire général du Conseil de l'Europe, qui en informera les autres Parties.

2. Toute Partie peut, aux termes des dispositions énoncées dans le paragraphe précédent, dénoncer tout article ou paragraphe de la partie II de la Charte qu'elle a accepté, sous réserve que le nombre des articles ou paragraphes auxquels cette Partie est tenue ne soit jamais inférieur à seize dans le premier cas et à soixante-trois dans le second et que ce nombre d'articles ou paragraphes continue de comprendre les articles choisis par cette Partie parmi ceux auxquels une référence spéciale est faite dans l'article A, paragraphe 1er, alinéa b.

3. Toute Partie peut dénoncer la présente Charte ou tout article ou paragraphe de la partie II de la Charte aux conditions prévues au paragraphe 1er du présent article, en ce qui concerne tout territoire auquel s'applique la Charte en vertu d'une déclaration faite conformément au paragraphe 2 de l'article L.

UNION EUROPEENNE

Traité instituant la Communauté économique européenne - Rome, 25 mars 1957

Approuvé par la loi du 2 décembre 1957 (*M.B.*, 25 décembre 1957), modifié et coordonné par le Traité d'Amsterdam du 20 octobre 1997 (*J.O.C.E.*, 10 novembre 1997).

Article 2

La Communauté a pour mission, par l'établissement d'un marché commun, d'une Union économique et monétaire et par la mise en œuvre des politiques ou des actions communes visées aux articles (3) et (4), de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, l'égalité entre les hommes et les femmes, une croissance durable et non inflationniste, un haut degré de compétitivité et de convergence des performances économiques, un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les Etats membres.

Article 3

1. Aux fins énoncées à l'article 2, l'action de la Communauté comporte, dans les conditions et selon les rythmes prévus par le présent Traité: (...)
2. Pour toutes les actions visées au présent article, la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.

Article 13

Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation 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.

Article 137 (anciennement Article 118)

1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136, la Communauté soutient et complète l'action des Etats membres dans les domaines suivants:
 - l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs;
 - les conditions de travail;
 - l'information et la consultation des travailleurs;
 - l'intégration des personnes exclues du marché du travail, sans préjudice de l'article 150;
 - l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail (...).

Article 141 (anciennement Article 119)

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 même poste de travail.

3. Le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 151 et après consultation du Comité économique et social, adopte 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 égalité entre les hommes et les 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 désavantages dans la carrière professionnelle.

Remarques:

1. La nouvelle numérotation du Traité de Rome est si récente que, dans la suite de la brochure, cet article est toujours cité comme "119".

2. 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-262/88, 17 mai 1990). Ce protocole fut approuvé, avec le Traité de Maastricht, par la loi du 26 novembre 1993 (*M.B.*, 30 novembre 1993). Comme le prévoit l'article 12 du Traité d'Amsterdam, ce protocole reste en vigueur à l'égard de l'article 141. Il est ainsi conçu:

"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".

Directive 75/117/CE 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

(J.O.C.E. 19 février 1975), abrogée avec effet au 15 août 2009

LE CONSEIL DES COMMUNAUTES EUROPEENNES,

Vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100;

Vu la proposition de la Commission;

Vu l'avis de l'Assemblée¹;

Vu l'avis du Comité économique et social²;

Considérant que la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins qui figure à l'article 119 du traité, fait partie intégrante de l'établissement et du fonctionnement du marché commun;

Considérant qu'il revient en premier lieu aux Etats membres d'assurer l'application de ce principe par le moyen de dispositions législatives, réglementaires et administratives adéquates;

Considérant que la résolution du Conseil, du 21 janvier 1974, concernant un programme d'action sociale³ en vue de permettre l'égalisation dans le progrès des conditions de vie et de travail et un développement économique et social équilibré de la Communauté, a reconnu le caractère prioritaire d'actions à entreprendre en faveur des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail, y compris les rémunérations;

Considérant qu'il est opportun de renforcer les dispositions législatives de base par des normes visant à faciliter l'application concrète du principe d'égalité de telle façon que tous les travailleurs de la Communauté puissent bénéficier d'une protection en ce domaine;

Considérant que des disparités subsistent dans les Etats membres malgré les efforts accomplis en vue de l'application de la résolution de la conférence des Etats membres du 30 décembre 1961 sur l'égalisation des salaires masculins et féminins; qu'il importe dès lors de rapprocher les dispositions nationales en ce qui concerne l'application du principe de l'égalité des rémunérations,

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE:

Article 1er

Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, qui figure à l'article 119 du traité et qui est ci-après dénommé "principe de l'égalité des rémunérations", implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.

¹ JO n° C 55 du 13 mai 1974, p. 43

² JO n° C 88 du 28 juillet 1974, p. 7

³ JO n° C 13 du 12 février 1974, p. 1

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

Article 2

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

Article 3

Les Etats membres suppriment les discriminations entre les hommes et les femmes qui découlent de dispositions législatives, réglementaires ou administratives et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations.

Article 4

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les dispositions qui figurent dans des conventions collectives, des barèmes ou accords de salaires ou des contrats individuels de travail et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées.

Article 5

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations.

Article 6

Les Etats membres prennent, conformément à leurs situations nationales et à leurs systèmes juridiques, les mesures nécessaires pour garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Ils s'assurent de l'existence de moyens efficaces permettant de veiller au respect de ce principe.

Article 7

Les Etats 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 des travailleurs par toute forme appropriée, telle que l'information sur les lieux de travail.

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 d'un an à compter de sa notification et 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.

Article 9

Dans un délai de deux ans à compter de l'expiration de la période d'un an prévue à l'article 8, 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.

Article 10

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Directive 76/207/CE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre 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

(J.O.C.E. 14 février 1976), abrogée avec effet au 15 août 2009.

Modifiée par le Directive 2002/73 du 23 septembre 2002 (J.O.C.E., 5 octobre 2002), dont la date-limite de transposition est le 5 octobre 2002.

Article 1er

1. La présente directive vise la mise en œuvre, dans les Etats membres, du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail et, dans les conditions prévues au paragraphe 2, la sécurité sociale. Ce principe est dénommé ci-après "principe de l'égalité de traitement".

Article 1 bis

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 au paragraphe 1.

2. En vue d'assurer la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, le Conseil arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui en préciseront notamment le contenu, la portée et les modalités d'application.

Article 2

1. Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

2. La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les Etats membres d'exclure de son champ d'application les activités professionnelles et, le cas échéant, les formations y conduisant, pour lesquelles, en raison de leur nature ou des conditions de leurs exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

3. 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.

4. La présente directive ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des 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 1er, paragraphe 1.

Article 2

1. Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

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

- '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,
- '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,
- '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,
- '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.

3. Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente directive sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits.

Le rejet de tels comportements par la personne concernée 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 à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens de la présente directive.

5. 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 pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

6. 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 l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

7. 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.

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.

Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE constitue une discrimination au sens de la présente directive.

La présente directive s'entend également sans préjudice des dispositions 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 la CES(14) et 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)(15). Elle 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.

8. 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."

Article 3

1. L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe 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 la directive 75/117/CEE;
- 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. *À cette fin, les États membres prennent 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 toutes dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises ainsi que dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs."

Article 4

L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels, implique que les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

- a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;
- b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes;
- c) l'orientation, la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnels, sous réserve de l'autonomie reconnue dans certains États membres à certains établissements privés de formation, soient accessibles selon les mêmes critères et aux mêmes niveaux sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 5

1. L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes, les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe.

2. A cet effet, les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que:
- a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;
 - b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes;
 - c) soient révisées celles des dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement lorsque le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé; que, pour les dispositions conventionnelles de même nature, les partenaires sociaux soient invités à procéder aux révisions souhaitables.

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 à son égard du principe de l'égalité de traitement au sens des articles 3, 4 et 5 de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

1. Les États 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 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 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 contraire à l'article 3 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 suite à une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.
3. 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.
4. Les paragraphes 1 et 3 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 7

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur 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.

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 8

Les Etats 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 des travailleurs par toute forme appropriée, telle que l'information sur les lieux de travail.

Article 8 bis

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 6, 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.

Article 8 ter

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 la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite, et par la recherche ou 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 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 exigences minimales fixées par la présente directive et les mesures nationales d'exécution.
3. Les États membres encouragent, en conformité avec la législation, 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.
4. À cet effet, les employeurs devraient être 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 des statistiques sur les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise et les mesures possibles pour améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.

Article 8 quater

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.

Article 8 quinquies

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 8 sexies

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement 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 contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive."

Article 9

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de trente mois à compter de sa notification et en informant immédiatement la Commission.
Toutefois, en ce qui concerne l'article 3, paragraphe 2 sous c) premier membre de phrase et l'article 5, paragraphe 2 sous c) premier membre de phrase, les États membres procéderont à un premier examen et à une première révision éventuelle des dispositions législatives, réglementaires et administratives y visées dans un délai de quatre ans à compter de la notification de la présente directive.
2. Les États membres procèdent périodiquement à un examen des activités professionnelles visées à l'article 2 paragraphe 2 afin d'apprécier, compte tenu de l'évolution sociale, s'il est justifié de maintenir les exclusions en question. Ils communiquent à la Commission le résultat de cet examen.
3. Les États membres communiquent en outre à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 10

Dans un délai de deux ans à compter de l'expiration de la période de trente mois prévue à l'article 9 paragraphe 1, premier alinéa, les États 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.

Article 11

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Directive 79/9/CE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale

(J.O.C.E. 10 janvier 1979)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTES EUROPEENNES,

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

Vu la proposition de la Commission¹;

Vu l'avis de l'Assemblée²;

Vu l'avis du Comité économique et social³;

Considérant que l'article 1er paragraphe 2 de 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 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 travail⁴ prévoit que le Conseil en vue d'assurer la mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 1er

La présente directive vise la mise en œuvre 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".

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.

¹ JO n° C 34 du 11 février 1977, p. 3

² JO n° C 299 du 12 décembre 1977, p. 13

³ JO n° C 180 du 28 juillet 1977, p. 36

⁴ JO n° L 39 du 14 février 1976, p. 40

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 œuvre 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 œuvre du principe de l'égalité de traitement.

Article 10

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Directive 86/378/CE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale

(*J.O.C.E.*, 12 août 1986), abrogée avec effet au 15 août 2009

Texte modifié par l'article 1er de la directive 96/97/CE du 20 décembre 1996 (*J.O.C.E.*, 17 février 1997).

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

Vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment ses articles 100 et 235;

Vu la proposition de la Commission¹;

Vu l'avis de l'Assemblée²;

Vu l'avis du Comité économique et social³;

Considérant que, aux termes du traité CEE, chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail; que par rémunération il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal 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;

Considérant que, s'il est vrai que le principe de l'égalité des rémunérations s'applique directement dans les cas où les discriminations peuvent être constatées à l'aide des seuls critères d'égalité de traitement et d'égalité des rémunérations, il existe aussi des cas où la réalisation de ce principe suppose l'adoption de mesures complémentaires qui en expliquent la portée;

Considérant que l'article 1er, paragraphe 2 de 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 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 travail⁴ prévoit que le Conseil, en vue d'assurer la mise en œuvre 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 Conseil a arrêté à cet effet la directive 79/7/CEE, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale⁵;

Considérant que l'article 3, paragraphe 3 de la directive 79/7/CEE prévoit que, pour assurer la mise en œuvre 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;

Considérant qu'il convient de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale qui assurent une protection contre les risques prévus à l'article 3, paragraphe 1 de la directive 79/7/CEE, de même que dans ceux qui prévoient, pour les salariés, tous autres avantages en espèces ou en nature au sens du traité;

¹ JO n° C 134 du 21 mai 1983, p. 7

² JO n° C 117 du 30 avril 1984, p. 169

³ JO n° 35 du 9 février 1984, p. 7

⁴ JO n° L 39 du 14 février 1976, p. 40

⁵ JO n° L 6 du 10 janvier 1979, p. 24

Considérant que la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de maternité;

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE:

Article 1er

La présente directive vise la mise en œuvre dans les régimes professionnels de sécurité sociale du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, ci-après dénommé "principe de l'égalité de traitement".

Article 2

1. Sont considérés comme régimes professionnels de sécurité sociale les régimes non régis par la directive 79/7/CEE 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. La présente directive ne s'applique pas:

- a) aux contrats individuels des travailleurs indépendants;
- b) aux régimes des travailleurs indépendants n'ayant qu'un seul membre;
- c) dans le cas des travailleurs salariés, aux contrats d'assurance auxquels l'employeur n'est pas partie;
- d) aux dispositions facultatives des régimes professionnels qui sont offertes individuellement aux participants en vue de leur garantir:
 - soit des prestations complémentaires;
 - 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 dans la mesure où les prestations qu'ils fournissent sont financées par des cotisations volontaires des travailleurs.

3. Les dispositions de la présente directive 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, 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 3

La présente directive 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, aux travailleurs retraités et aux travailleurs invalides, ainsi qu'aux ayants droit de ces travailleurs, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Article 4

La présente directive s'applique:

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

- maladie,
- invalidité,
- vieillesse, y compris le cas de retraites anticipées,
- accident du travail et maladie professionnelle,
- chômage;

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

Article 5

1. Dans les conditions fixées dans les dispositions suivantes, le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, notamment par référence 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 6

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, notamment par référence à l'état matrimonial ou familial, pour:

- a) définir les personnes admises à participer à un régime professionnel;
- b) fixer le caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un régime professionnel;
- 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 i), 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 (dont des exemples figurent à l'annexe) 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 pour les cotisations des travailleurs; fixer des niveaux différents pour les cotisations des employeurs, sauf:

- dans le cas de régimes de cotisations définies, si le but est d'égaliser ou de rapprocher les montants des prestations de pension fondées sur ces cotisations;
- dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation lorsque les cotisations patronales sont destinées à compléter l'assiette financière indispensable pour couvrir le coût de ces prestations définies;

j) prévoir des normes différentes ou des normes applicables seulement aux travailleurs d'un sexe déterminé, sauf dans la mesure prévue aux points h) et i), 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 de la présente directive est laissé à la discrétion des organes de gestion du régime, ceux-ci doivent respecter le principe de l'égalité de traitement.

Article 7

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que:

- a) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées, les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives légalement obligatoires, les règlements d'entreprises ou tous autres arrangements relatifs aux régimes professionnels;
- b) les régimes contenant de telles dispositions ne puissent faire l'objet de mesures administratives d'approbation ou d'extension.

Article 8

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

2. La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les droits et obligations afférents à une période d'affiliation à un régime professionnel 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 9

Pour ce qui est des régimes de travailleurs indépendants, les Etats 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:

soit jusqu'à la date à laquelle cette égalité est réalisée dans les régimes légaux;

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 6 paragraphe 1 point i) premier alinéa pour tenir compte des éléments de calculs actuariels différents, au plus tard jusqu'au 1er janvier 1999.

Article 9bis

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 la présente directive.

Article 10

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 recours, éventuellement, à d'autres instances compétentes.

Article 11

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur 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 12

1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard trois ans après la notification¹ de celle-ci. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Les Etats membres transmettent à la Commission au plus tard cinq ans après la notification de la présente directive toutes les données utiles en vue de permettre à la Commission d'établir un rapport à soumettre au Conseil sur l'application de la présente directive.

Article 13

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Annexe

Exemples d'éléments pouvant être inégaux pour ce qui concerne les régimes à prestations définies financées par capitalisation, visés à l'article 6 point h):

la conversion en capital d'une partie de la pension périodique;

le transfert des droits à la pension;

une pension de réversion payable à un ayant droit en contrepartie de l'abandon d'une fraction de la pension annuelle;

une pension réduite lorsque le travailleur choisit de prendre une retraite anticipée.

Note

¹ La présente directive a été notifiée aux Etats membres le 30 juillet 1986

La directive 96/97/CE du 20 décembre 1996 (*J.O.C.E.*, 17 février 1997) comporte aussi les dispositions suivantes, qui ne s'incorporent pas à la directive 86/378/CEE:

Article 2.1

Toute mesure de transposition de la présente directive, en ce qui concerne les travailleurs salariés, doit couvrir toutes les prestations 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 doivent avoir un effet rétroactif à la date du 8 avril 1976 et doivent couvrir toutes les prestations attribuées à des périodes d'emploi après cette date. Pour les Etats membres qui ont adhéré à la Communauté après le 8 avril 1976, cette date est remplacée par la date à laquelle l'article 119 du traité est devenue applicable sur leur territoire.

Article 2.2

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 opposés aux travailleurs ou à leurs ayants droit qui avaient engagé une action en justice ou introduit une réclamation équivalente selon le droit national avant la date du 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 du droit communautaire.

Article 2.3

Pour les Etats membres dont l'adhésion à la Communauté a eu lieu après le 17 mars 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 aux paragraphes 1 et 2 du présent article est remplacée par celle du 1er janvier 1994.

Article 3.1

Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 1er juillet 1997. Ils en informent immédiatement la Commission.

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.

Article 3.2

Les Etats membres transmettent à la Commission au plus tard deux ans après l'entrée en vigueur de la présente directive toutes les données utiles en vue de permettre à la Commission d'établir un rapport sur l'application de la présente directive.

Article 4

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Article 5

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Directive 86/613/CE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité

(J.O.C.E., 19 décembre 1986)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTES EUROPEENNES,

Vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment ses articles 100 et 235;

Vu la proposition de la Commission¹;

Vu l'avis de l'Assemblée²;

Vu l'avis du Comité économique et social³;

Considérant que le Conseil, dans sa résolution du 12 juillet 1982, concernant la promotion de l'égalité des chances pour les femmes⁴, a approuvé les objectifs généraux de la communication de la Commission concernant le nouveau programme d'action de la Communauté sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes (1982-1985) et a exprimé la volonté de mettre en œuvre les mesures appropriées pour la réalisation de ces objectifs;

Considérant que l'action 5 du programme ci-avant mentionné vise l'application du principe d'égalité de traitement à l'égard des femmes exerçant une activité indépendante, y compris les agricultrices;

Considérant que la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, tel qu'il est inscrit à l'article 119 du traité, fait partie intégrante de l'établissement et du fonctionnement du marché commun;

Considérant que, en ce qui concerne les rémunérations, le Conseil a adopté, le 10 février 1975, la directive 75/117/CEE 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 féminins⁵;

Considérant que, en ce qui concerne d'autres aspects de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, le Conseil a adopté, le 9 février 1975, la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre 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 travail⁶, et, le 19 décembre 1978, la directive 79/7/CEE relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale⁷;

Considérant que, en ce qui concerne les personnes exerçant une activité indépendante ainsi que leurs conjoints participant à cette activité, il convient de poursuivre la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement par des dispositions précises destinées à répondre à la situation spécifique de ces personnes;

¹ JO n° C 113 du 27 avril 1984, p. 4

² JO n° C 172 du 2 juillet 1984, p. 80

³ JO n° C 343 du 24 décembre 1984, p. 1

⁴ JO n° C 186 du 21 juillet 1982, p. 3

⁵ JO n° L 45 du 19 février 1975, p. 19

⁶ JO n° L 39 du 14 février 1975, p. 40

⁷ JO n° L 6 du 10 janvier 1979, p. 24

Considérant que des disparités subsistent dans les Etats membres dans ce domaine; qu'il importe, dès lors, de rapprocher les dispositions nationales en ce qui concerne l'application du principe d'égalité de traitement;

Considérant que, à certains égards, le traité n'a pas prévu les pouvoirs d'action spécifiques requis;

Considérant que la mise en œuvre du principe d'égalité ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité;

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE:

Section 1 **Objectifs et champ d'application**

Article 1er

La présente directive vise à assurer, aux dispositions qui suivent, l'application, dans les Etats membres, du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante ou contribuant à l'exercice d'une telle activité pour les aspects qui ne sont pas couverts par les directives 76/207/CEE et 79/7/CEE.

Article 2

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, y compris les exploitants agricoles et les membres des professions libérales;
- b) leurs conjoints non salariés 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

Le principe de l'égalité de traitement au sens de la présente directive implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial.

Section 2 **Egalité de traitement des travailleurs indépendants masculins et féminins - Situation des conjoints sans statut professionnel des travailleurs indépendants - Protection de la grossesse et de la maternité des femmes qui sont travailleurs indépendants ou conjoints de travailleurs indépendants.**

Article 4

En ce qui concerne les travailleurs indépendants, les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que soient éliminées toutes dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement tel que défini dans la directive 76/207/CEE et notamment en ce qui concerne la création, l'installation ou l'extension d'une entreprise ou le commencement ou l'extension de toute autre forme d'activité de travailleur indépendant y compris les facilités financières.

Article 5

Sans préjudice des conditions spécifiques d'accès à certaines activités s'appliquant de manière légale aux deux sexes, les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que les conditions de la constitution d'une société

entre époux ne soient pas plus restrictives que les conditions de constitution d'une société entre personnes non mariées.

Article 6

Lorsqu'il existe dans un Etat membre un système contributif de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants, cet Etat membre prend les mesures nécessaires afin que les conjoints visés à l'article 2 point b), s'ils ne sont pas protégés par le biais du régime de sécurité sociale dont bénéficie le travailleur indépendant, puissent adhérer, sur une base volontaire et contributive, à un régime de sécurité sociale.

Article 7

Les Etats membres s'engagent à examiner dans quelles conditions la reconnaissance du travail fourni par les conjoints visés à l'article 2 point b) peut être favorisée, et, à la lumière de cet examen, à examiner toutes initiatives appropriées en vue de favoriser cette reconnaissance.

Article 8

Les Etats membres s'engagent à examiner si et dans quelles conditions les travailleurs indépendants féminins et les conjointes des travailleurs indépendants peuvent, durant leur interruption d'activité pour raisons de grossesse ou de maternité,

avoir accès à des services de remplacement ou à des services sociaux existant dans le territoire

ou

bénéficier de prestations en espèces dans le cadre d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre système de protection sociale publique.

Section 3
Dispositions générales et finales

Article 9

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 à son égard du principe de l'égalité de traitement dans les activités indépendantes de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

Article 10

Les Etats 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 des organismes représentatifs des travailleurs indépendants et des centres de formation professionnelle.

Article 11

Le Conseil réexamine la présente directive, sur proposition de la Commission, avant le 1er juillet 1993.

Article 12

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 30 juin 1989.

Toutefois, si un Etat membre, en vue de se conformer à l'article 5, doit modifier sa législation en matière de droits et obligations matrimoniaux, la date à laquelle cet Etat membre doit se conformer à l'article 5, est le 30 juin 1991.

2. Les Etats membres informent immédiatement la Commission des mesures prises pour se conformer à la présente directive.

Article 13

Au plus tard le 30 juin 1991, 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.

Article 14

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Directive 92/85/CE 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)

(J.O.C.E., 28 novembre 1992)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTES EUROPEENNES,

Vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 118 A;

Vu la proposition de la Commission¹, établie après consultation du comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail;

En coopération avec le Parlement européen²;

Vu l'avis du Comité économique et social³;

Considérant que l'article 118 A du traité prévoit que le Conseil arrête, par voie de directive, les prescriptions minimales en vue de promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs;

Considérant que la présente directive ne peut justifier un abaissement éventuel des niveaux de protection déjà atteints dans chaque Etat membre, les Etats membres s'attachant, en vertu du traité, à promouvoir l'amélioration des conditions existant dans ce domaine et se fixant pour objectif leur harmonisation dans le progrès;

Considérant que, selon l'article 118 A du traité, les directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises;

Considérant que, en vertu de la décision 74/325/CEE⁴, modifiée en dernier lieu par l'acte d'adhésion de 1985, le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu du travail est consulté par la Commission en vue de l'élaboration de propositions dans ce domaine;

Considérant que la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée au Conseil européen de Strasbourg, le 9 décembre 1989, par les chefs d'Etat et de gouvernement de onze Etats membres, déclare notamment à son point 19:

«Tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sécurité. Des mesures adéquates doivent être prises pour poursuivre l'harmonisation dans le progrès des conditions existantes dans ce domaine.»;

Considérant que la Commission, dans son programme d'action pour la mise en œuvre de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, s'est fixée, entre autres objectifs, l'adoption par le Conseil d'une directive portant sur la protection de la femme enceinte au travail;

¹ JO n° C 281 du 9 novembre 1990, p. 3.

JO n° C 25 du 01 février 1991, p. 9.

² JO n° C 19 du 28 janvier 1991, p. 177.

JO n° C 150 du 15 juin 1992, p. 99.

³ JO n° C 41 du 18 février 1991, p. 29.

⁴ JO n° L 185 du 09 juillet 1974, p. 15.

Considérant que la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail¹, prévoit à son article 15 que les groupes à risques particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement;

Considérant que les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes doivent être considérées à maints égards comme un groupe à risques spécifiques et que des mesures doivent être prises en ce qui concerne leur sécurité et leur santé;

Considérant que la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, allaitantes ou accouchées ne doit pas défavoriser les femmes sur le marché du travail et ne doit pas porter atteinte aux directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;

Considérant que certaines activités peuvent présenter un risque spécifique d'exposition de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante à des agents, procédés ou conditions de travail dangereux et que, dès lors, ces risques doivent être évalués et le résultat de cette évaluation communiqué aux travailleuses et/ou à leurs représentants;

Considérant que, par ailleurs, le cas où le résultat de cette évaluation révèle un risque pour la sécurité ou la santé de la travailleuse, un dispositif visant la protection de la travailleuse doit être prévu;

Considérant que les travailleuses enceintes et allaitantes ne doivent pas accomplir des activités dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition à certains agents ou conditions de travail particulièrement dangereux, qui met en péril la sécurité ou la santé;

Considérant qu'il convient de prévoir des dispositions pour que les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes ne soient pas tenues d'accomplir un travail de nuit, lorsque ceci est nécessaire du point de vue de leur sécurité ou santé;

Considérant que la vulnérabilité de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante rend nécessaire un droit à un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, et obligatoire un congé de maternité d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement;

Considérant que le risque d'être licenciée pour des raisons liées à leur état peut avoir des effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes et qu'il convient de prévoir une interdiction de licenciement;

Considérant que les mesures d'organisation du travail visant la protection de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, n'auraient pas d'effet utile si elles n'étaient pas assorties du maintien des droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate;

Considérant, par ailleurs, que les dispositions concernant le congé de maternité seraient également sans effet utile si elles n'étaient pas accompagnées du maintien des droits liés au contrat de travail et du maintien d'une rémunération et/ou du bénéfice d'une prestation adéquate;

Considérant que la notion de prestation adéquate en cas de congé de maternité doit être considérée comme un point technique de référence en vue de fixer le niveau de protection minimale et ne devrait en aucun cas être interprétée comme impliquant une analogie de la grossesse à la maladie,

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE:

Section 1 **Objet et définitions**

Article 1er **Objet**

¹ JO n° L 183 du 29 juin 1989, p. 1.

1. La présente directive, qui est la dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE, a pour objet 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.

2. Les dispositions de la directive 89/391/CEE, à l'exception de son article 2 paragraphe 2, s'appliquent pleinement à l'ensemble du domaine visé au paragraphe 1, sans préjudice de dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la présente directive.

3. La présente directive ne peut pas avoir pour effet la régression du niveau de protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes par rapport à la situation existante, dans chaque Etat membre à la date de son adoption.

Article 2 **Définitions**

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «travailleuse enceinte»: toute travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;
- b) «travailleuse accouchée»: toute travailleuse accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques;
- c) «travailleuse allaitante»: toute travailleuse allaitante au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques.

Section 2 **Dispositions générales**

Article 3 **Lignes directrices**

1. La Commission, en concertation avec les Etats membres et assistée du comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail, établit des lignes directrices concernant l'évaluation des agents chimiques, physiques et biologiques ainsi que des procédés industriels considérés comme comportant un risque pour la sécurité ou la santé des travailleuses au sens de l'article 2.

Les lignes directrices visées au premier alinéa portent également sur les mouvements et postures, la fatigue mentale et physique et les autres charges physiques et mentales liées à l'activité des travailleuses au sens de l'article 2.

2. Les lignes directrices visées au paragraphe 1 ont pour objet de servir de guide pour l'évaluation visée à l'article 4 paragraphe 1.

A cet effet, les Etats membres portent ces lignes directrices à la connaissance des employeurs et des travailleuses et/ou de leurs représentants dans l'Etat membre respectif.

Article 4 **Evaluation et information**

1. Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, dont une liste non exhaustive figure à l'annexe I, la nature, le degré et la durée de l'exposition, dans l'entreprise et/ou l'établissement concernés, des travailleuses au sens de l'article 2 devront être évalués par l'employeur, directement ou par l'intermédiaire des services de protection et de prévention visés à l'article 7 de la directive 89/391/CEE, afin de pouvoir:

- apprécier tout risque pour la sécurité ou la santé ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement des travailleuses au sens de l'article 2,
- déterminer les mesures à prendre.

2. Sans préjudice de l'article 10 de la directive 89/391/CEE, dans l'entreprise et/ou l'établissement concernés, les travailleuses au sens de l'article 2 et les travailleuses susceptibles de se trouver dans l'une des situations visées à l'article 2 et/ou leurs représentants sont informés des résultats de l'évaluation visée au paragraphe 1 et de toutes les mesures en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail.

Article 5

Conséquences des résultats de l'évaluation

1. Sans préjudice de l'article 6 de la directive 89/391/CEE, si les résultats de l'évaluation visée à l'article 4 paragraphe 1 révèlent un risque pour la sécurité ou la santé ainsi qu'une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement d'une travailleuse au sens de l'article 2, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que, par un aménagement provisoire des conditions de travail et/ou du temps de travail de la travailleuse concernée, l'exposition de cette travailleuse à ce risque soit évitée.

2. Si l'aménagement des conditions de travail et/ou du temps de travail n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer à la travailleuse concernée un changement de poste.

3. Si le changement de poste n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, la travailleuse concernée est, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, dispensée de travail pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.

4. Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis au cas où une travailleuse exerçant une activité qui est interdite en vertu de l'article 6 devient enceinte ou allaitante et en informe son employeur.

Article 6

Interdictions d'exposition

Outre les dispositions générales concernant la protection des travailleurs, et notamment celles relatives aux valeurs limites d'exposition professionnelle:

1. Les travailleuses enceintes au sens de l'article 2 point a) ne peuvent en aucun cas être tenues d'accomplir des activités dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents ou conditions de travail visés à l'annexe II section A, qui met en péril la sécurité ou la santé;

2. Les travailleuses allaitantes au sens de l'article 2 point a) ne peuvent en aucun cas être tenues d'accomplir des activités dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents ou conditions de travail visés à l'annexe II section B, qui met en péril la sécurité ou la santé.

Article 7

Travail de nuit

1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article 2 ne soient pas tenues d'accomplir un travail de nuit pendant leur grossesse et au cours d'une période consécutive à l'accouchement, qui sera déterminée par l'autorité nationale compétente pour la sécurité et la santé, sous réserve de la présentation, selon les modalités déterminées par les Etats membres, d'un certificat médical qui en atteste la nécessité du point de vue de la sécurité ou de la santé de la travailleuse concernée.

2. Les mesures visées au paragraphe 1 doivent comporter la possibilité, conformément aux législations et/ou pratiques nationales:

- a) d'un transfert à un travail de jour

ou

b) d'une dispense de travail ou d'une prolongation du congé de maternité, lorsqu'un tel transfert n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

Article 8
Congé de maternité

1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article 2 bénéficient d'un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

2. Le congé de maternité visé au paragraphe 1 doit inclure un congé de maternité obligatoire d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Article 9
Dispense de travail pour examens prénataux

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses enceintes au sens de l'article 2 point a) bénéficient, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, d'une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Article 10
Interdiction de licenciement

En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

1. les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord;

2. lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit;

3. les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1.

Article 11
Droits liés au contrat de travail

En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

1. dans les cas visés aux articles 5, 6 et 7, les droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses au sens de l'article 2 doivent être assurés, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;

2. dans le cas visé à l'article 8, doivent être assurés:

a) les droits liés au contrat de travail des travailleuses au sens de l'article 2, autres que ceux visés au point b);

b) le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses au sens de l'article 2;

3. la prestation visée au point 2 b) est jugée adéquate lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les législations nationales;

4. les Etats membres ont la faculté de soumettre le droit à la rémunération ou à la prestation visée au point 1 et au point 2 b) à la condition que la travailleuse concernée remplisse les conditions d'ouverture du droit à ces avantages prévues par les législations nationales.

Ces conditions ne peuvent en aucun cas prévoir des périodes de travail préalable supérieures à douze mois immédiatement avant la date présumée de l'accouchement.

Article 12

Défense des droits

Les Etats membres incorporent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute travailleuse qui s'estime lésée par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle et/ou, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, par le recours à d'autres instances compétentes.

Article 13

Modification des annexes

1. Les adaptations de nature strictement technique de l'annexe I en fonction du progrès technique, de l'évolution de réglementations ou spécifications internationales et des connaissances dans le domaine couvert par la présente directive sont arrêtées selon la procédure prévue à l'article 17 de la directive 89/391/CEE.

2. L'annexe II ne peut être modifiée que conformément à la procédure prévue à l'article 118 A du traité.

Article 14

Dispositions finales

1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard deux ans après son adoption ou s'assurent au plus tard deux ans après l'adoption que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Lorsque les Etats 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 Etats membres.

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

4. Les Etats membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la présente directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux.

Toutefois, les Etats membres font pour la première fois rapport à la Commission sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la présente directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux, quatre ans après son adoption.

La Commission en informe le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social et le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail.

5. La Commission présente périodiquement au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive en tenant compte des paragraphes 1, 2 et 3.

6. Le Conseil réexaminera la présente directive, sur la base d'une évaluation effectuée sur base des rapports visés au paragraphe 4 deuxième alinéa et, le cas échéant, d'une proposition, à présenter par la Commission au plus tard cinq ans après son adoption.

Article 15

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Luxembourg, le 19 octobre 1992.

ANNEXE I LISTE NON EXHAUSTIVE DES AGENTS, PROCEDES ET CONDITIONS DE TRAVAIL, VISEE A L'ARTICLE 4, PARAGRAPHE 1

A. Agents

1. Agents physiques, lorsque ceux-ci sont considérés comme des agents entraînant des lésions fœtales et/ou risquent de provoquer un détachement du placenta, notamment:

- a) chocs, vibrations ou mouvements;
- b) manutention manuelle de charges lourdes comportant des risques, notamment dorso-lombaires;
- c) bruit;
- d) radiations ionisantes¹;
- e) radiations non ionisantes;
- f) extrêmes de froid et de chaud;
- g) mouvements et postures, déplacements (soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'établissement), fatigue mentale et physique et autres charges physiques liées à l'activité de la travailleuse au sens de l'article 2 de la directive.

2. Agents biologiques

Agents biologiques des groupes de risque 2, 3 et 4 au sens de l'article 2 point d) 2, 3 et 4 de la directive 90/679/CEE², dans la mesure où il est connu que ces agents ou les mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ceux-ci mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître et pour autant qu'ils ne figurent pas encore à l'annexe II.

3. Agents chimiques

Les agents chimiques suivants, dans la mesure où il est connu qu'ils mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître et pour autant qu'ils ne figurent pas encore dans l'annexe II:

- a) substances étiquetées R 40, R 45, R 46 et R 47 par la directive 67/548/CEE³ pour autant qu'elles ne figurent pas encore à l'annexe II;

¹ Voir directive 80/836/Euratom (JO n° L 246 du 17 septembre 1980, p. 1).

² JO n° L 374 du 31 décembre 1990, p. 1.

³ JO n° L 196 du 16 août 1967, p. 1. Directive modifiée en dernier lieu par la directive 90/517/CEE (JO n° L 287 du 19 octobre 1990, p. 37).

- b) agents chimiques figurant dans l'annexe I de la directive 90/394/CEE¹;
- c) mercure et ses dérivés;
- d) médicaments antimétaboliques;
- e) monoxyde de carbone;
- f) agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle.

B. Procédés

- Procédés industriels figurant à l'annexe I de la directive 90/394/CEE.

C. Conditions de travail

- Travaux souterrains miniers.

ANNEXE II

LISTE NON EXHAUSTIVE DES AGENTS ET CONDITIONS DE TRAVAIL VISEE A L'ARTICLE 6

A. Travailleuses enceintes au sens de l'article 2 point a)

1. Agents

a) Agents physiques

- Travail dans une atmosphère de surpression élevée, par exemple dans les enceintes sous pression plongées sous-marines.

b) Agents biologiques

Les agents biologiques suivants:

- toxoplasme,
- virus de la rubéole,

sauf si preuve existe que la travailleuse enceinte est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.

c) Agents chimiques

- Plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain.

2. Conditions de travail

- Travaux souterrains miniers.

B. Travailleuses allaitantes au sens de l'article 2 point c)

1. Agents

a) Agents chimiques

¹ JO n° L 196 du 26 juillet 1990, p. 1.

- Plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain.

2. Conditions de travail.

- Travaux souterrains miniers.

Déclaration du Conseil et de la Commission relative à l'article 11 point 3 de la directive 92/85/CEE, inscrite au procès-verbal de la 1608e session du Conseil (Luxembourg le 19 octobre 1992)

LE CONSEIL ET LA COMMISSION ont déclaré:

«Pour déterminer le niveau des prestations visées à l'article 11 point 2 b) et point 3, il est fait référence, pour des raisons purement techniques, à la prestation dont la travailleuse bénéficierait dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé. Cette référence ne vise aucunement à assimiler la grossesse et l'accouchement à une maladie. Dans tous les Etats membres, la législation nationale en matière de sécurité sociale prévoit le bénéfice d'une prestation en cas d'interruption de l'activité professionnelle pour des raisons de santé. Dans le libellé de la disposition, le lien qui est établi avec cette prestation vise simplement à indiquer un montant de référence concret et fixe dans tous les Etats membres permettant de déterminer le montant minimal de la prestation de maternité à payer. Les prestations versées dans un Etat membre qui seraient d'un montant supérieur à celui prévu par la directive sont bien sûr maintenues. Cela ressort clairement de l'article 1er paragraphe 3 de la directive.».

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 la CES

(*J.O.C.E.*, 19 juin 1996)

Modifié par directive 97/75/CE (*J.O.C.E.*, 16 janvier 1998).

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE,

Vu l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale, annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 4 paragraphe 2;

Vu la proposition de la Commission;

1. Considérant que, sur la base du Protocole sur la politique sociale, les Etats membres, à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, ci-après dénommés «Etats membres», désireux de poursuivre dans la voie tracée par la Charte sociale de 1989, ont arrêté entre eux un accord sur la politique sociale;
2. Considérant que les partenaires sociaux, conformément à l'article 4 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, peuvent demander conjointement que les accords au niveau communautaire soient mis en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission;
3. Considérant que le point 16 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes prévoit, entre autres, qu'il «convient également de développer des mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales»;
4. Considérant que le Conseil, malgré l'existence d'un large consensus, n'a pas été en mesure de statuer sur la proposition de directive relative aux congés parentaux et aux congés pour des raisons familiales¹, telle que modifiée² le 15 novembre 1984;
5. Considérant que la Commission, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, a consulté les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière de conciliation de la vie professionnelle et familiale;
6. Considérant que la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée, conformément à l'article 3 paragraphe 3 dudit accord;
7. Considérant que les organisations interprofessionnelles à vocation générale [Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), Centre européen de l'entreprise publique (CEEP) et Confédération européenne des syndicats (CES)] ont informé la Commission, par lettre conjointe du 5 juillet 1995, de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4 dudit accord;
8. Considérant que lesdites organisations interprofessionnelles ont conclu, le 14 décembre 1995, un accord-cadre sur le congé parental et qu'elles ont transmis à la Commission leur demande conjointe de mettre en œuvre cet accord-cadre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission, conformément à l'article 4 paragraphe 2 dudit accord;

¹ JO n° C 333 du 9 décembre 1983, p. 6.

² JO n° C 316 du 27 novembre 1984, p. 7.

9. Considérant que le Conseil, dans sa résolution du 6 décembre 1994 sur certaines perspectives d'une politique sociale de l'Union européenne: contribution à la convergence économique et sociale de l'Union¹, a invité les partenaires sociaux à mettre à profit les possibilités de conclure des conventions, puisqu'ils sont, en règle générale, plus proches de la réalité sociale et des problèmes sociaux; que, à Madrid, les membres du Conseil européen dont l'Etat participe à l'accord sur la politique sociale se sont félicités de la conclusion de cet accord-cadre;

10. Considérant que les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre prévoyant des prescriptions minimales sur le congé parental et l'absence du travail pour raisons de force majeure et renvoyant aux Etats membres et/ou aux partenaires sociaux la définition des conditions d'application du congé parental, afin de prendre en compte la situation, y compris celle de la politique familiale existant dans chaque Etat membre, notamment en ce qui concerne les conditions d'octroi du congé parental et de l'exercice du droit au congé parental;

11. Considérant que l'acte approprié pour la mise en œuvre de cet accord-cadre est une directive au sens de l'article 189 du traité; qu'elle lie, dès lors, les Etats membres quant au résultat à atteindre, tout en leur laissant la compétence quant à la forme et aux moyens;

12. Considérant que, conformément au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité, tels qu'énoncés à l'article 3 B du traité, les objectifs de la présente directive ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les Etats membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire; que la présente directive se limite au minimum requis pour atteindre ces objectifs et n'excède pas ce qui est nécessaire à cette fin;

13. Considérant que la Commission a élaboré sa proposition de directive en tenant compte de la représentativité des parties signataires, de leur mandat, de la légalité des clauses de l'accord-cadre et du respect des dispositions pertinentes concernant les petites et moyennes entreprises;

14. Considérant que la Commission, conformément à sa communication du 14 décembre 1993 concernant la mise en œuvre du protocole sur la politique sociale, a informé le Parlement européen, en lui envoyant le texte de l'accord-cadre accompagné de sa proposition de directive et de l'exposé des motifs;

15. Considérant que la Commission a également informé le Comité économique et social, en lui envoyant le texte de l'accord-cadre accompagné de sa proposition de directive et de l'exposé des motifs;

16. Considérant que la clause 4 point 2 de l'accord-cadre souligne que la mise en œuvre des dispositions du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par cet accord, et ceci sans préjudice du droit des Etats membres et/ou des partenaires sociaux de développer, eu égard à l'évolution de la situation (y compris l'introduction de la non-transférabilité), des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, pour autant que les exigences minimales prévues dans le présent accord soient respectées;

17. Considérant que la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, notamment celles fondées sur le sexe, la couleur, la race, les opinions et les croyances;

18. Considérant que l'article F paragraphe 2 du traité sur l'Union européenne prévoit que «l'Union respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux Etats membres, en tant que principes généraux du droit communautaire»;

19. Considérant que les Etats membres peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive, à condition de prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive;

20. Considérant que la mise en œuvre de l'accord-cadre contribue à la réalisation des objectifs visés à l'article 1er de l'accord sur la politique sociale,

¹ JO n° C 368 du 23 décembre 1994, p. 6.

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE:

Article 1er

Mise en œuvre de l'accord-cadre

La présente directive vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 par les organisations interprofessionnelles à vocation générale (UNICE, CEEP et CES) et figurant en annexe.

Article 2

Dispositions finales

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 3 juin 1998 ou s'assurent au plus tard à cette date que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

1bis. En ce qui concerne le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, la date du 3 juin 1998 figurant au paragraphe 1 est remplacée par la 15 décembre 1999.

2. Les Etats membres peuvent, si nécessaire pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire.

Ils doivent informer immédiatement la Commission de ces circonstances.

3. Lorsque les Etats 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 Etats membres.

Article 3

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

ANNEXE

ACCORD-CADRE SUR LE CONGE PARENTAL

PREAMBULE

L'accord-cadre, ci-joint, représente un engagement de l'UNICE, du CEEP et de la CES à mettre en place des prescriptions minimales sur le congé parental et l'absence du travail pour raison de force majeure,

en tant que moyen important de concilier la vie professionnelle et familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.

La CES, l'UNICE et le CEEP demandent à la Commission de soumettre cet accord-cadre au Conseil afin que, par une décision, celui-ci rende ces prescriptions minimales contraignantes dans les Etats membres de la Communauté européenne, à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

I. Considérations générales

1. Vu l'accord sur la politique sociale annexé au protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment ses articles 3 paragraphe 4 et 4 paragraphe 2;

2. Considérant que l'article 4 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale prévoit que les accords conclus au niveau communautaire sont mis en œuvre, à la demande conjointe des parties signataires, par décision du Conseil sur proposition de la Commission;
3. Considérant que la Commission a annoncé son intention de proposer une mesure communautaire sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale;
4. Considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux stipule, au point 16 concernant l'égalité de traitement, que des mesures doivent être développées pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales;
5. Considérant que la résolution du Conseil du 6 décembre 1994 reconnaît qu'une politique effective d'égalité des chances présuppose une stratégie globale et intégrée permettant une meilleure organisation des horaires de travail, une plus grande flexibilité, ainsi qu'un retour plus aisé à la vie professionnelle, et prend acte du rôle important que jouent les partenaires sociaux dans ce domaine et dans l'offre, aux hommes et aux femmes, d'une possibilité de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales;
6. Considérant que les mesures pour concilier la vie professionnelle et familiale devraient encourager l'introduction de nouveaux modes flexibles d'organisation du travail et du temps, plus adaptés aux besoins changeants de la société et qui devraient prendre en compte à la fois les besoins des entreprises et ceux des travailleurs;
7. Considérant que la politique familiale doit être vue dans le contexte des changements démographiques, des effets du vieillissement de la population, du rapprochement des générations et de la promotion de la participation des femmes à la vie active;
8. Considérant que les hommes devraient être encouragés à assumer une part égale des responsabilités familiales, par exemple, ils devraient être encouragés à prendre un congé parental par des moyens tels que des programmes de sensibilisation;
9. Considérant que le présent accord est un accord-cadre énonçant des prescriptions minimales et des dispositions sur le congé parental, distinct du congé de maternité, et sur l'absence du travail pour raisons de force majeure et renvoie aux Etats membres et aux partenaires sociaux pour l'instauration des conditions d'accès et modalités d'application afin de prendre en compte la situation dans chaque Etat membre;
10. Considérant que les Etats membres devraient prévoir le maintien des prestations en nature versées au titre de l'assurance maladie pendant la durée minimale de congé parental;
11. Considérant que les Etats membres devraient également, lorsque cela s'avère approprié compte tenu des conditions nationales et de la situation budgétaire, envisager le maintien, en l'état, des droits aux prestations de sécurité sociale pendant la durée minimale de congé parental;
12. Considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d'améliorer les exigences de la politique sociale, de favoriser la compétitivité de l'économie de la Communauté et d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises;
13. Considérant que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent aux besoins des employeurs et des travailleurs et qu'un rôle particulier doit, par conséquent, leur être accordé dans la mise en œuvre et l'application du présent accord,

LES PARTIES SIGNATAIRES ONT CONCLU LE PRESENT ACCORD:

II. Contenu

Clause 1: Objet et champ d'application

1. Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent.
2. Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque Etat membre.

Clause 2: Congé parental

1. En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les Etats membres et/ou les partenaires sociaux.
2. Pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, les parties signataires du présent accord considèrent que le droit au congé parental prévu à la clause 2.1 devrait, en principe, être accordé de manière non transférable.
3. Les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les Etats membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. Les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment:
 - a) décider si le congé parental est accordé à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée, ou sous forme d'un crédit-temps;
 - b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an;
 - c) ajuster les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental aux circonstances particulières de l'adoption;
 - d) fixer des périodes de notification données à l'employeur par le travailleur qui exerce son droit au congé parental, précisant le début et la fin de la période de congé;
 - e) définir les circonstances dans lesquelles l'employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise (par exemple lorsque le travail est de nature saisonnière, lorsqu'un remplaçant ne peut être trouvé pendant la période de notification, lorsqu'une proportion significative de la main-d'œuvre demande le congé parental en même temps, lorsqu'une fonction particulière est d'une importance stratégique). Toute difficulté découlant de l'application de cette clause doit être résolue conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales;
 - f) en plus du point e), autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.
4. Afin d'assurer que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les Etats membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.
5. A l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail.
6. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental. A l'issue du congé parental, ces droits, y compris les changements provenant de la législation, de conventions collectives ou de la pratique nationale, s'appliquent.
7. Les Etats membres et/ou les partenaires sociaux définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental.

8. Toutes les questions de sécurité sociale liées au présent accord devront être examinées et déterminées par les Etats membres conformément à la législation nationale, en tenant compte de l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale pour les différents risques, en particulier les soins de santé.

Clause 3: Absence du travail pour raisons de force majeure

1. Les Etats membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou aux pratiques nationales, pour cause de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur.

2. Les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent préciser les conditions d'accès et modalités d'application de la clause 3.1 et limiter ce droit à une certaine durée par an et/ou par cas.

Clause 4: Dispositions finales

1. Les Etats membres peuvent appliquer ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

2. La mise en œuvre des dispositions du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord, et ceci sans préjudice du droit des États membres et/ou des partenaires sociaux de développer, eu égard à l'évolution de la situation (y compris l'introduction de la non-transférabilité), des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, pour autant que les exigences minimales prévues dans le présent accord soient respectées.

3. Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des conventions adaptant et/ou complétant ses dispositions en vue de tenir compte de circonstances particulières.

4. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou s'assurent que les partenaires sociaux¹ mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Les Etats membres peuvent, si nécessaire pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la décision.

5. La prévention et le traitement des litiges et plaintes résultant de l'application de l'accord sont traités conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales.

6. Sans porter préjudice aux rôles respectifs de la Commission, des tribunaux nationaux et de la Cour de justice, toute question relative à l'interprétation du présent accord au niveau européen devrait, en premier lieu, être renvoyée par la Commission aux parties signataires qui donneront un avis.

7. Les parties signataires revoient l'application du présent accord cinq ans après la date de la décision du Conseil, si l'une des parties au présent accord en fait la demande.

¹ Au sens de l'article 2 paragraphe 4 de l'accord sur la politique sociale.

Directive 97/80 du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe

(97/80/CE) (J.O.C.E., 20.1.1998), abrogée avec effet au 15 août 2009

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE

Vu l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale, annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 2, paragraphe 2,

Vu la proposition de la Commission¹,

Vu l'avis du Comité économique et social²,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 189 C du traité³,

1. Considérant que, sur la base du protocole sur la politique sociale annexé au traité, les Etats membres, à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, ci-après dénommés "les Etats membres", désireux de mettre en œuvre la charte sociale de 1989, ont arrêté un accord sur la politique sociale;
2. Considérant que la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, notamment celles fondées sur le sexe, la couleur, la race, les opinions et les croyances;
3. Considérant que le point 16 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes prévoit, entre autres, qu'il "convient d'intensifier les actions pour garantir la mise en œuvre de l'égalité des chances entre hommes et femmes, notamment pour l'accès à l'emploi, la rémunération, les conditions de travail, la protection sociale, l'éducation, la formation professionnelle et l'évolution des carrières";
4. Considérant que la Commission, conformément à l'article 3, paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière de charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe;
5. Considérant que la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté lesdits partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée conformément à l'article 3, paragraphe 3, dudit accord; que ceux-ci ont transmis à la Commission leur avis;
6. Considérant que, au terme de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 4 dudit accord;
7. Considérant que, selon l'article 1er dudit accord, la Communauté et les Etats membres ont pour objectif, entre autres, l'amélioration des conditions de vie et de travail; que l'application effective du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes contribue à la réalisation de cet objectif;
8. Considérant que le principe de l'égalité de traitement a été énoncé à l'article 119 du traité et dans la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats

¹ JO C 332 du 7 novembre 1996, p. 11

² JO C 185 du 18 juin 1997, p. 21

³ Avis du Parlement européen du 10 avril 1997 (JO C 132 du 28 avril 1997, p. 215), position commune du Conseil du 24 juillet 1997 (JO C 307 du 8.10.1997, p. 6), et décision du Parlement européen du 6 novembre 1997 (JO C 358 du 24 novembre 1997)

membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins¹, ainsi que dans 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 professionnelle, et les conditions de travail²;

9. Considérant que 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)³ contribue également à la réalisation effective de l'égalité de traitement entre hommes et femmes; que ladite directive ne doit pas porter atteinte aux directives précitées en matière d'égalité de traitement et qu'il convient dès lors que les travailleuses visées par ladite directive bénéficient, dans les mêmes conditions, de l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve;

10. Considérant que 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 la CES⁴ est également fondée sur le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes;

11. Considérant que les références à la "voie juridictionnelle" et à une "juridiction" visent des mécanismes par lesquels des différends peuvent être soumis pour examen et décision à des organes indépendants qui peuvent rendre des décisions contraignantes pour les parties à ces différends;

12. Considérant que l'expression "procédures gracieuses" désigne notamment des procédures telles que la conciliation et la médiation;

13. Considérant que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales;

14. Considérant qu'il revient aux Etats membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse;

15. Considérant qu'il est nécessaire de tenir compte des spécificités des systèmes juridiques de certains Etats membres, entre autres, lorsqu'il peut être conclu à une discrimination si la partie défenderesse ne parvient pas à convaincre la juridiction ou l'autorité compétente qu'il n'y a pas eu de violation du principe de l'égalité de traitement;

16. Considérant que les Etats membres peuvent ne pas appliquer les règles concernant la charge de la preuve aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente; que les procédures ainsi visées sont celles dans lesquelles la partie demanderesse est dispensée de prouver les faits dont l'instruction incombe à la juridiction ou à l'instance compétente;

17. Considérant que les parties demanderesses en justice pourraient être privées de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité de traitement devant la juridiction nationale si le fait d'apporter la preuve d'une discrimination apparente n'avait pas pour effet d'imposer à la partie défenderesse la charge de prouver que sa pratique n'est, en réalité, pas discriminatoire;

18. Considérant que la Cour de justice des Communautés européennes a affirmé en conséquence que l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une apparence de discrimination, et que, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse;

19. Considérant que la preuve de la discrimination est d'autant plus difficile à apporter que la discrimination est indirecte; qu'il importe donc de définir la discrimination indirecte;

¹ JO L 45 du 19 février 1975, p. 19

² JO L 39 du 14 février 1976, p. 40

³ JO L 348 du 28 novembre 1992, p.1

⁴ JO L 145 du 19 juin 1996, p. 4

20. Considérant que l'objectif d'un aménagement adéquat des règles concernant la charge de la preuve n'est pas suffisamment réalisé dans tous les Etats membres et qu'il s'impose, conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 3 B du traité et au principe de proportionnalité, de l'atteindre au niveau communautaire; que la présente directive se limite au minimum requis et n'excède pas ce qui est nécessaire à cette fin,

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE

Article premier

Objectif

La présente directive vise à garantir que soient rendues plus efficaces les mesures prises par les Etats membres, en application du principe de l'égalité de traitement, qui permettent à toute personne qui s'estime lésée par la non-application à son égard 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 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement.

2. Aux fins du principe de l'égalité de traitement visé au paragraphe 1, une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit approprié(e) et nécessaire et puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés.

Article 3

Champ d'application

1. La présente directive s'applique :

a) aux situations couvertes par l'article 119 du traité et par les directives 75/117/CEE, 76/207/CEE et, dans la mesure où il y a discrimination fondée sur le sexe, 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 1), à l'exception des procédures gracieuses de nature volontaire ou prévues par le droit national.

2. La présente directive ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les Etats membres en disposent autrement.

Article 4

Charge de la preuve

1. Les Etats 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 établi, 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. La présente directive n'empêche pas les Etats membres d'imposer un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse.

3. 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 5

Information

Les Etats 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, sous toute forme appropriée, à la connaissance de toute personne concernée.

Article 6

Sauvegarde du niveau de protection

La mise en œuvre des dispositions de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts par celle-ci, sans préjudice du droit des Etats 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 exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées.

Article 7

Mise en œuvre

Les Etats membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 1er janvier 2001. Ils en informent immédiatement la Commission.

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.

Les Etats membres transmettent à la Commission au plus tard deux ans après la mise en œuvre de la présente directive toutes les données utiles en vue de permettre à la Commission d'établir un rapport à soumettre au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.

Article 8

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

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

(J.O.C.E., 12 février 2000)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 13,

vu la proposition de la Commission¹,

vu l'avis du Parlement européen²,

vu l'avis du Comité économique et social³,

vu l'avis du Comité des régions⁴,

considérant ce qui suit:

1. Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union européenne 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'État de droit, principes qui sont communs à tous les États 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 États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire.

2. Le principe de l'égalité de traitement entre homme et femme est bien établi dans un ensemble important de textes de droit communautaire, notamment dans 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 travail⁵.

3. Dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples.

4. Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et 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 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 États membres. La Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail.

5. Il est important de respecter ces droits fondamentaux et ces libertés fondamentales. La présente directive ne porte pas atteinte à la liberté d'association, dont le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts.

¹ JO C 177 E du 27.6.2000, p. 42.

² Avis rendu le 12 octobre 2000 (non encore paru au Journal officiel).

³ JO C 204 du 18.7.2000, p. 82.

⁴ JO C 226 du 8.8.2000, p. 1.

⁵ JO L 39 du 14.2.1976, p. 40.

6. La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, y compris la nécessité de prendre des mesures appropriées en faveur de l'intégration sociale et économique des personnes âgées et des personnes handicapées.
7. Le traité CE compte au nombre de ses objectifs la promotion de la coordination entre les politiques de l'emploi des États membres. À cet effet, un nouveau chapitre sur l'emploi a été intégré dans le traité CE en vue de l'élaboration d'une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier de la promotion d'une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter.
8. Les lignes directrices pour l'emploi en 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999, soulignent la nécessité de promouvoir un marché du travail favorable à l'insertion sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques destinées à lutter contre la discrimination à l'égard de groupes tels que les personnes handicapées. Elles soulignent également la nécessité d'accorder une attention particulière à l'aide aux travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage à la vie professionnelle.
9. L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel.
10. Le Conseil a adopté, le 29 juin 2000, la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique¹, laquelle assure déjà une protection contre de telles discriminations dans le domaine de l'emploi et du travail.
11. La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.
12. À cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté. Cette interdiction de discrimination doit également s'appliquer aux ressortissants de pays tiers, mais elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers et à leur accès à l'emploi et au travail.
13. La présente directive ne s'applique pas aux régimes de sécurité sociale et de protection sociale dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération au sens donné à ce terme pour l'application de l'article 141 du traité CE ni aux versements de toute nature effectués par l'État qui ont pour objectif l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi.
14. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de la retraite.
15. L'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques.
16. La mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap.
17. La présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.
18. La présente directive ne saurait, notamment, avoir pour effet d'astreindre les forces armées ainsi que les services de police, pénitentiaires ou de secours à embaucher ou à maintenir dans leur emploi des personnes ne

¹ JO L 180 du 19.7.2000, p. 22.

possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel de ces services.

19. En outre, pour que les États membres puissent continuer à maintenir la capacité de leurs forces armées, ils peuvent choisir de ne pas appliquer les dispositions de la présente directive relatives au handicap et à l'âge à tout ou partie de leurs forces armées. Les États membres qui exercent ce choix doivent définir le champ d'application de cette dérogation.

20. Il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire, des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement.

21. Afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.

22. La présente directive est sans préjudice des lois nationales relatives à l'état civil et des prestations qui en dépendent.

23. Dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Ces circonstances doivent être mentionnées dans les informations fournies par les États membres à la Commission.

24. L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration n° 11 relative au statut des Églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles. Dans cette perspective, les États membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle.

25. L'interdiction des discriminations liées à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourager la diversité dans l'emploi. Néanmoins, des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites.

26. L'interdiction de la discrimination doit se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, et ces mesures peuvent autoriser l'existence d'organisations de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés lorsque leur objet principal est la promotion des besoins spécifiques de ces personnes.

27. Le Conseil, dans sa recommandation 86/379/CEE du 24 juillet 1986 sur l'emploi des handicapés dans la Communauté¹, a établi un cadre d'orientation qui énumère des exemples d'actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées et, dans sa résolution du 17 juin 1999 sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées², a affirmé l'importance d'accorder une attention particulière notamment au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie des personnes handicapées.

¹ JO L 225 du 12.8.1986, p. 43.

² JO C 186 du 2.7.1999, p. 3.

28. La présente directive fixe des exigences minimales, ce qui donne aux États membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables. La mise en œuvre de la présente directive ne peut pas justifier une régression par rapport à la situation existant dans chaque État membre.

29. Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle doivent disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, les associations ou les personnes morales doivent aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les États 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.

30. La mise en œuvre effective du principe d'égalité requiert une protection judiciaire adéquate contre les rétorsions.

31. L'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose 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 requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse. Toutefois, il n'incombe pas à la partie défenderesse de prouver que la partie demanderesse appartient à une religion donnée, possède des convictions données, présente un handicap donné, est d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée.

32. Les États membres peuvent ne pas appliquer les règles concernant la charge de la preuve aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente. Les procédures ainsi visées sont celles dans lesquelles la partie demanderesse est dispensée de prouver les faits dont l'instruction incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

33. Les États membres doivent encourager le dialogue entre les partenaires sociaux ainsi que, dans le cadre des pratiques nationales, avec les organisations non gouvernementales pour discuter de différentes formes de discrimination sur le lieu de travail et lutter contre celles-ci.

34. Le besoin de promouvoir la paix et la réconciliation entre les principales communautés d'Irlande du Nord requiert l'insertion de dispositions particulières dans la présente directive.

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

36. Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive, pour ce qui est des dispositions relevant de conventions collectives, à condition de prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.

37. Conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 5 du traité CE, l'objectif de la présente directive, à savoir la création, dans la Communauté, d'un terrain d'action en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et de travail, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc, en raison des dimensions et des effets de l'action, être mieux réalisé au niveau communautaire. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Chapitre I **Dispositions Générales**

Article premier **Objet**

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Article 2

Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.
2. Aux fins du paragraphe 1:
 - a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;
 - b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:
 - i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
 - ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.
3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a 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. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.
4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.
5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui.

Article 3

Champ d'application

1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur 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;
 - c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;

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'organisations.

2. La présente directive ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des États membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

3. La présente directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.

4. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur l'handicap et l'âge.

Article 4

Exigences professionnelles

1. Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

2. Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

Article 5

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.

Article 6

Justification des différences de traitement fondées sur l'âge

1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

- a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;
- b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;
- c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

2. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.

Article 7

Action positive et mesures spécifiques

1. Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, 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 à l'un des motifs visés à l'article 1er.
2. En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail.

Article 8

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 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 États membres dans les domaines régis par la présente directive.

Chapitre II

Voies de recours et application du droit

Article 9

Défense des droits

1. Les États 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 États 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 sont 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.

3. Les paragraphes 1 et 2 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 10

Charge de la preuve

1. Les États 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 établi, 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 États 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 9, paragraphe 2.

5. 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.

Article 11

Protection contre les rétorsions

Les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs 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 12

Diffusion de l'information

Les États 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, par exemple sur le lieu de travail, et sur l'ensemble de leur territoire.

Article 13

Dialogue social

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou 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 conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition.

Article 14

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 un des motifs visés à l'article 1er, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

Chapitre III Dispositions particulières

Article 15 **Irlande du Nord**

1. Pour faire face à la sous-représentation de l'une des principales communautés religieuses dans les services de police d'Irlande du Nord, les différences de traitement en matière de recrutement dans ces services, y compris pour le personnel de soutien, ne constituent pas une discrimination, dans la mesure où ces différences de traitement sont expressément autorisées par la législation nationale.
2. Afin de maintenir un équilibre dans les possibilités d'emploi pour les enseignants en Irlande du Nord tout en contribuant à surmonter les divisions historiques entre les principales communautés religieuses qui y sont présentes, les dispositions de la présente directive en matière de religion ou de convictions ne s'appliquent pas au recrutement des enseignants dans les écoles d'Irlande du Nord, dans la mesure où cela est expressément autorisé par la législation nationale.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 16 **Conformité**

Les États membres prennent les mesures nécessaires 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 contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 17 **Sanctions**

Les États 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 la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 2 décembre 2003 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

Article 18 **Mise en œuvre**

Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 décembre 2003 ou peuvent confier aux partenaires sociaux, à

leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive pour ce qui est des dispositions relevant des accords collectifs. Dans ce cas, ils s'assurent que, au plus tard le 2 décembre 2003, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres concernés devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Pour tenir compte de conditions particulières, les États membres peuvent disposer, si nécessaire, d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter du 2 décembre 2003, soit un total de 6 ans, pour mettre en œuvre les dispositions de la présente directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap. Dans ce cas, ils en informent immédiatement la Commission. Tout État membre qui choisit d'avoir recours à ce délai supplémentaire fait rapport annuellement à la Commission sur les mesures qu'il prend pour s'attaquer à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap, et sur les progrès réalisés en vue de la mise en œuvre de la directive. La Commission fait rapport annuellement au Conseil.

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. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 19

Rapport

1. Les États membres communiquent à la Commission, au plus tard le 2 décembre 2005 et ensuite tous les cinq ans, 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. Le rapport de la Commission prend en considération, comme il convient, le point de vue des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales concernées. Conformément au principe de la prise en compte systématique de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ce rapport fournit, entre autres, une évaluation de l'impact que les mesures prises ont sur les hommes et les femmes. À la lumière des informations reçues, ce rapport inclut, si nécessaire, des propositions visant à réviser et actualiser la directive.

Article 20

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

Article 21

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Directive 2004/113/CE de 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

(J.O.C.E., 21 décembre 2004)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

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 européen¹,

vu l'avis du Comité économique et social européen²,

vu l'avis du Comité des régions³,

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'État de droit, principes qui sont communs aux États 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 États 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 États 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.

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.

¹ Avis du 30 mars 2004 (non encore paru au Journal officiel).

² JO C 241 du 28.9.2004, p. 44.

³ JO C 121 du 30.4.2004, p. 27. (4) JO L 17 du 19.1.2001, p. 22.

6. La Commission a 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).(4), 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 des 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 réussie des hommes et des femmes dans la vie économique et sociale.

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 ethnique¹, 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.

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. À 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.

¹ JO L 180 du 19.7.2000, p. 22.

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 conclus 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 États 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 États 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 États 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 États 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 État 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 États 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 existant déjà dans chaque État membre.

27. 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.

28. Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir assurer un niveau élevé commun de protection contre la discrimination dans tous les États membres, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États 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»¹, 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 directive et les mesures de transposition et à les rendre publics,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE 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 États 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.

¹ JO C 321 du 31.12.2003, p. 1.

Article 3

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 États 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 États 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 États 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 États 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.

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 États 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 États 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 États 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 États 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 États 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 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 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 a priori limitée par un plafond maximal.

3. Les États 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 États 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 États 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 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.

Article 10

Protection contre les rétorsions

Les États 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 États 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'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Article 12

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, de protéger les droits des personnes ou de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement.
2. Les États 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 États 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 États 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 États 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 États 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 États 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 États 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 États 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 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. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États 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 États membres sont destinataires de la présente directive.

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 (refonte)

(J.O.C.E, 26 juillet 2006)

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,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité,

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 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 professionnels de sécurité sociale ont été grandement modifiées. La directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins 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 contiennent également des dispositions ayant pour objet la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Étant 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 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 États membres devraient, en collaboration avec les partenaires sociaux, continuer de lutter contre le problème persistant de 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, 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 et dans l'affaire C-351/00, 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 accompli et calculées sur la base du dernier traitement du fonctionnaire. Par souci de clarté, il convient donc de prendre des dispositions particulières 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. À 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 fraction 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 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 ne 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 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 États 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. Étant donné la situation actuelle et compte tenu de la déclaration no 28 annexée au traité d'Amsterdam, les États 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. 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.

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, les États membres ont été encouragés à étudier la possibilité, pour leur ordre juridique respectif, 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"¹, 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 [16] 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 établi, 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 leur législation, 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 no 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.

Règlement 1922/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

(JOCE 30 décembre 2006)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

Vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 13, paragraphe 2, et son article 141, paragraphe 3,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social européen,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité,

considérant ce qui suit:

1. 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 comportent l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe et disposent que l'égalité entre les hommes et les femmes doit être garantie dans tous les domaines.
2. L'article 2 du traité dispose que l'égalité entre les hommes et les femmes est une des missions essentielles de la Communauté. De même, l'article 3, paragraphe 2, du traité exige que la Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir activement l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions et assure ainsi l'intégration de la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques de la Communauté.
3. L'article 13 du traité autorise le Conseil à prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, notamment, sur le sexe dans tous les domaines de compétence de la Communauté.
4. Le 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 est inscrit à l'article 141 du traité et il existe déjà une législation très complète sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail, y compris l'égalité des rémunérations.
5. Dans son premier rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté au Conseil européen du printemps 2004, la Commission a conclu que des écarts importants existent dans la plupart des domaines d'action, que l'inégalité entre les femmes et les hommes constitue un phénomène pluridimensionnel qui appelle un ensemble complet de mesures et que des efforts accrus sont nécessaires pour atteindre les objectifs de la stratégie de Lisbonne.
6. Le Conseil européen qui s'est réuni à Nice du 7 au 9 décembre 2000 a recommandé de "développer la connaissance, la mise en commun des ressources et l'échange d'expériences, notamment à travers la mise en place d'un Institut européen du genre".
7. L'étude de faisabilité réalisée pour le compte de la Commission a conclu qu'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a, à l'évidence, un rôle à jouer pour accomplir certaines des tâches dont les institutions existantes ne se chargent pas actuellement, notamment dans les domaines de la coordination, de la centralisation et de la diffusion de données de recherche et d'informations, de la création de réseaux, le renforcement de la sensibilisation à l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que de sa dimension et la mise au point d'instruments destinés à mieux intégrer le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques de la Communauté.

8. Dans sa résolution du 10 mars 2004 sur les politiques de l'Union européenne en matière d'égalité de genre, le Parlement européen a invité la Commission à accélérer les efforts devant conduire à la création d'un Institut.

9. Le Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" des 1er et 2 juin 2004 et le Conseil européen des 17 et 18 juin 2004 ont appuyé la création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Le Conseil européen a invité la Commission à présenter une proposition à cet effet.

10. La collecte, l'analyse et la diffusion d'informations et de données objectives, fiables et comparables sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'élaboration d'instruments appropriés en vue de supprimer toute forme de discrimination fondée sur le sexe et d'intégrer la dimension de l'égalité dans tous les domaines d'action, la promotion du dialogue entre les parties prenantes et la sensibilisation des citoyens de l'Union européenne sont nécessaires pour permettre à la Communauté de promouvoir et de mettre en œuvre efficacement la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier dans une Union élargie. Il convient donc de créer un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, qui serait chargé d'assister les institutions de la Communauté et les États membres dans la réalisation desdites tâches.

11. La politique qui vise à supprimer les discriminations n'étant pas à elle seule suffisante pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les hommes et les femmes, il faut arrêter des mesures pour promouvoir la coexistence harmonieuse et la participation équilibrée des hommes et des femmes au sein de la société. L'Institut devrait également contribuer à la réalisation de cet objectif.

12. Étant donné qu'il importe d'éliminer les stéréotypes liés au sexe dans tous les secteurs de la société européenne et de forger une image positive à laquelle femmes et hommes s'identifieront, l'Institut devrait également mener une action pour réaliser ces objectifs.

13. La coopération avec les autorités compétentes des États membres et les services statistiques pertinents, notamment Eurostat, est essentielle pour favoriser la collecte de données comparables et fiables au niveau européen. Compte tenu de ce que les informations sur l'égalité entre les hommes et les femmes présentent de l'intérêt à tous les niveaux de la Communauté: local, régional, national et communautaire, il convient que de telles informations soient mises à la disposition des autorités des États membres afin de les aider à élaborer, dans leurs domaines de compétence, des politiques et des mesures au niveau local, régional et national.

14. L'Institut devrait coopérer le plus étroitement possible avec tous les programmes et organes communautaires en vue d'éviter les doubles emplois et d'assurer l'utilisation optimale des ressources, notamment avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

15. L'Institut devrait instaurer une coopération et un dialogue avec des organisations non gouvernementales, des organisations militant en faveur de l'égalité, des centres de recherche, les partenaires sociaux ainsi que d'autres organismes du même type qui agissent dans le domaine de l'égalité, aux niveaux national et européen, mais aussi dans des pays tiers. Dans un souci d'efficacité, il conviendrait que l'Institut crée et coordonne un réseau électronique européen sur l'égalité entre les hommes et les femmes auquel participeraient des entités et des experts des États membres dans ce domaine.

16. Afin d'assurer le nécessaire équilibre entre les États membres et de préserver la continuité des membres du conseil d'administration, les représentants du Conseil seront nommés pour chaque mandat conformément à l'ordre de rotation des présidences du Conseil, à partir de 2007.

17. Conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité, il convient de promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes au sein du conseil d'administration.

18. L'Institut devrait bénéficier d'une indépendance maximale dans l'accomplissement de sa mission.

19. L'Institut devrait appliquer la législation communautaire pertinente en ce qui concerne l'accès du public aux documents tel que prévu par le règlement (CE. no 1049/2001 et la protection des personnes physiques en matière de traitement des données à caractère personnel telle que prévue par le règlement (CE. no 45/2001.

20. Le règlement (CE, Euratom.n o 2343/2002 de la Commission du 19 novembre 2002 portant règlement financier-cadre des organismes visés à l'article 185 du règlement (CE, Euratom.n o 1605/2002 du Conseil portant règlement financier applicable au budget général des Communautés européennes s'applique à l'Institut.

21. En ce qui concerne la responsabilité contractuelle de l'Institut, qui est régie par la législation applicable aux contrats conclus par l'Institut, la Cour de justice devrait être compétente pour statuer en vertu d'une clause compromissoire contenue dans le contrat. La Cour de justice devrait également être compétente pour juger des litiges relatifs à l'indemnisation des dommages résultant de la responsabilité non contractuelle de l'Institut.

22. Une évaluation externe et indépendante devrait être menée afin d'évaluer l'impact de l'Institut, la nécessité éventuelle d'adapter ou d'élargir sa mission et le calendrier des révisions ultérieures.

23. Étant donné que les objectifs du présent règlement, à savoir contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à la renforcer, y compris l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent, et à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, et de sensibiliser les citoyens de l'Union européenne à l'égalité entre les hommes et les femmes, en fournissant une assistance technique aux institutions communautaires et aux autorités des États membres, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc, en raison des dimensions et des effets de l'action envisagée, être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité, tel qu'énoncé audit article, le présent règlement n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

24. L'article 13, paragraphe 2, du traité autorise l'adoption de mesures communautaires pour appuyer et encourager les actions prises en vue de réaliser l'objectif consistant à lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe au-delà du domaine de l'emploi. L'article 141, paragraphe 3, du traité constitue la base juridique spécifique 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. En conséquence, l'article 13, paragraphe 2, et l'article 141, paragraphe 3, du traité, constituent ensemble la base juridique appropriée pour le présent règlement,

ONT ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier
Création de l'Institut

Il est créé un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (ci-après dénommé "l'Institut").

Article 2
Objectifs

D'une manière générale, l'Institut a pour objectifs de contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à la renforcer, y compris l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent, et à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, et de sensibiliser les citoyens de l'Union européenne à l'égalité entre les hommes et les femmes, en fournissant une assistance technique aux institutions communautaires, en particulier à la Commission, et aux autorités des États membres, comme le prévoit l'article 3.

Article 3
Missions

1. Pour réaliser les objectifs visés à l'article 2, l'Institut:

a) collecte, analyse et diffuse des informations objectives, comparables et fiables sur l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris les résultats de recherches et des meilleures pratiques que lui communiquent les États membres, les institutions communautaires, les centres de recherche, les organismes nationaux chargés de l'égalité, les organisations non gouvernementales, les partenaires sociaux ainsi que les pays tiers et les organisations internationales concernés et suggère de nouveaux domaines de recherche;

- b) met au point des méthodes visant à augmenter l'objectivité, la comparabilité et la fiabilité des données au niveau européen en élaborant des critères permettant d'améliorer la cohérence de l'information et tient compte des questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes lorsqu'il collecte des données;
- c) met au point, analyse, évalue et diffuse des outils méthodologiques destinés à favoriser l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent et à favoriser l'intégration de la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des institutions et organes de la Communauté;
- d) réalise des enquêtes sur la situation de l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe;
- e) crée et coordonne un réseau européen sur l'égalité des hommes et des femmes faisant intervenir les centres, les organismes, les organisations et les experts qui se consacrent à l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intégration de cette dimension, afin de soutenir et d'encourager la recherche, d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles et de favoriser l'échange et la diffusion d'informations;
- f) organise des réunions ad hoc d'experts à l'appui de ses travaux de recherche, encourage l'échange d'informations entre chercheurs et favorise l'intégration de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs travaux;
- g) organise, avec les parties prenantes concernées, des conférences, des campagnes et des réunions au niveau européen, afin de sensibiliser les citoyens de l'Union européenne à l'égalité entre les hommes et les femmes, et présente les conclusions à la Commission;
- h) diffuse des informations sur l'image positive de rôles non-stéréotypés de femmes et d'hommes dans tous les secteurs de la société et présente des conclusions et des initiatives pour mettre leurs succès en évidence et en tirer parti;
- i) met en place un dialogue et une coopération avec des organisations non gouvernementales, des organisations militant en faveur de l'égalité, des universités et des experts, des centres de recherche, les partenaires sociaux et des organismes du même type qui agissent dans le domaine de l'égalité aux niveaux national et européen;
- j) met en place des sources de documentation accessibles au public;
- k) met à la disposition des organisations publiques et privées des informations sur l'intégration de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes; et
- l) fournit aux institutions communautaires des informations sur l'égalité entre les hommes et les femmes et sur l'intégration de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes dans les pays adhérents et dans les pays candidats.

2. L'Institut publie un rapport annuel sur ses propres activités.

Article 4

Domaines d'action et méthodes de travail

1. L'Institut exécute ses tâches dans le cadre des compétences de la Communauté et en fonction des objectifs retenus et des domaines prioritaires recensés dans son programme annuel ainsi que des moyens budgétaires disponibles.
2. Le programme de travail de l'Institut doit être conforme aux priorités de la Communauté dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes et au programme de travail de la Commission, y compris ses travaux statistiques et de recherche.
3. Pour éviter tout double emploi et garantir une utilisation optimale des ressources, l'Institut tient compte, dans l'exercice de ses activités, des informations existantes, quelle qu'en soit la source et en particulier des activités déjà menées par les institutions communautaires ou par d'autres institutions et organisations nationales

ou internationales compétentes, et travaille en étroite coordination avec les services compétents de la Commission, y compris Eurostat. L'Institut veille à une coopération appropriée avec l'ensemble des agences communautaires et organes de l'Union compétents, qui, le cas échéant, fait l'objet d'un protocole d'accord.

4. L'Institut veille à ce que l'information diffusée soit compréhensible pour les utilisateurs finaux.
5. L'Institut peut établir des liens contractuels, notamment de sous-traitance, avec d'autres organismes, aux fins de la réalisation de tâches qu'il pourrait être amené à leur confier.

Article 5

Personnalité et capacité juridiques

L'Institut a la personnalité juridique. Dans chacun des États membres, il possède la capacité juridique la plus large reconnue aux personnes morales par les législations nationales. Il peut notamment acquérir ou aliéner des biens immobiliers ou mobiliers et ester en justice.

Article 6

Indépendance de l'Institut

L'Institut conduit ses activités de manière indépendante dans l'intérêt des citoyens.

Article 7

Accès aux documents

1. Le règlement (CE) no 1049/2001 s'applique aux documents détenus par l'Institut.
2. Le Conseil d'administration adopte des dispositions pour la mise en œuvre du règlement (CE) no 1049/2001 dans les six mois suivant la création de l'Institut.
3. Les décisions prises par l'Institut au titre de l'article 8 du règlement (CE) no 1049/2001 peuvent donner lieu au dépôt d'une plainte devant le médiateur ou faire l'objet d'un recours devant la Cour de justice, dans les conditions prévues respectivement aux articles 195 et 230 du traité.
4. Le règlement (CE) no 45/2001 s'applique au traitement des données effectué par l'Institut.

Article 8

Coopération avec les organisations au niveau national ou européen, les organisations internationales et les pays tiers

1. Aux fins de l'exécution de ses fonctions, l'Institut coopère avec les organisations et les experts des États membres tels que les organismes chargés de l'égalité, les centres de recherche, les universités, les organisations non gouvernementales, les partenaires sociaux ainsi qu'avec les organisations compétentes au niveau européen ou international et les pays tiers.
2. Au cas où la conclusion d'accords avec des organisations internationales ou avec des pays tiers se révélerait nécessaire pour que l'Institut puisse accomplir efficacement sa mission, la Communauté conclut de tels accords dans l'intérêt de l'Institut, selon la procédure visée à l'article 300 du traité. La présente disposition ne fait pas obstacle à une coopération ponctuelle avec ces organisations internationales ou pays tiers.

Article 9

Composition de l'Institut

L'Institut se compose:

- a) d'un conseil d'administration;

- b) d'un forum d'experts;
- c) d'un directeur/d'une directrice et de son personnel.

Article 10
Conseil d'administration

1. Le conseil d'administration est composé:
 - a) dix-huit représentants nommés par le Conseil, sur la base d'une proposition de chaque État membre concerné;
 - b) d'un membre représentant la Commission, nommé par la Commission;

2. Les membres du conseil d'administration sont désignés de manière à garantir à ce dernier un niveau de compétence optimal et à lui permettre de cumuler un large éventail de compétences utiles et transdisciplinaires dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le Conseil et la Commission font en sorte que les hommes et les femmes soient représentés de manière équilibrée au sein du conseil d'administration.

Les suppléants, qui représentent les membres en leur absence, sont désignés de la même manière.

La liste des membres et des suppléants du conseil d'administration est publiée par le Conseil au Journal officiel de l'Union européenne, sur le site web de l'Institut et sur tous les sites Internet pertinents.

3. La durée du mandat est de trois ans. Pour chaque mandat, les membres nommés par le Conseil représentent dix-huit États membres selon l'ordre de rotation de la présidence, un membre étant désigné par chaque État membre concerné.
4. Le conseil d'administration élit son président et son vice-président pour une durée de trois ans.
5. Chaque membre du conseil d'administration visé au paragraphe 1, point a) ou b), ou, en cas d'absence, son suppléant dispose d'une voix.
6. Le conseil d'administration prend les décisions nécessaires au fonctionnement de l'Institut. Ainsi, il:
 - a) adopte, sur la base d'un projet élaboré par le directeur/la directrice, tel que visé(e) à l'article 12, après consultation de la Commission, le programme de travail annuel et le programme de travail à moyen terme, couvrant une période de trois ans, en fonction du budget et des ressources disponibles, programmes qui peuvent, au besoin, être réexaminés en tant que de besoin; le premier programme de travail annuel est adopté au plus tard neuf mois après la nomination du directeur/de la directrice;
 - b) adopte le rapport annuel visé à l'article 3, paragraphe 2, qui confronte, en particulier, les résultats obtenus et les objectifs du programme de travail annuel; ce rapport est transmis le 15 juin au plus tard au Parlement européen, au Conseil, à la Commission, à la Cour des comptes, au Comité économique et social européen et au Comité des régions et est publié sur le site Internet de l'Institut;
 - c) exerce l'autorité disciplinaire sur le directeur/la directrice et le/la nomme ou le/la révoque conformément à l'article 12; et
 - d) arrête le projet de budget et le budget définitif annuels de l'Institut.
7. Le conseil d'administration adopte le règlement intérieur de l'Institut sur la base d'une proposition du directeur/de la directrice, après consultation de la Commission.

8. Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité de ses membres. Le président dispose d'une voix prépondérante. Dans les cas visés au paragraphe 6 et à l'article 12, paragraphe 1, les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des membres.

9. Le conseil d'administration adopte son règlement intérieur sur la base d'une proposition du directeur/de la directrice, après consultation de la Commission.

10. Le président convoque le conseil d'administration au moins une fois par an. Le président convoque d'autres réunions de sa propre initiative ou à la demande d'un tiers des membres du conseil d'administration.

11. L'Institut transmet annuellement au Parlement européen et au Conseil (ci-après dénommée "autorité budgétaire") toute information pertinente au sujet des résultats des procédures d'évaluation.

12. Les directeurs de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle et de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne peuvent, le cas échéant, être conviés à participer aux réunions du conseil d'administration en qualité d'observateurs afin de coordonner les programmes de travail respectifs de ces organisations en matière d'intégration de la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Article 11 **Forum d'experts**

1. Le forum d'experts se compose de membres d'instances compétentes spécialisées dans les questions d'égalité entre les hommes et les femmes, chaque État membre désignant un représentant, de deux membres représentant d'autres organisations concernées spécialisées dans les questions d'égalité entre les hommes et les femmes, désignés par le Parlement européen, ainsi que de trois membres désignés par la Commission et représentant les parties intéressées au niveau européen, émanant pour chacun:

- a) d'une organisation non gouvernementale appropriée au niveau communautaire ayant un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes;
- b) d'organisations d'employeurs au niveau communautaire; et
- c) d'organisations de travailleurs au niveau communautaire.

Les États membres et la Commission font en sorte que les hommes et les femmes soient représentés de manière équilibrée au sein du forum d'experts.

Les membres peuvent être remplacés par des suppléants, nommés en même temps qu'eux.

2. Les membres du forum d'experts ne peuvent pas être membres du Conseil d'administration.

3. Le forum d'experts aide le directeur/la directrice à garantir l'excellence et l'indépendance des activités de l'Institut.

4. Le forum d'experts constitue un mécanisme pour l'échange d'informations sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes et la mise en commun des connaissances. Il veille à ce que l'Institut et les instances compétentes des États membres coopèrent étroitement.

5. Le forum d'experts est présidé par le directeur/la directrice ou, en son absence, par un remplaçant faisant partie de l'Institut. Le forum se réunit régulièrement, et au moins une fois par an, sur convocation du directeur/de la directrice ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres. Ses modalités de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'Institut et sont rendues publiques.

6. Des représentants des services de la Commission participent aux travaux du forum d'experts.

7. L'Institut apporte le soutien technique et logistique nécessaire au forum d'experts et assure le secrétariat de ses réunions.

8. Le directeur/la directrice peut inviter des experts ou des représentants des secteurs économiques concernés, des employeurs, des syndicats, des organisations professionnelles ou de recherche, ou des organisations non gouvernementales ayant une expérience reconnue dans des disciplines liées aux travaux de l'Institut à coopérer pour des tâches spécifiques et à participer aux activités du forum d'experts qui les concernent.

Article 12 **Directeur/Directrice**

1. L'Institut est placé sous l'autorité d'un directeur/d'une directrice nommé(e) par le conseil d'administration sur la base d'une liste de candidats proposés par la Commission à la suite d'une mise en concurrence ouverte, après parution au Journal officiel de l'Union européenne et dans d'autres publications d'un appel à manifestation d'intérêt. Avant d'être nommé(e), le/la candidat(e) retenu(e) par le conseil d'administration est invité(e) à faire une déclaration devant la (les) commission(s) compétente(s) du Parlement européen et à répondre aux questions posées par ses (leurs) membres.

2. La durée du mandat du directeur/de la directrice est de cinq ans. Sur proposition de la Commission et à la suite d'une évaluation, ce mandat peut être prolongé une seule fois pour une période de cinq ans au maximum. Dans le cadre de l'évaluation, la Commission apprécie notamment:

- a) les résultats obtenus au terme du premier mandat et la façon dont ils ont été atteints;
- b) les missions et les besoins de l'Institut pour les prochaines années.

3. Le directeur/la directrice est chargé(e), sous la supervision du conseil d'administration:

- a) de la mise en œuvre des tâches visées à l'article 3;
- b) de la préparation et de la mise en œuvre des programmes d'activités à moyen terme et annuel de l'Institut;
- c) de la préparation des réunions du conseil d'administration et du forum d'experts;
- d) de l'établissement et de la publication du rapport annuel visé à l'article 3, paragraphe 2;
- e) de toutes les questions concernant le personnel et notamment de l'exercice des pouvoirs visés à l'article 13, paragraphe 3;
- f) des questions de gestion courante; et
- g) de la mise en œuvre de procédures efficaces de suivi et d'évaluation des performances de l'Institut au regard de ses objectifs selon des normes reconnues au niveau professionnel. Le directeur/la directrice rend compte chaque année des résultats du système de suivi au conseil d'administration.

4. Le directeur/la directrice rend compte de sa gestion au conseil d'administration et assiste aux réunions de ce dernier sans droit de vote. Il/elle peut en outre être invité(e) par le Parlement européen à présenter un rapport lors d'une audition sur toute question importante liée aux activités de l'Institut.

5. Le directeur/la directrice est le/la représentant(e) légal(e) de l'Institut.

Article 13 **Personnel**

1. Le statut des fonctionnaires des Communautés européennes et le régime applicable aux autres agents des Communautés européennes fixés par le règlement (CEE, Euratom, CECA) no 259/68, et les règles adoptées

conjointement par les institutions des Communautés européennes aux fins de l'application de ce statut et de ce régime s'appliquent au personnel de l'Institut.

2. Le conseil d'administration, en accord avec la Commission, arrête les modalités d'application nécessaires, dans le respect des dispositions prévues à l'article 110 du statut des fonctionnaires. Le conseil d'administration peut adopter des dispositions permettant d'employer des experts nationaux détachés des États membres auprès de l'Institut.

3. L'Institut exerce à l'égard de son personnel les pouvoirs qui sont dévolus à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Article 14 **Établissement du budget**

1. Toutes les recettes et les dépenses de l'Institut font l'objet de prévisions pour chaque exercice budgétaire, celui-ci coïncidant avec l'année civile, et sont inscrites au budget de l'Institut.

2. Le budget de l'Institut est équilibré en recettes et en dépenses.

3. Les recettes de l'Institut comprennent, sans préjudice d'autres ressources:

- a) une subvention de la Communauté inscrite au budget général de l'Union européenne (section "Commission");
- b) les paiements effectués en rémunération des services rendus;
- c) toute contribution financière des organisations ou des pays tiers visés à l'article 8; et
- d) toute contribution volontaire des États membres.

4. Les dépenses de l'Institut comprennent la rémunération du personnel, les dépenses administratives et d'infrastructure et les frais de fonctionnement.

5. Chaque année, le conseil d'administration, sur la base d'un projet établi par le directeur/la directrice, dresse l'état prévisionnel des recettes et des dépenses de l'Institut pour l'exercice suivant. Cet état prévisionnel, qui comporte un projet de tableau des effectifs, est transmis par le conseil d'administration à la Commission pour le 31 mars au plus tard.

6. L'état prévisionnel est transmis par la Commission à l'autorité budgétaire avec l'avant-projet de budget général de l'Union européenne.

7. Sur la base de l'état prévisionnel, la Commission inscrit dans l'avant-projet de budget général de l'Union européenne les prévisions qu'elle estime nécessaires en ce qui concerne le tableau des effectifs et le montant de la subvention à la charge du budget général, dont elle saisit l'autorité budgétaire conformément à l'article 272 du traité.

8. L'autorité budgétaire autorise les crédits au titre de la subvention destinée à l'Institut et arrête le tableau des effectifs de l'Institut.

9. Le budget de l'Institut est arrêté par le conseil d'administration. Ce budget devient définitif après l'adoption définitive du budget général de l'Union européenne. Il est, le cas échéant, ajusté en conséquence.

10. Le conseil d'administration notifie, dans les meilleurs délais, à l'autorité budgétaire son intention de réaliser tout projet susceptible d'avoir des incidences financières significatives sur le financement du budget, notamment les projets de nature immobilière, tels que la location ou l'acquisition d'immeubles. Il en informe la Commission.

Lorsqu'une branche de l'autorité budgétaire a fait part de son intention de rendre un avis, elle transmet celui-ci au conseil d'administration dans un délai de six semaines à compter de la notification du projet.

Article 15
Exécution du budget

1. Le directeur/la directrice exécute le budget de l'Institut.
2. Au plus tard le 1er mars suivant l'exercice clos, le comptable de l'Institut transmet les comptes provisoires au comptable de la Commission, accompagnés d'un rapport sur la gestion budgétaire et financière durant cet exercice. Le comptable de la Commission procède à la consolidation des comptes provisoires des institutions et des organismes décentralisés conformément à l'article 128 du règlement (CE, Euratom) no 1605/2002.
3. Au plus tard le 31 mars suivant l'exercice clos, le comptable de la Commission transmet les comptes provisoires de l'Institut, accompagnés du rapport visé au paragraphe 2 à la Cour des comptes. Le rapport est également transmis au Parlement européen et au Conseil.
4. Dès réception des observations formulées par la Cour des comptes sur les comptes provisoires de l'Institut, selon les dispositions de l'article 129 du règlement (CE, Euratom) no 1605/2002, le directeur/la directrice établit les comptes définitifs de l'Institut sous sa propre responsabilité et les transmet pour avis au conseil d'administration.
5. Le conseil d'administration rend un avis sur les comptes définitifs de l'Institut.
6. Au plus tard le 1er juillet suivant chaque exercice, le directeur/la directrice transmet les comptes définitifs accompagnés de l'avis du conseil d'administration au Parlement européen, au Conseil, à la Commission et à la Cour des comptes.
7. Les comptes définitifs sont publiés.
8. Le directeur/la directrice adresse à la Cour des comptes une réponse aux observations de celle-ci le 30 septembre au plus tard. Il ou elle adresse cette réponse également au conseil d'administration.
9. Le directeur/la directrice soumet au Parlement européen, à la demande de celui-ci, comme prévu à l'article 146, paragraphe 3, du règlement (CE, Euratom) no 1605/2002, toute information nécessaire au bon déroulement de la procédure de décharge pour l'exercice en question.
10. Le 30 avril de l'année N + 2, au plus tard, le Parlement européen, sur recommandation du Conseil statuant à la majorité qualifiée, donne décharge au directeur/à la directrice sur l'exécution du budget de l'exercice N.
11. La réglementation financière applicable à l'Institut est arrêtée par le conseil d'administration, après consultation de la Commission. Elle ne peut s'écarter du règlement (CE, Euratom) no 2343/2002, à moins que les exigences spécifiques du fonctionnement de l'Institut le nécessitent et avec l'accord préalable de la Commission.

Article 16
Langues

1. Les dispositions prévues par le règlement no 1 du 15 avril 1958 portant fixation du régime linguistique de la Communauté économique européenne s'appliquent à l'Institut.
2. Les services de traduction requis pour le fonctionnement de l'Institut sont, en principe, fournis par le Centre de traduction des organes de l'Union européenne institué par le règlement (CE) no 2965/94 du Conseil.

Article 17
Privilèges et immunités

Le protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes s'applique à l'Institut.

Article 18

Responsabilité

1. La responsabilité contractuelle de l'Institut est régie par la législation applicable au contrat en question.

La Cour de justice est compétente pour statuer en vertu d'une clause compromissoire contenue dans tout contrat passé par l'Institut.

2. En matière de responsabilité non contractuelle, l'Institut répare, conformément aux principes généraux communs aux droits des États membres, les dommages causés par lui ou par ses agents dans l'exercice de leurs fonctions.

La Cour de justice est compétente pour statuer sur les litiges relatifs à la réparation de tels dommages.

Article 19

Participation de pays tiers

1. L'Institut est ouvert à la participation des pays qui ont conclu avec la Communauté européenne des accords en vertu desquels ils ont adopté et appliquent la législation communautaire dans le domaine couvert par le présent règlement.

2. Conformément aux dispositions pertinentes de ces accords, des arrangements sont élaborés pour définir notamment la nature, l'étendue et les modalités de la participation de ces pays aux travaux de l'Institut; ces arrangements comprennent notamment des dispositions relatives à la participation aux initiatives prises par l'Institut, aux contributions financières et au personnel. En ce qui concerne les questions de personnel, lesdits accords respectent, en tout état de cause, le statut des fonctionnaires des Communautés européennes et le régime applicable aux autres agents des Communautés européennes.

Article 20

Évaluation

1. Au plus tard le 18 janvier 2010, l'Institut commande une évaluation, externe et indépendante, des résultats qu'il a obtenus, sur la base d'un mandat délivré par le conseil d'administration en accord avec la Commission. Cette évaluation porte sur l'incidence de l'Institut sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, et elle englobe une analyse des effets de synergie. Elle examine, notamment, la nécessité éventuelle d'adapter ou d'étendre les tâches de l'Institut, y compris les conséquences financières d'une telle modification ou extension. Cette évaluation examinera également si la structure de gestion est adaptée à l'accomplissement des tâches de l'Institut. L'évaluation tient compte des avis des parties intéressées tant au niveau communautaire qu'au niveau national.

2. Le conseil d'administration, en accord avec la Commission, décide du calendrier des futures évaluations, en tenant compte des résultats du rapport d'évaluation visé au paragraphe 1.

Article 21

Clause de révision

Le conseil d'administration examine les conclusions de l'évaluation visée à l'article 20 et adresse à la Commission les recommandations jugées nécessaires concernant les modifications à apporter à l'Institut, à ses pratiques de travail et à sa sphère de compétences. La Commission transmet le rapport d'évaluation et les recommandations au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen ainsi qu'au Comité des régions, et les rend publics. Après avoir étudié le rapport d'évaluation et les recommandations, la Commission peut présenter toutes propositions concernant le présent règlement qu'elle juge nécessaires.

Article 22

Contrôle administratif

Les activités de l'Institut sont soumises au contrôle du médiateur, conformément aux dispositions de l'article 195 du traité.

Article 23

Début des activités de l'Institut

L'Institut est opérationnel le plus rapidement possible et au plus tard le 19 janvier 2008.

Article 24

Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

LEGISLATION BELGE

FEDERAL

REGIONAL

- Wallonie
- Bruxelles
- Communauté germanophone
- Flandres

FEDERAL

Règlement Général pour la Protection du Travail (R.G.P.T.) du 11 février 1946

(M.B., 11 février 1946)

Article 77

Des locaux distincts de vestiaires et de lavoirs seront réservés à chacun des deux sexes.

Dans les entreprises visées à l'article 82, les travailleurs appelés à utiliser les bains-douches disposeront de vestiaires et de lavoirs placés dans des locaux réservés exclusivement à leur usage.

Article 88

Les réfectoires seront établis dans un ou plusieurs locaux complètement séparés des ateliers ou des bureaux. Toutefois, lorsqu'un même bureau n'est pas occupé par plus de trois employés, ceux-ci pourront y prendre leurs repas.

Une salle de récupération est prévue dans les entreprises où les travailleurs sont soit exposés à un niveau de température entraînant de par le présent règlement, une alternance de travail, soit occupés à des travaux exigeant une dépense énergétique supérieure à 1465 KJ/heure ou entraînant un stress psychique intense ainsi que dans les entreprises où le médecin du travail le jugera nécessaire.

Sur la porte de la salle de récupération, un pictogramme spécifique sera apposé.

La salle de récupération sera soit annexée au réfectoire, soit située dans un autre local éventuellement affecté à une autre destination.

L'employeur met un endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé à la disposition des femmes enceintes et des mères allaitantes où celles-ci ont la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Article 93

Des toilettes distinctes et complètement séparées seront affectées à chacun des deux sexes; la mention "Homme" ou "Femme" ou un pictogramme adéquat indiquera à quel sexe elles sont réservées.

Des lavabos au nombre de un pour quatre cabinets d'aisance ou urinoirs seront installés.

Du papier hygiénique sera mis à la disposition et des poubelles seront placées dans les cabinets d'aisance.

Chaque cabinet d'aisance disposera d'une patère.

Article 96

Le nombre des cabinets d'aisance sera de un au moins par 25 travailleurs de sexe masculin et de un au moins par 15 travailleurs de sexe féminin occupés au travail simultanément; le nombre des urinoirs sera de un au moins par 15 travailleurs, dans les mêmes conditions.

Les urinoirs peuvent être remplacés par des cabinets d'aisance.

Loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs

(*M.B.*, 30 avril 1965)

Inséré par la loi du 16 mars 1971 (*M.B.*, 30 mars 1971).

Article 47bis

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.

Arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants

(*M.B.*, 29 juillet 1967, err. 2 décembre 1967)

Cet arrêté a été modifié par l'A.R. n° 74 du 10 novembre 1967 (*M.B.*, 14 novembre 1967); la loi du 23 décembre 1974 (*M.B.*, 31 décembre 1976); la loi du 6 février 1976 (*M.B.*, 11 février 1976); la loi du 24 décembre 1976 (*M.B.*, 28 décembre 1976); l'A.R. du 3 décembre 1984 (*M.B.*, 19 décembre 1989); la loi du 13 juin 1985 (*M.B.*, 31 juillet 1985); la loi du 30 décembre 1988 (*M.B.*, 5 janvier 1989); la loi du 26 juin 1992 (*M.B.*, 30 juin 1992); la loi du 30 mars 1994 (*M.B.*, 31 mars 1994); l'A.R. du 18 novembre 1996 (*M.B.*, 13 décembre 1996); la loi du 30 décembre 2001 (*M.B.*, 31 décembre 2001); la loi du 2 août 2002 (*M.B.*, 29 août 2002); la loi du 24 décembre 2002 (*M.B.*, 31 décembre 2002); la loi du 9 juillet 2004 (*M.B.*, 15 juillet 2004); la loi du 27 décembre 2004 (*M.B.*, 31 décembre 2004), la loi du 13 juillet 2005 (*M.B.*, 29 juillet 2005), la loi du 21 décembre 2007 (*M.B.*, 28 décembre 2007).

Article 1er

Le présent arrêté organise le statut social en faveur des travailleurs indépendants et des aidants.

Ce statut social s'étend:

- 1° aux prestations familiales;
- 2° aux prestations de retraite et de survie;
- 3° aux prestations en cas de maladie ou d'invalidité;
- 4° aux prestations de l'assurance sociale en cas de faillite.

Chapitre I Le champ d'application

Article 2

Sont assujettis au présent arrêté en doivent, à ce titre, accomplir les obligations qu'il impose les travailleurs indépendants et les aidants.

a) Les travailleurs indépendants

Article 3

§ 1er. Le présent arrêté entend par travailleur indépendant toute personne physique, qui exerce en Belgique une activité professionnelle en raison de laquelle elle n'est pas engagée dans les liens d'un contrat de louage de travail ou d'un statut.

Est présumée, jusqu'à preuve du contraire, se trouver dans les conditions d'assujettissement visées à l'alinéa précédent, toute personne qui exerce en Belgique une activité professionnelle susceptible de produire des revenus visés à l'article 23, § 1er, 1° ou 2°, ou à l'article 30, 2° du Code des impôts sur les revenus 1992.

Pour l'application du présent paragraphe, une activité professionnelle est censée être exercée en vertu d'un contrat de louage de travail lorsque, pour l'application de l'un des régimes de sécurité sociale en faveur des

travailleurs salariés, l'intéressé est présumé être engagé, de ce chef, dans les liens d'un contrat de louage de travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article 13, § 3, les personnes désignées comme mandataires dans une société ou association assujettie à l'impôt belge des sociétés ou à l'impôt belge des non-résidents sont présumées, de manière irréfragable, exercer, en Belgique, une activité professionnelle en tant que travailleur indépendant.

§ 2. Le Roi peut instituer des présomptions en ce qui concerne l'exercice d'une activité professionnelle visée au § 1er.

Article 5

Les journalistes, les correspondants de presse et les personnes qui jouissent de droits d'auteur ne sont pas assujettis au présent arrêté, s'ils bénéficient déjà, à quelque titre que ce soit, d'un statut social au moins équivalent à celui organisé par le présent arrêté.

Article 5bis

Les personnes chargées d'un mandat dans un organisme public ou privé, soit en raison des fonctions qu'elles exercent auprès d'une administration de l'Etat, d'une communauté, d'une région, d'une province, d'une commune ou d'un établissement public, soit en qualité de représentant d'une organisation de travailleurs, d'employeurs ou de travailleurs indépendants, soit en qualité de représentant de l'Etat, d'une région, d'une communauté, d'une province ou d'une commune, ne sont pas de ce chef assujetties au présent arrêté.

b) Les aidants

Article 6

Le présent arrêté entend par aidant toute personne qui, en Belgique, assiste ou supplée un travailleur indépendant dans l'exercice de sa profession sans être engagée envers lui par un contrat de louage de travail.

Article 7

Ne sont pas assujettis au présent arrêté en tant qu'aidants:

1° l'époux ou l'épouse d'un travailleur indépendant, sauf lorsque cet époux ou cette épouse tombe sous l'application de l'article 7bis;

2° les aidants et les aidantes avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans, sauf s'ils se sont mariés avant cette date. Dans ce dernier cas les intéressés sont assujettis à partir du trimestre civil au cours duquel le mariage a été contracté;

4° les personnes qui n'exercent qu'occasionnellement une activité en qualité d'aidant. Le Roi détermine ce qu'il y a lieu d'entendre par une activité occasionnelle.

Article 7bis

§ 1er. L'époux ou l'épouse d'un travailleur indépendant visé à l'article 2, qui, (au cours d'un trimestre civil déterminé), n'exerce pas d'activité professionnelle lui ouvrant des droits propres à des prestations dans un régime obligatoire de pension et d'allocations familiales et d'assurance contre la maladie et l'invalidité, au moins égales à celles du statut social des travailleurs indépendants, ni ne bénéficie d'une prestation dans le cadre du régime de la sécurité sociale lui ouvrant de tels droits propres, est présumé, (pour ce même trimestre civil), à l'exception des trimestres au cours desquels l'indépendant aidé n'exerce pas d'activité entraînant l'assujettissement au présent arrêté, être un conjoint aidant et par conséquent être assujetti à cet arrêté en tant qu'aidant au sens de l'article 6.

L'alinéa précédent ne s'applique pas au conjoint d'un dirigeant d'entreprise indépendant visé à l'article 32 du CIR 1992.

Les personnes visées à l'alinéa 1er qui ne satisfont pas à la description de l'article 6 doivent souscrire une déclaration sur l'honneur pour le renversement de cette présomption, déclaration dont le Roi fixe les modalités d'application. En cas de non respect de cette obligation, il y a perte du droit aux allocations, sans préjudice de la possibilité pour le Roi d'infliger une amende administrative de 500 euro maximum.

Le champ d'application de cet article est étendu à l'aidant non marié d'un travailleur indépendant qui est lié à ce travailleur indépendant, non dirigeant d'entreprise au sens de l'alinéa 2, par une déclaration de cohabitation légale. Le Roi fixe les modalités d'application relatives aux personnes concernées.

§ 2. Par dérogation au § 1er, le conjoint aidant est, (pour les années 2003 et 2004 et pour les deux premiers trimestres de 2005), uniquement assujéti au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteurs des indemnités et assurance maternité, conformément aux règles et conditions fixées par le Roi.

Toutefois, le conjoint aidant peut, (pour les années 2003 et 2004 et pour les deux premiers trimestres de 2005), s'assujéti volontairement à cet arrêté, conformément aux règles et conditions fixées par le Roi.

§ 3. Par dérogation au § 1er, le conjoint aidant dont la date de naissance est antérieure au 1er janvier 1956 est uniquement assujéti au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteurs des indemnités et assurance maternité. Il peut s'assujéti volontairement à cet arrêté conformément aux règles et conditions fixées par le Roi.

Toutefois, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer des situations dans lesquelles le conjoint aidant dont la date de naissance est antérieure au 1er janvier 1956 est quand même assujéti aux dispositions du § 1er.

c) Dispositions générales

Article 8

Le Roi peut fixer les modalités d'assujétiement des conjoints lorsqu'une ou plusieurs activités professionnelles sont exercées conjointement par les époux et déterminer les cas dans lesquels les conjoints sont présumés exercer des activités professionnelles distinctes.

Article 9

Dans les articles suivants du présent arrêté, il y a lieu de considérer, sauf disposition contraire, que les mots "travailleur indépendant", visent le travailleur indépendant et l'aidant.

Chapitre II Les obligations

b) Les cotisations

Article 11

§ 1. Les cotisations des assujétiés sont exprimées par un pourcentage des revenus professionnels.

§ 2. Par revenus professionnels au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre les revenus professionnels bruts, diminués des frais professionnels et, le cas échéant, des pertes professionnelles, fixés conformément à la législation relative à l'impôt sur les revenus, dont l'assujéti a bénéficié en qualité de travailleur indépendant durant la période au cours de laquelle il était assujéti au présent arrêté (...).

Les bénéfices et profits visés à l'article 23, § 1er, 3°, du Code des impôts sur les revenus 1992), qui se rattachent à une activité antérieurement exercée par l'assujetti, sont considérés être des revenus professionnels au sens de l'alinéa précédent et sont censés appartenir à l'exercice d'imposition dans lequel ils sont taxés. Cette disposition est d'application aux bénéfices et profits qui servent de base au calcul des cotisations dues pour le deuxième trimestre de 1992 et les trimestres suivants.

Le calcul des cotisations dues pour une année déterminée se fait sur la base des revenus professionnels (au sens des alinéas précédents) afférents à l'exercice d'imposition dont le millésime désigne la deuxième année civile précédent immédiatement celle au cours de laquelle les cotisations sont dues.

Pour l'application du présent paragraphe, les revenus attribués au conjoint aidant conformément à la législation fiscale sont ajoutés aux revenus de l'indépendant aidé dans le cas où le conjoint aidant est uniquement assujetti au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des indemnités.

Pour le calcul des cotisations dues par un travailleur indépendant, aidé par un conjoint aidant assujetti à cet arrêté et qui se trouve dans une période de début d'activité, les revenus professionnels de l'année de référence sont diminués des revenus sur base desquels les cotisations définitives du conjoint aidant sont calculées. Le Roi détermine quelles sont les cotisations dues par le travailleur indépendant aidé tant que les données relatives auxdits revenus du conjoint aidant n'ont pas été communiquées.

L'administration des contributions directes est tenue de fournir à l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants les renseignements nécessaires en vue de la fixation du montant des cotisations dues en vertu du présent arrêté.

§ 2bis. Par dérogation aux dispositions du § 2, alinéa 1er, il y a lieu, pour les années de cotisations 2005, 2006 et 2007, pour les personnes décrites dans l'alinéa 2 ci-après qui sont assujetties conformément aux dispositions de l'article 3, d'entendre par revenus professionnels les revenus professionnels bruts, diminués des frais professionnels et, le cas échéant, des pertes professionnelles, fixés conformément à la législation relative à l'impôt sur les revenus, dont l'assujetti a bénéficié en sa qualité de personne décrite à l'alinéa 2 durant une période au cours de laquelle il n'a pas été, de ce chef, assujetti au présent arrêté.

Les personnes visées à l'alinéa 1er sont les personnes chargées d'un mandat dans un organisme public ou privé, soit en raison des fonctions qu'elles exercent auprès d'une administration de l'Etat, d'une communauté ou d'une région, d'une province, d'une commune ou d'un établissement public, soit en qualité de représentant d'une organisation de travailleurs, d'employeurs ou de travailleurs indépendants, soit en qualité de représentant de l'Etat, d'une province ou d'une commune.

Le Roi détermine comment sont calculées les cotisations pour les années de cotisations et personnes visées à l'alinéa 1er.

§ 3. En vue du calcul des cotisations, les revenus professionnels visés au § 2 sont réévalués en fonction des fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

A cet effet, ils sont multipliés par une fraction déterminée par le Roi au début de chaque année civile. Le dénominateur de cette fraction indique la moyenne des indices des prix à la consommation de l'année de référence visée au § 2; le numérateur indique la moyenne des indices des prix à la consommation présumés pour l'année pour laquelle les cotisations sont dues. Pour les années 1994, 1995 et 1996, il est ajouté 4,85 points (base 1971 = 100) au numérateur.

§ 4. (...).

§ 5. Lorsqu'une pension de retraite ou de survie ou un avantage en tenant lieu, pour le paiement desquels interviennent des conditions relatives à l'exercice d'une activité professionnelle, est effectivement payable à l'assujetti en vertu du régime de pension des travailleurs indépendants ou d'un autre régime de pension, l'application des §§ 2 et 3 ne peut avoir pour effet de faire cotiser l'intéressé, à partir du trimestre au cours duquel cette pension ou cet avantage prend cours, sur un revenu supérieur (au) revenu annuel que l'intéressé peut, pour l'année en cause, cumuler avec la prestation dont il bénéficie.

Lorsque le mari ou l'épouse de l'assujetti bénéficie d'une pension de retraite dont le montant a été fixé en tenant compte de la déclaration suivant laquelle le revenu professionnel du conjoint ne dépasse pas le montant autorisé par la législation en vertu de laquelle la pension a été accordée, l'application des §§ 2 et 3 ne peut avoir pour effet de faire cotiser cet assujetti sur un revenu supérieur (audit) montant, tel qu'il est fixé pour l'année en cause.

Les dispositions (des alinéas précédents) ne dérogent pas, en ce qui concerne les intéressés rentrant dans le groupe d'assujettis visé à l'article 12, § 1er, aux dispositions dudit § 1er.

En ce qui concerne les montants dus pour la période postérieure au 31 décembre 2002, le bénéficiaire d'une pension de retraite ou de survie ou d'un avantage en tenant lieu qui a la charge principale d'au moins un enfant peut toutefois demander à ne cotiser que sur 112,99 p.c. du revenu annuel qu'il aurait pu, pour l'année en cause, cumuler avec la prestation dont il bénéficie s'il n'avait pas d'enfant à charge, à condition de s'engager à ne pas dépasser cette limite de revenus.

Le Roi définit ce qu'on entend par la charge principale d'un enfant, détermine les modalités de cette demande et l'incidence du non-respect de l'engagement.

Arrêté royal du 24 décembre 1968 sur le travail des femmes

(*M.B.*, 31 décembre 1968)

Titre modifié par l'article 1er de l'A.R. du 24 mars 1977 (*M.B.*, 3 mai 1977).

Cet arrêté a été modifié par l'A.R. du 6 février 1970 (*M.B.*, 14 février 1970); par l'A.R. du 4 avril 1972 (*M.B.*, 21 avril 1972); par l'A.R. du 24 mars 1977 (*M.B.*, 3 mai 1977); par l'A.R., du 5 janvier 1978 (*M.B.*, 12 avril 1978); par l'A.R. du 24 mai 1984 (*M.B.*, 7 juin 1984); par l'A.R. du 26 juillet 1984 (*M.B.*, 17 octobre 1984); par l'A.R. du 2 juin 1989 (*M.B.*, 21 juin 1989); par l'A.R. du 2 mai 1995 (*M.B.*, 18 mai 1995) ; par l'A.R. du 5 mars 2002 (*M.B.*, 21 mars 2002).

Chapitre Ier Interdiction de certains travaux

Article 1er

Il est interdit d'occuper des travailleuses aux travaux énumérés ci-après :

- 4° les travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation du sol;
- 5° les travaux manuels effectués dans les caissons à air comprimé.

Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

(M.B., 25 juillet 1969)

Article 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.

Loi du 16 mars 1971 sur le travail

(*M.B.*, 30 mars 1971; err. 12 octobre 1971)

Cette loi a été modifiée par la loi du 30 juin 1971 (*M.B.*, 13 juillet 1971); par la loi du 24 février 1978 (*M.B.*, 9 mars 1978); par la loi du 20 juillet 1978 (*M.B.*, 29 septembre 1978); par l'A.R. n° 15 du 23 octobre 1978 (*M.B.*, 9 novembre 1978); par la loi du 27 juillet 1979 (*M.B.*, 24 août 1979); par la loi du 29 juin 1983 (*M.B.*, 6 juillet 1983); par l'A.R. n° 225 du 7 décembre 1983 (*M.B.*, 15 décembre 1983) confirmé par l'article 7, 4° de la loi du 6 décembre 1984 (*M.B.*, 18 décembre 1984); par la loi du 22 janvier 1985 (*M.B.*, 24 janvier 1985); par la loi du 17 mai 1985 (*M.B.*, 11 juillet 1985, err. 9 octobre 1985); par la loi du 4 février 1987 (*M.B.*, 21 mars 1987); par la loi du 17 mars 1987 (*M.B.*, 12 juin 1987); par la loi-programme du 22 décembre 1989 (*M.B.*, 30 décembre 1989, err. 4 avril 1990); par la loi du 29 décembre 1990 (*M.B.*, 9 janvier 1991); par la loi du 5 août 1992 (*M.B.*, 28 août 1992); par la loi du 10 juin 1993 (*M.B.*, 30 juin 1993); par la loi du 23 mars 1994 (*M.B.*, 30 mars 1994, err. 25 mai 1994); par la loi du 21 décembre 1994 (*M.B.*, 23 décembre 1994); par la loi du 21 mars 1995 (*M.B.*, 21 avril 1995); par la loi du 3 avril 1995 (*M.B.*, 10 mai 1995) (deux lois); par la loi du 26 juillet 1996 (*M.B.*, 1er août 1996); par la loi du 6 décembre 1996 (*M.B.*, 24 décembre 1996, err. 10 janvier 1997); par la loi du 17 février 1997 (*M.B.*, 8 avril 1997); par la loi du 13 février 1998 (*M.B.*, 19 février 1998); par la loi du 4 décembre 1998 (*M.B.*, 17 décembre 1998), par la loi du 25 janvier 1999 (*M.B.*, 6 février 1999), par la loi du 26 juin 2000 (*M.B.*, 29 juillet 2000); par la loi-programme du 2 août 2002 (*M.B.*, 29 août 2002, ed.2, err. 4 octobre 2002); par la loi du 9 juillet 2004 (*M.B.*, 15 juillet 2004), par la loi du 20 juillet 2006, (*M.B.*, 28 juillet 2006).

Chapitre I Champ d'application

Article 1er

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés:

- 1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;
- 2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°;
- 3° à une branche d'activité : les groupes d'employeurs et de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes;
- 4° à une entreprise : les établissements d'employeurs ou de personnes assimilées aux employeurs qui exercent une activité en dehors d'un secteur de l'économie.

Article 2

Pour application de la présente loi, on entend par "jeunes travailleurs": des travailleurs mineurs qui sont âgés de 15 ans ou plus et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

Le Roi peut toutefois, s'il y a lieu dans les conditions qu'Il détermine, rendre les dispositions de la présente loi qui concernent les jeunes travailleurs applicables aux travailleurs dont l'âge est compris entre 18 et 21 ans.

Article 3

§ 1. Les dispositions du chapitre III, sections I et II, qui concernent le repos du dimanche et la durée du travail, ne sont pas applicables:

1° aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

3° aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliées ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;

4° aux personnes occupées dans une entreprise foraine;

5° au personnel navigant des entreprises de pêche et au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air;

§ 2. Les dispositions du chapitre III, section I, qui concernent le repos du dimanche, ne sont pas applicables, en outre :

1° au personnel navigant occupé à des travaux de transport par eau, à l'exception des travailleurs liés par un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;

2° aux travailleurs occupés dans les établissements d'enseignement.

§ 3. Les dispositions du chapitre III, section II, qui concernent la durée du travail, ne sont pas applicables, en outre:

1° aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance;

2° aux travailleurs liés par un contrat de travail domestique;

3° aux représentants de commerce.

Article 3bis

Les dispositions du chapitre III, sections I et II, qui concernent le repos du dimanche et la durée du travail, ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile.

Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, et dans les conditions et modalités qu'Il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa premier applicables en tout ou en partie aux travailleurs à domicile.

A défaut de la proposition visée à l'alinéa 2 et après avis du Conseil national du Travail, le Roi peut, dans les conditions et modalités qu'Il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa premier applicables en tout ou en partie aux travailleurs à domicile.

Article 4

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail, rendre les dispositions visées à l'article 3 applicables en tout ou en partie, s'il y a lieu, dans les conditions, qu'il détermine aux travailleurs mentionnés dans cet article ou soustraire à leur application les travailleurs auxquels elles s'appliquent.

Lorsque le Conseil national du Travail s'acquitte de la mission impartie aux commissions paritaires par l'alinéa 1er, il ne délibère valablement que si la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs sont présents. Seuls les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ont voix délibérative. De plus, la proposition doit être adoptée à l'unanimité des voix.

Article 5

La nullité de l'engagement ne peut être opposée:

- 1° aux jeunes travailleurs;
- 2° aux travailleurs autres que les jeunes travailleurs, lorsque le travail est effectué:
 - a) en vertu d'un engagement frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

Chapitre II Interdiction de travailler

Section 2 Interdiction d'effectuer un travail déterminé

Article 8

Les travailleuses et les jeunes travailleurs ne peuvent effectuer des travaux souterrains dans les mines, minières et carrières. Cette interdiction n'est pas applicable aux travailleuses qui exercent la profession d'ingénieur des mines.

Le Roi peut interdire aux jeunes travailleurs l'exécution de travaux souterrains autres que ceux qui sont exécutés dans les mines, minières et carrières ou la subordonner à l'observation de certaines mesures de protection.

Article 10

Le Roi peut interdire aux travailleuses et aux jeunes travailleurs l'exécution de travaux dangereux ou insalubres ou la subordonner à l'observation de certaines mesures de protection.

Chapitre IV Protection de la maternité

Article 39

A la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. La travailleuse lui remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement. Le Roi peut assimiler à des périodes de travail, certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail et certaines absences lorsqu'il s'agit de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

A la demande de la travailleuse, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine est prolongée d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement.

En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions (dans les alinéas 3 et 4), est prolongée d'une période (maximale) de deux semaines.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur :

a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

b) le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, la suspension de l'exécution du contrat de travail ou les absences visées au présent article sont converties en un congé de paternité pour le travailleur qui est le père. Le Roi détermine également dans ce cas la protection contre le licenciement et la durée de celle-ci dont bénéficient la travailleuse et le travailleur.

Article 39bis

La travailleuse enceinte, qui a averti l'employeur de son état de grossesse, a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération, la travailleuse doit préalablement avertir l'employeur de son absence.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, la travailleuse produit à ce dernier un certificat médical justifiant son absence.

Article 40

L'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale, à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

Article 41

Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par le Roi, la nature, le degré et la durée de cette exposition sont évalués par l'employeur afin d'apprécier tout risque pour la sécurité ou pour la santé, ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement de la travailleuse ou la santé de l'enfant et afin de déterminer les mesures générales à prendre.

Les services auxquels, en application de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, sont confiées des missions en matière de sécurité et santé au travail, sont associés à l'évaluation visée à l'alinéa 1er.

Le Roi fixe les conditions et les modalités selon lesquelles a lieu l'évaluation visée au présent article.

Article 41bis

Les dispositions des articles 42, 43 et 44 s'appliquent aux travailleuses enceintes, dès qu'elles ont informé leur employeur de leur état.

Les dispositions des articles 42, 43, 43bis et 44 s'appliquent aux travailleuses allaitantes, dès qu'elles ont informé leur employeur de leur état.

Article 42

§ 1er Lorsqu'un risque a été constaté en application de l'article 41, l'employeur prend une des mesures suivantes compte tenu du résultat de l'évaluation et adaptée au cas de la travailleuse concernée afin que l'exposition de la travailleuse à ce risque soit évitée :

1° un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée;

2° si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état;

3° si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Pour les risques auxquels toute exposition doit être interdite et dont la liste est fixée par le Roi, l'employeur doit appliquer immédiatement une des mesures visées à l'alinéa 1er.

Une des mesures visées à l'alinéa 1er également appliquée lorsque la travailleuse invoque une maladie ou un danger en rapport avec son état, susceptible d'être attribué à son travail, si le médecin du travail à qui elle s'adresse constate un risque visé par le présent article.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures prévues à l'alinéa 1er prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43bis.

§ 2. Les mesures visées au § 1er sont proposées par le médecin du travail ou par un autre médecin pour les entreprises qui ne doivent pas faire appel à un médecin du travail. Les frais sont à charge de l'employeur.

§ 3. Le Roi détermine les conditions et les modalités relatives à l'application des mesures visées par le présent article.

Il détermine également les conditions et les modalités selon lesquelles la travailleuse peut contester la déclaration d'inaptitude du médecin.

Article 43

§ 1er Les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit:

1° pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement;

2° sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant:

a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse;

b) pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé visé à l'article 39, alinéa 2.

Dans les cas visés à l'alinéa 1er, l'employeur prend une des mesures suivantes:

1° un transfert à un travail de jour;

2° lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Par dérogation à l'alinéa 2, 2°, le congé visé à l'article 39, alinéa 1er, est néanmoins octroyé à la travailleuse à partir de la septième semaine avant la date présumée de l'accouchement.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures visées par le présent paragraphe prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43bis.

Pour l'application du présent paragraphe on entend par travail de nuit, le travail qui est principalement effectué entre 20 et 6 heures.

Le Roi détermine les conditions et modalités concernant l'application du présent paragraphe.

§ 2. Les dispositions du § 1er ne portent pas préjudice à l'application de garanties équivalentes ou plus sévères, prévues par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Article 43bis

Les travailleuses accouchées qui ont fait l'objet d'une des mesures visées aux articles 42 ou 43 doivent aussitôt que possible et au plus tard dans les huit jours de la reprise du travail, être soumises à un examen médical.

A l'occasion de cet examen médical, le médecin peut proposer qu'une des mesures visées aux articles 42 et 43 soit appliquée, lorsqu'il constate qu'il existe toujours un risque pour la sécurité ou la santé de la travailleuse concernée.

Le Roi fixe les conditions et les modalités concernant l'application du présent article.

Article 44

Les femmes enceintes ne peuvent effectuer du travail supplémentaire au sens de l'article 29, § 2.

Le Roi peut rendre les dispositions du chapitre III, section II, qui concernent la durée du travail, applicables aux travailleuses enceintes ne tombant pas sous l'application de ces dispositions.

Arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants

(*M.B.*, 7 août 1971)

Modifié par l'A.R. du 22 mars 1976 (*M.B.*, 26 mars 1976), l'A.R. du 18 mai 1993 (*M.B.*, 15 juin 1993, l' A.R. du 13 janvier 2003, (*M.B.*, 24 janvier 2003), l'A.R. du 13 janvier 2003, (*M.B.*, 24 janvier 2003), l'A.R. du 21 décembre 2006, (*M.B.*, 1 janvier 2007) et l'A.R. du 26 avril 2007, (*M.B.*, 1 juillet 2007).

Article 2

Le présent arrêté institue une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants.

Chapitre I Des titulaires

Article 3

Sont titulaires de l'assurance instituée par le présent arrêté:

- 1° les travailleurs indépendants assujettis à l'arrêté royal no 38 du 27 juillet 1967, à l'exclusion:
 - a) des assujettis visés (par l'article 13) dudit arrêté royal;
 - b) des assujettis qui, en vertu de l'(article 12, § 2) dudit arrêté royal ne sont tenus au paiement d'aucune cotisation ou ne sont redevables que d'une cotisation réduite;
 - c) des personnes visées à l'article 37, § 1er, alinéa 1er, a et b, de l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, qui usent de la faculté qui leur est reconnue par cette disposition..
- 2° les personnes visées à l'(article 3, 2°, 3° et 4°) de l'arrêté royal du 30 juillet 1964;
- 3° les personnes en état d'incapacité de travail au sens du présent arrêté.
- 4° les conjoints aidants visés à l'article 7bis de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967.

Section 2 De la justification de la qualité de titulaire

Article 4

§ 1er. Les personnes visées à l'article 3 doivent être affiliées à une mutualité ou inscrites à la Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité.

L'affiliation ou l'inscription à un organisme assureur dans le cadre de l'arrêté royal du 30 juillet 1964 implique l'affiliation ou l'inscription en vue de l'assurance instituée par le présent arrêté.

Les personnes visées à l'article 3, 4°, qui en application de l'article 7bis, § 3, alinéa 1er, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 ne sont assujetties qu'au secteur de l'assurance indemnités et maternité, doivent être inscrites auprès du même organisme assureur que le travailleur indépendant visé à l'article 3, 1°, 2° ou 3°.)

Article 8

Une interruption dans l'état d'incapacité de travail qui n'atteint pas quatorze jours est censée ne pas avoir interrompu le cours de la période d'incapacité primaire non indemnisable.

Les périodes de repos de maternité visées à l'article 93 qui surviennent dans le courant d'une période d'incapacité primaire non-indemnisable suspendent le cours de la ladite période.

Article 9

§ 1er. Le montant journalier de l'indemnité d'incapacité primaire à octroyer au cours de la période d'incapacité primaire indemnisable est fixé comme suit :

1° pour le titulaire avec personnes à charge en application des dispositions de l'article 225, § 1er, 1° à 5°, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, le montant journalier est égal au montant du minimum garanti de pension de retraite, évalué en jours ouvrables, octroyé en vertu des articles 131, § 1er, alinéa 1er, et 131bis, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pension, pour un travailleur indépendant avec une carrière complète qui remplit les conditions visées à l'article 9, § 1er, 1°, de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants;

2° pour le titulaire qui remplit les conditions visées aux articles 226 ou 226bis de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 susvisé, le montant journalier est égal au montant du minimum garanti de pension de retraite, évalué en jours ouvrables, octroyé en vertu des articles 131, § 1er, alinéa 1er, et 131bis, de la loi du 15 mai 1984 susvisée, pour un travailleur indépendant avec une carrière complète qui ne remplit pas les conditions visées à l'article 9, § 1er, 1°, de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 susvisé;

3° pour le titulaire non visé aux 1° et 2°, le montant journalier est égal à 22,4220 €. Ce montant est porté à 22,8704 € à partir du 1er septembre 2007, et à 23,2738 € à partir du 1er décembre 2007.

Le montant journalier de l'indemnité du titulaire visé aux 1° et 2°, est augmenté d'un coefficient de revalorisation de 2 p.c. pour la période du 1er septembre 2007 au 30 novembre 2007.

§ 2. Une interruption dans l'état d'incapacité de travail qui n'atteint pas quatorze jours est censée ne pas avoir interrompu le cours de la période d'incapacité primaire indemnisable.

§ 3. Les périodes de repos de maternité visées à l'article 93 qui surviennent dans le courant d'une période d'incapacité primaire indemnisable suspendent le cours de ladite période.

Article 10

§ 1er. Pour le titulaire dont les périodes d'incapacité de travail ne sont pas assimilées à des périodes de travail dans le cadre de la législation relative à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants, le montant journalier de l'indemnité d'invalidité est égal au montant journalier de l'indemnité d'incapacité primaire fixé conformément aux dispositions de l'article 9.

§ 2. Pour le titulaire dont les périodes d'incapacité de travail sont assimilées à des périodes de travail dans le cadre de la législation relative à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants, le montant journalier de l'indemnité d'invalidité est égal au montant de l'indemnité minimum pour un travailleur régulier, fixé conformément aux dispositions de l'article 214, § 1er, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

§ 3. Une interruption dans l'état d'incapacité de travail qui n'atteint pas trois mois est censée ne pas avoir interrompu le cours de la période d'invalidité.

§ 4. Les périodes de repos de maternité visées à l'article 93 qui surviennent dans le courant d'une période d'invalidité suspendent le cours de ladite période.

Article 41

Le comité de gestion détient, en ce qui concerne l'assurance instituée par le présent arrêté, notamment les pouvoirs suivants:

1° il émet d'initiative ou à la demande du Ministre de la Prévoyance sociale des avis concernant la modification des dispositions légales ou réglementaires visant l'octroi des prestations;

2° il gère le fonds de réserve constitué au moyen du boni réalisé dans la gestion de l'assurance;

3° il arrête les comptes et établit le budget des prestations; ces comptes et ce budget comprennent séparément les indemnités d'incapacité primaire, les indemnités d'invalidité et les allocations de maternité.

4° il propose, au Comité général, le budget des frais d'administration du Service des Indemnités;)

5° il fixe les conditions dans lesquelles sont avancés aux organismes assureurs les fonds qui leur sont nécessaires pour payer les prestations;

6° il examine les rapports qui lui sont transmis par le Service du contrôle médical ou par le Service du contrôle administratif et fait part au Ministre de la Prévoyance sociale, dans les trois mois, des mesures qu'il propose ou qu'il a arrêtées;

7° il établit un rapport annuel circonstancié sur chaque exercice après sa clôture et fait part au Ministre de la Prévoyance sociale, dans les trois mois, des mesures qu'il propose ou qu'il a arrêtées en fonction des éléments de ce rapport;

8° il décide des actions en justice dans le cadre de sa compétence.

En cas d'urgence, le fonctionnaire dirigeant du Service des Indemnités peut décider l'action en justice. Cette action est soumise à l'approbation du Comité de gestion, lors de sa plus prochaine séance. Si cette action est refusée, il y aura lieu à désistement de l'action intentée;

9° il fixe les modalités suivant lesquelles les organismes assureurs introduisent et justifient leurs comptes auprès du Service des indemnités;

10° il établit son règlement d'ordre intérieur qui est soumis pour approbation au Roi, après avis du Conseil général.

Article 79ter

Les dépenses relatives aux indemnités d'incapacité primaire font l'objet de relevés trimestriels. Les dépenses relatives aux allocations de maternité, octroyées le cas échéant pendant la période d'incapacité primaire, font l'objet de relevés trimestriels distincts.

Ces relevés, dont les modèles sont établis par le Comité de gestion visé à l'article 39, comportent une ventilation entre les dépenses attribuées aux indépendants et celles attribuées aux époux aidants.

En outre, ils reprennent au moins les renseignements suivants :

- le montant payé;
- le nombre de jours indemnisés s'il s'agit de relevés de dépenses relatives aux indemnités d'incapacité primaire;
- le nombre de cas indemnisés s'il s'agit des relevés de dépenses relatives aux allocations de maternité.

Article 79quater

Les dépenses relatives aux indemnités d'invalidité font l'objet de relevés nominatifs trimestriels. Les dépenses relatives aux allocations de maternité octroyées pendant la période d'invalidité font l'objet de relevés nominatifs trimestriels distincts.

Ces relevés, dont les modèles sont établis par le Comité de gestion visé à l'article 39, comportent une ventilation entre les dépenses attribuées aux indépendants et celles attribuées aux époux aidants.

Sur ces relevés figurent au moins les renseignements suivants :

- l'identification du titulaire et notamment son indice statistique ainsi que le numéro qui lui est attribué par le Service des indemnités;
- le montant payé;
- le nombre de jours indemnisés s'il s'agit du relevé des dépenses relatives aux indemnités d'invalidité.

Article 80

Les organismes assureurs sont tenus d'établir des cadres statistiques conformément aux modèles prévus par le Comité de gestion visé à l'article 39.

Les cadres statistiques relatifs aux indemnités d'incapacité primaire comprennent les éléments suivants, répartis entre, d'une part, les indépendants et d'autre part, les époux aidants :

- a) le nombre de cas d'incapacité de travail;
- b) le nombre de jours calendrier;
- c) le nombre de jours indemnisés;
- d) le montant des indemnités.

Ces renseignements sont notamment ventilés par sexe, groupes quinquennaux d'âge et durées d'incapacité de travail reconnues.

Les cadres statistiques relatifs aux allocations de maternité comprennent les éléments suivants, répartis entre, d'une part, les indépendantes, et d'autre part, les épouses aidantes :

- a) le nombre de cas d'incapacité de travail;
- b) le montant des indemnités.

Ces renseignements sont ventilés par groupes d'âge quinquennaux.

Les cadres statistiques susvisés sont établis annuellement par fédération ou par office régional et sont transmis au Service des indemnités de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, dans les cinq mois qui suivent la fin de l'exercice auquel ils se rapportent.

Article 83bis

Pour l'application des articles 14bis à 17, la période antérieure au 1er janvier 1990 au cours de laquelle une personne était titulaire au regard du présent arrêté royal, est prise en considération pour l'octroi, à partir de la date précitée, de l'allocation de maternité visée à l'article 12bis.

Chapitre II Du champ d'application

Article 92

Sont bénéficiaires du droit à l'allocation de maternité telle qu'elle est définie dans ce titre et dans les conditions prévues par celui-ci, les titulaires visées à l'article 3.

Chapitre III Des périodes de repos de maternité

Article 93

La période de maternité constitue une période de repos de huit semaines ou de neuf semaines en cas de naissance multiple, au cours de laquelle la titulaire ne peut exercer son activité professionnelle habituelle ni aucune autre activité professionnelle.

Le repos prénatal débute au plus tôt à partir de la troisième semaine et au plus tard à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement.

Le repos postnatal prend cours le jour de l'accouchement et s'étend à une période égale au solde de la période de huit ou de neuf semaines en cas de naissance multiple, dont est déduite la période de repos prénatal.

La période de repos de maternité de huit ou de neuf semaines peut au choix de la travailleuse indépendante ou de la conjointe aidante être limitée à une période de six ou sept semaines ou à une période de sept ou huit semaines en cas de naissance multiple.

Chapitre IV De l'allocation de maternité

Section 1 Du montant de l'allocation de maternité

Article 94

Le montant de l'allocation de maternité s'élève à 302,18 € pour chaque semaine visée à l'article 93.

Ce montant est lié à l'indice 103,14 (base 1996 = 100). Le montant de l'allocation de maternité accordé à la titulaire est le montant tel qu'il est adapté au premier jour de la période de repos de maternité.

Le montant de l'allocation de maternité est lié à l'indice-pivot 103,14 (base 1996 = 100). Le montant de l'allocation de maternité accordé à la titulaire est le montant tel qu'il est adapté au premier jour de la période de repos de maternité.

Section 2 Des formalités à accomplir en vue de l'octroi de l'allocation de maternité.

Article 95

La titulaire qui souhaite prétendre à l'allocation de maternité visée à l'article 94 doit introduire, à cet effet, une demande à envoyer par la poste à son organisme assureur, le cachet postal faisant foi, ou lui remettre cette demande contre accusé de réception.

La demande doit indiquer les semaines pendant lesquelles la titulaire souhaite prendre son repos de maternité, au plus tôt à partir de la troisième semaine précédant la date présumée de l'accouchement. Cette demande doit être

accompagnée d'un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement s'être produit à la fin des semaines de repos sollicitées. La titulaire doit produire, par la suite, un extrait de l'acte de naissance ou un certificat médical confirmant l'accouchement.

La titulaire doit signaler, à son organisme assureur, dans les deux jours, la reprise d'une activité professionnelle.

Section 3 **Du paiement de l'allocation de maternité**

Article 96

L'allocation de maternité est payée en une fois par l'organisme assureur au plus tard dans le mois qui suit la dernière semaine de repos de maternité visée à l'article 93.

Section 4 **Des cas de refus ou de réduction de l'allocation de maternité**

Article 97

Au cours des semaines de repos de maternité visées à l'article 93, la titulaire ne peut prétendre aux indemnités d'incapacité primaire ni aux indemnités d'invalidité accordées en vertu du présent arrêté.

L'allocation de maternité est diminuée du montant des indemnités auxquelles la titulaire peut prétendre en vertu de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, les semaines de repos de maternité visées à l'article 93.

Chapitre V **Des conditions d'octroi Disposition particulière à l'assurance maternité**

Article 98

Pour obtenir le droit aux prestations prévues dans ce titre, les titulaires visées à l'article 92 doivent satisfaire aux conditions visées aux articles 14 à 18.

Chapitre VI **Disposition générale**

Article 99

Dans la mesure où il n'y est pas dérogé par le présent titre, les dispositions du titre I qui concernent l'incapacité de travail sont applicables en ce qui concerne l'assurance maternité.

Pour l'application des dispositions prévues en matière de financement, l'indemnité de maternité est assimilée à une indemnité d'incapacité primaire; lorsque ladite indemnité est accordée à une titulaire visée à l'article 10, elle est toutefois assimilée à une indemnité d'invalidité.

Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 du Conseil national du Travail sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins

Rendue obligatoire par l'A.R. du 9 décembre 1975 (*M.B.*, 25 décembre 1975).

Modifiée par C.N.T., C.C.T. n° 25 bis du 19 décembre 2001, rendue obligatoire par l'A.R. du 4 février 2002 (*M.B.*, 12 mars 2002).

Chapitre I Objet et champ d'application

Article 1er

La présente Convention collective de travail a pour objet de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, qui figure à l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne.

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 œuvre

Article 3

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

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

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.

Pour l'application de la présente convention, sont également prises en considération:

- a) les indemnités payées par l'employeur comme pécule de vacances conventionnel et complémentaire au pécule légal de vacances;
- b) les indemnités résultant des régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale.

En ce qui concerne la date d'application de l'alinéa 2, b) du présent article, les parties conviennent ce qui suit:

- en règle générale, cette disposition entrera en vigueur lorsqu'une nouvelle directive arrêtée par le Conseil des Communautés européennes aura réglé le problème des avantages complémentaires non légaux de sécurité sociale;
- toutefois, en ce qui concerne les avantages complémentaires non légaux de sécurité sociale liés à des prestations légales où existe actuellement une différence de régime entre les travailleurs masculins et féminins, cette disposition n'entrera en vigueur que lorsque des mesures auront été prises sur le plan légal.

Commentaire

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.L.E. Troclet à la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, *Doc. parl.*, n° 115, session 1964-1965, 9 février 1965, pp. 9 et 18).

La convention prévoit que la date d'entrée en vigueur de l'alinéa 2, b) de cet article sera postposée et dépendra en règle générale de la date à laquelle aura été arrêtée la directive précitée du Conseil des Communautés européennes. Cependant une réserve est faite pour les avantages liés à des prestations légales où existe une différence de régime sur le plan national Ex. pensions, étant donné que la mise en œuvre de la directive sur le plan légal ne sera pas immédiate et qu'il y a dès lieu de lier le sort de ces avantages complémentaires non légaux aux mesures qui seront prises sur le plan légal.

Il n'en est pas de même pour les régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale qui sont les liés à des prestations légales où n'existe aucune discrimination Ex. assurance maladie-invalidité qui entreront en vigueur à la date de la directive précitée.

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.

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 représentant 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 du Travail des Femmes sera informée des travaux de cette commission.

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.

Article 7

§ 1er 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 équivalent 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 Publicité

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 entrera en vigueur à la date de sa conclusion, à l'exception des dispositions prévues à l'article 4, alinéa 3.

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.

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 systèmes neutres d'évaluation des fonctions.

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.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

(*M.B.*, 22 août 1978; err. 30 août 1978)

Cette loi a été modifiée par la loi du 23 juin 1981 (*M.B.*, 1er septembre 1981); la loi du 29 novembre 1983 (*M.B.*, 21 décembre 1983); la loi du 22 janvier 1985 (*M.B.*, 24 janvier 1985; err. 24 avril 1990); la loi du 17 juillet 1985 (*M.B.*, 31 août 1985); l'A.R. n° 465 du 1er octobre 1986 (*M.B.*, 18 octobre 1986); la loi-programme du 22 décembre 1989 (*M.B.*, 30 décembre 1989, err. 4 avril 1990); l'A.R. du 2 mai 1995 (*M.B.*, 18 mai 1995); la loi du 29 mai 1991 (*M.B.*, 10 juillet 1991); la loi du 3 avril 1995 (*M.B.*, 10 mai 1995); la loi du 18 juillet 1985 (*M.B.*, 31 août 1985); la loi du 26 juillet 1996 (*M.B.*, 1er août 1996); la loi du 6 décembre 1996 (*M.B.*, 24 décembre 1996, err. 10 janvier 1997), par la loi du 20 juillet 2005 (*M.B.*, 29 juillet 2005), loi du 17 mai 2007 (*M.B.*, 19 juin 2007), par la loi du 17 juillet 2007, (*M.B.*, 1 décembre 2007)

Titre I Les contrats de travail en général

Chapitre I Dispositions générales

Article 1er

La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique.

Elle s'applique aussi aux travailleurs visés à l'alinéa 1er occupés par l'Etat, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionnés par l'Etat, qui ne sont pas régis par un statut.

Article 5

Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

Article 11bis

Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.

L'horaire de travail à temps partiel peut être variable. La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1, alinéa 8 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doit toutefois être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre au maximum. Cette période peut être prolongée à un an maximum par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou, à défaut, le règlement de travail. Elle peut être prolongée par le Roi pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorable parmi ceux qui :

- soit sont prévus par le règlement de travail;

- soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat visé à l'alinéa 1er ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur d'activité.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et aux conditions qu'Il détermine, autoriser qu'il soit dérogé à la limite d'un tiers dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises ou pour les catégories de travailleurs ou de travaux auxquels cette limite ne peut être appliquée.

Une même dérogation peut être prévue par convention collective de travail, conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

Si la convention collective de travail a été conclue en dehors de l'organe paritaire compétent, cette convention collective de travail doit être approuvée par cet organe paritaire.

Lorsque le contrat prévoit des prestations inférieures aux limites fixées par ou en vertu de la présente loi, la rémunération est néanmoins due sur base de ces limites minimales.

Chapitre II Obligations des parties

Article 16

L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

Chapitre III Suspension de l'exécution du contrat

Article 28

L'exécution du contrat est suspendue:

- 1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;
- 2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à *43bis*, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- 2°bis* pendant la durée de l'absence visée à l'article *39bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- 3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;
- 4° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de :
 - a) la loi du 1er juillet 1963 portant instauration d'une indemnité de promotion sociale;
 - b) la section 6 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;

c) la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.

5° pendant la durée de l'absence du travailleur qui fait l'objet de mesures privatives de liberté à caractère préventif.

Article 30bis

Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses.

Les modalités de l'exercice de ce droit et notamment la durée de l'absence, les événements retenus à cet effet, ainsi que, le cas échéant, le nombre de jours d'absence pour de tels motifs, sont fixées par une convention collectif de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail n'est pas d'application, par le Roi.

Sans préjudice de dispositions plus favorables et pour les travailleurs qui ne sont pas visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, le Roi peut fixer le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération.

Chapitre IV Fin du contrat

Article 36

Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

Article 39

§ 1er Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1°, 6° et 7°, et à l'article 38, § 3, alinéa 1er, 3° et 4°, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou partie de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1er, 3° et 4°, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Article 39bis

§ 1er L'employeur peut payer l'indemnité de congé visée à l'article 39, § 1er, par mensualités en cas de licenciement effectué par une entreprise en difficulté ou qui connaît des circonstances économiques exceptionnellement défavorables.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, après avis du Conseil national du Travail, ce qu'il faut entendre par entreprise en difficulté ou connaissant des circonstances exceptionnellement défavorables.

§ 2. L'indemnité de congé payée mensuellement est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les mêmes modalités que celles qui étaient applicables à la rémunération du travailleur dont le contrat a pris fin.

Article 40

§ 1er Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Sans préjudice des dispositions de § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Article 41

Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64, 85 et 115, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

La disposition du premier alinéa s'applique au travailleur à temps partiel proportionnellement toutefois à la durée de ses prestations de travail.

Les travailleurs visés à l'article 13, § 3, 2°, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, ne bénéficient du droit prévu au présent article que s'ils demandent une procédure de reclassement professionnel.

Titre II Le contrat de travail d'ouvrier

Chapitre II Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat

Article 52

§ 1er En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 % de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze jours, le premier jour ouvrable de la période d'incapacité est un jour de carence; la période de salaire garanti prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 27 au paiement de la rémunération pour la journée au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit tandis que la journée payée en application de l'article 27 est considérée comme le premier jour de la période de salaire garanti;

En cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail où le travailleur aurait normalement travaillé.

Pour la détermination du jour de carence, le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

Lorsque l'ouvrier atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants.

§ 2. La rémunération visée au § 1er n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1er.

Toutefois, la rémunération visée au § 1er est due :

1° pour la partie de la période de quatorze jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1er durant une période de quatorze jours;

2° lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 3. La rémunération visée au § 1er n'est pas due à l'ouvrier:

1° qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1er, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

Article 55

En cas d'incapacité de travail de l'ouvrière résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l'article 52 sont applicables.

Titre III Le contrat de travail d'employé

Chapitre II Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat

Article 70

L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

Article 71

L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à sa rémunération pour une période de sept jours et

pendant les sept jours suivants à 60 % de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Les dispositions des articles 52, § 1er et 53 sont applicables à cette rémunération.

Article 76

En cas d'incapacité de travail de l'employée résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions des articles 70 et 71 sont applicables.

Titre V
Le contrat de travail domestique

Chapitre III
Suspension de l'exécution du contrat

Article 112

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail et pendant les sept jours suivants à 60 % de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1er et 2, sont applicables à cette rémunération.

Article 113

En cas d'incapacité de travail du domestique résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l'article 112 sont applicables.

Loi du 4 août 1978 de réorientation économique

(*M.B.*, 17 août 1978)

Cette loi a été abrogée par Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Modifiée par la loi-programme du 22 décembre 1989 (*M.B.*, 30 décembre 1989; par la loi du 23 mars 1994 (*M.B.*, 30 mars 1994); par l'A.R. du 19 décembre 1996 (*M.B.*, 31 décembre 1996); par la loi du 17 février 1997 (*M.B.*, 8 avril 1997) et par la loi du 13 février 1998 (*M.B.*, 19 décembre 1998).

Titre V est abrogé pour en ce qui concerne les matières qui sont de la compétence du législateur fédéral par l'article 32 de la loi du 7 mai 1999 (*M.B.*, 19 juin 1999) et pour ce qui concerne la Communauté flamande et la Région flamande par l'article 20 du décret du Conseil Flamand du 8 mai 2002 (*M.B.*, 26 juillet 2002).

Titre V

Egalité 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

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 aux recyclages 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 œuvre

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;
- 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:

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 135¹

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.

¹ En ce qui concerne le secteur privé, L'A.R. du 17 février 1981 (*M.B.*, 25 février 1981) charge la Commission du travail des femmes et la Commission spécialisée créée en vertu de l'article 6 de la C.C.T. n° 25, de donner des avis à la demande de la juridiction compétente. L'A.R. du 15 février 1993 (*M.B.*, 6 mars 1993) portant création du Conseil de l'Égalité des Chances entre les hommes et les femmes a abrogé l'A.R. du 2 décembre 1974 qui avait institué la Commission du travail des femmes. Aux termes de l'art. 7 de l'A.R. du 15 février 1993, la commission permanente du travail (art. 5, § 2) assure les missions que des dispositions légales ou réglementaires attribuent à la Commission du travail des femmes.

En ce qui concerne le secteur public, la Commission consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les services publics a été créée par l'A.R. du 2 mars 1984 (*M.B.*, 6 février 1985). Cet A.R. a été modifié par l'A.R. du 9 janvier 1985 (*M.B.*, 6 février 1985).

§ 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

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.

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 francs 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 francs (1.239,47 €).

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

§ 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

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, 108*bis*, 108*ter* 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.

Arrêté royal du 8 février 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

(M.B., 16 février 1979)

Article 1er

Dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle pour lesquels le sexe constitue une condition déterminante, il peut être fait mention du sexe dans les seuls cas énumérés ci-après:

1° les personnes qui exercent les emplois ou activités professionnelles:

- d'acteur, actrice, chanteur, chanteuse, danseur, danseuse et d'artiste appelé à jouer un rôle de personnage masculin ou féminin;
- de mannequin qui doit revêtir des vêtements en vue de les présenter;
- de modèle pour les peintres, sculpteurs, photographes, instituts de beauté;

2° les emplois ou les activités professionnelles qui s'exercent à l'étranger dans des pays tiers aux pays membres de la Communauté économique européenne et où les lois et coutumes imposent qu'ils soient exercés par des personnes d'un sexe déterminé.

Article 2

Le présent arrêté produit ses effets le 27 août 1978.

Article 3

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté royal 15 février 1980 portant création d'une Commission de l'enseignement pour la garantie de l'égalité des rôles des hommes et des femmes dans la société

(M.B., 26 février 1980)

Article 1er

Il est créé auprès du Ministère de l'Education nationale et de la Culture néerlandaise et auprès de l'Administration des Services communs de l'Education nationale en particulier, une "Commission de l'Enseignement pour la garantie de l'égalité des rôles des hommes et des femmes dans la société", ci-après dénommée la Commission.

Article 2

La Commission a pour mission, soit de sa propre initiative, soit à la demande du Ministre de l'Education nationale:

- de donner des avis, de faire des études ou de proposer des mesures légales ou réglementaires en toute matière concernant directement ou indirectement l'égalisation des chances des garçons et des filles dans toute orientation d'études et à tous les niveaux de l'enseignement;
- de procéder à des recherches et de donner des avis concernant les différents moyens pédagogiques tels que la mixité et la coéducation à mettre en œuvre pour éduquer à une relation harmonieuse garçon-fille et homme-femme dans la vie scolaire, familiale, sociale, économique, culturelle et politique;
- de formuler des éléments de programme à insérer dans la formation et dans le recyclage des enseignants;
- de proposer des mesures permettant d'adapter les activités des centres P.M.S. et des offices d'orientation scolaire et professionnelle.

Elle peut, pour accomplir sa mission, s'entourer de toutes les informations nécessaires et recourir à des experts non-membres de la Commission.

Article 3

La Commission est composée de:

1° un président et un vice-président choisis en raison de leur compétence dans le domaine des problèmes relevant de la Commission.

Ils sont de sexe différent et appartiennent à des tendances idéologiques différentes;

2° huit membres représentant respectivement, deux l'enseignement organisé par l'Etat, deux autres l'enseignement officiel subventionné, et quatre l'enseignement libre subventionné. Parmi ces membres, quatre représentent l'enseignement confessionnel, quatre autres l'enseignement non confessionnel;

3° quatre membres représentant respectivement, deux les centres psycho-médico-sociaux officiels et deux les centres psycho-médico-sociaux libres;

4° trois membres désignés parmi les candidats présentés sur des listes doubles par les trois organisations syndicales représentées dans le Comité de Consultation syndicale du département;

5° deux membres désignés parmi les candidats présentés sur des listes doubles par le "Nationaal Verbond Ouderverenigingen bij het Officieel Neutraal Onderwijs" d'une part et par la "Nationale Confederatie der Ouderverenigingen" d'autre part;

6° deux membres désignés parmi les candidats présentés sur une liste double par la Commission du Travail des Femmes, créée par l'arrêté royal du 2 décembre 1974;

7° cinq membres choisis en raison de leur compétence ou de leur qualification dans le domaine relevant de la Commission.

Pour chacun des membres visés du 2° au 7°, il est désigné un suppléant du même sexe et de la même tendance idéologique.

Tant les membres effectifs que les membres suppléants visés au 3°, 4°, 6° et 7° seront choisis de manière à assurer chaque fois un équilibre idéologique.

La Commission est composée de sorte qu'il existe un équilibre tant entre les appartenances idéologiques qu'entre le sexe des membres.

Les président, vice-président et membres effectifs et suppléants sont nommés par Nous pour un mandat de quatre ans renouvelable.

Lorsqu'un membre ne peut plus remplir son mandat, ce mandat est achevé par son suppléant.

Article 4

Les travaux de la Commission sont dirigés par le président. Le vice-président le remplace en cas d'absence ou d'empêchement. Le président est assisté d'un bureau composé, outre le président et le vice-président, de six membres de la Commission élus en son sein.

Le bureau est chargé de la préparation des travaux de la Commission et de l'exécution de ses décisions.

L'équilibre entre les sexes et les appartenances idéologiques sera aussi respecté au sein de ce bureau.

Article 5

La Commission peut constituer en son sein, sous la présidence d'un membre du bureau, des sections ou des groupes de travail. L'équilibre entre les appartenances idéologiques sera aussi respecté au sein de ces sections ou groupes de travail.

Article 6

La Commission ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres est présente.

Si cette condition n'est pas remplie, la Commission est convoquée à huitaine avec le même ordre du jour et délibère valablement quel que soit le nombre de membres présents.

Article 7

Le secrétariat de la Commission est assuré par un fonctionnaire des Services communs de l'Education nationale.

Article 8

La Commission établit son règlement d'ordre intérieur.

L'ordre du jour de la Commission est fixé par le bureau.

Lorsqu'un membre ne peut être présent, il en avertit son suppléant. Le suppléant n'est pas présent en même temps que le membre effectif.

Article 9

Les président et vice-président, les membres de la Commission, des sections et groupes de travail, ainsi que les experts, ont droit:

1° à un jeton de présence de 400 francs (9,92 €) par séance d'au moins deux heures, sauf s'ils font partie d'un cabinet ministériel ou s'ils appartiennent à une administration de l'Etat, ou à un organisme d'intérêt public ou à une institution subventionnée;

2° s'ils assistent à une réunion tenue en dehors de leur résidence administrative:

a) au remboursement des frais de parcours aux conditions fixées par l'arrêté royal du 18 janvier 1965;

b) à une indemnité pour frais de séjour aux conditions fixées par l'arrêté royal du 24 décembre 1964.

Pour l'application de ces arrêtés, le président, le vice-président, les membres effectifs et suppléants et les experts sont assimilés aux fonctionnaires du rang 13.

Article 10

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Article 11

Notre Ministre de l'Education nationale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

**Arrêté royal du 17 février 1981 pris en exécution de l'article 135 de la loi du 4 août 1978
de réorientation économique**

(M.B., 25 février 1981)

Article 1er

Sont chargées de donner des avis à la demande de la juridiction compétente sur les litiges portant sur l'application dans le secteur privé des dispositions du titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique:

- 1° la Commission du Travail des Femmes créée par l'arrêté royal du 2 décembre 1974;
- 2° et la Commission spécialisée créée en vertu de l'article 6 de la convention collective de travail n° 25, conclue le 15 octobre 1975 au sein du Conseil national du Travail, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1975.

Article 2

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

**Convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 du Conseil national du Travail,
concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps
partiel**

Rendue obligatoire par l'A.R. du 21 septembre 1981 (*M.B.*, 6 octobre 1981, err. 4 décembre 1981).

Modifiée par C.N.T., C.C.T. n° 35bis du 9 février 2000 (*M.B.*, 29 mars 2000), rendue obligatoire par l'A.R. du 12 mars 2000 (*M.B.*, 29 mars 2000).

Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective s'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Commentaire

Conformément aux principes définis par le Bureau international du Travail, le Conseil est d'avis que le travail à temps partiel doit être distingué d'autres formes de travail, notamment du travail occasionnel, du travail saisonnier et du travail temporaire et qu'il doit s'agir d'un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale.

Principe de non-discrimination

Article 1 bis

a. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

b. Lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique.

c. Lorsque des raisons objectives le justifient, l'accès à des conditions d'emploi particulières peut être subordonné à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire.

Les critères d'accès à des conditions d'emploi particulières seront réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination tel que défini au point a. ci-avant.

Commentaire

Cet article a pour objet d'inscrire dans la présente convention le principe de non-discrimination figurant dans la clause 4 de l'accord-cadre repris en annexe de la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclue par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Dispositions du contrat écrit

Article 2

En application de l'article 11*bis*, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat écrit peut soit mentionner explicitement le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus, soit se référer aux régimes de travail à temps partiel insérés dans le règlement de travail et/ou à ceux fixés par les commissions paritaires ou au niveau de l'entreprise.

Définition et modalités d'application de l'horaire variable

Article 3

Pour l'application de l'article 11*bis*, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'horaire est variable lorsque le contrat de travail pour un travail à temps partiel fixe la durée hebdomadaire du travail sans spécifier d'avance les jours et/ou les heures de l'horaire de travail.

Dans ce cas, le travailleur doit être préalablement informé des prestations journalières de travail qu'il devra assurer.

La procédure d'information préalable sera fixée par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente.

A défaut d'une telle convention collective, le travailleur sera informé de son horaire au moins cinq jours ouvrables à l'avance.

Priorité pour l'obtention d'un emploi à temps plein

Article 4

Le travailleur occupé à temps partiel doit obtenir par priorité, à sa demande, un emploi à temps plein qui devient vacant pour lequel il peut entrer en ligne de compte et pour autant qu'il réponde aux qualifications requises et accepte le régime horaire proposé.

Le travailleur occupé à temps partiel intéressé par un emploi à temps plein en informe l'employeur ou son préposé qui a pour tâche de communiquer au travailleur concerné toute vacance d'un emploi à temps plein.

Prestations des heures complémentaires

Article 5

Les commissions paritaires précisent dans quelles conditions et dans quelle mesure des heures complémentaires peuvent être prestées.

Par heures complémentaires, il faut entendre les heures qui dépassent la durée du travail conventionnelle des travailleurs à temps partiel sans toutefois dépasser la durée normale de travail fixée par la loi ou par convention collective.

Article 6

A défaut de conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire, le dépassement de l'horaire résultant d'heures de travail prestées à la demande du travailleur peut donner lieu à une adaptation du contrat si le travailleur en a formulé la demande. Cette adaptation se fera en cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre. Les modalités d'adaptation seront déterminées de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

L'adaptation ne pourra, si le travailleur l'exige, se situer en dessous de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant ce trimestre.

Article 7

A défaut de conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire, les heures complémentaires prestées à la demande de l'employeur ne pourront l'être qu'avec l'accord du travailleur.

En cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre, les dispositions suivantes s'appliqueront :

Le travailleur intéressé bénéficiera à sa demande:

- a) soit de la révision du contrat selon les normes définies à l'article précédent;
- b) soit d'un repos compensatoire, à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre atteigne en moyenne 20 % de l'horaire convenu.

Ce repos compensatoire doit être accordé, endéans les treize semaines qui suivent le trimestre.

Les modalités d'octroi du repos compensatoire sont fixées par accord entre l'employeur et le travailleur intéressé. A défaut d'un tel accord, le repos compensatoire doit être octroyé par tranche minimum d'une heure et ne peut dépasser par semaine 20 % de la durée hebdomadaire prévue dans le contrat.

Le calcul de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant les périodes de vacances, sera établi par assimilation à celle des autres mois de la période trimestrielle, de manière à éviter que la période de vacances n'influence le calcul de la moyenne.

Article 8

Pour l'application des articles 6 et 7, on entend par trimestre, celui qui est pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Commentaire

La notion 'trimestre' en sécurité sociale se définit de deux manières différentes selon la périodicité des paiements : elle correspond soit au trimestre civil pour les travailleurs étant rémunérés au mois, soit à la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans un même trimestre civil, pour les travailleurs étant payés par périodes inférieures ou ne coïncidant pas au mois. (cf. article 24 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale).

Rémunération

Article 9

Le travailleur occupé à temps partiel doit, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein, quelles que soient les modalités de paiement de cette rémunération.

Tous les éléments qui constituent la rémunération du travailleur occupé à temps plein doivent lui être appliqués suivant les mêmes normes, barèmes et critères d'octroi, proportionnellement à la durée de son travail dans l'entreprise, pour autant qu'il soit occupé dans des conditions similaires et relève de la même catégorie de travailleurs.

Article 10

Le travailleur occupé à temps partiel a droit à un revenu minimum mensuel moyen calculé au prorata de la durée de son travail dans l'entreprise et proportionnellement au revenu minimum mensuel moyen du travailleur occupé à temps plein, tel qu'il est déterminé par convention collective conclue au sein de la commission paritaire compétente, ou à son défaut, au sein du Conseil national du Travail.

Date d'entrée en vigueur - Durée - Révision et dénonciation

Article 11

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les articles 1 à 4 entrent en vigueur à la date et selon les modalités prévues à l'article 8 de la loi du 23 juin 1981 insérant dans la législation du travail, certaines dispositions relatives au travail à temps partiel.

Les articles 5 à 11 entrent en vigueur dix jours après la date de la publication au *Moniteur belge* de la loi du 23 juin 1981 précitée.

La présente convention peut être revue ou dénoncée moyennant un préavis de 6 mois, à la demande de la partie signataire la plus diligente.

Arrêté royal du 16 octobre 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 août 1978 de réorientation économique

(M.B., 5 novembre 1981)

Article 1er

Pour l'application de la section 2, chapitre II du Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, on entend par orientation et formation professionnelles les matières suivantes qui ne sont pas soumises à la concertation prévue à l'article 5 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement: l'apprentissage d'un métier ou d'une profession dans les entreprises et les services du secteur privé ou du secteur public, y compris les stages, notamment les stages des jeunes.

Article 2

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Article 3

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté royal du 29 juin 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 août 1978 de réorientation économique

(M.B., 25 août 1983)

Article 1er

Pour application de la section 2, chapitre II du Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique et pour autant qu'il s'agisse de matières soumises à la concertation prévue à l'article 5 de la loi du 29 mai 1959, on entend par:

1. Formation professionnelle : l'enseignement à l'exception de:
 - a) l'enseignement maternel et primaire;
 - b) l'enseignement secondaire général du type II;
 - c) les deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire général du type I.
2. Orientation professionnelle: l'information et les avis relatifs aux possibilités d'études et d'orientation scolaire et professionnelle concernant la formation professionnelle visée au point 1 susmentionné fournis par:
 - a) les centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par l'Etat;
 - b) les organismes et les personnes qui sont autorisés, en exécution de l'article 5 de la loi du 6 juillet 1970 sur l'enseignement spécial, à établir un rapport d'inscription ainsi que les services qui sont chargés de l'accompagnement permanent des élèves de l'enseignement spécial conformément à l'article 12, § 2 de la même loi.

Article 2

Pour l'application de la section 2, chapitre II du Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique on entend également par:

1. Orientation professionnelle: l'information et les avis relatifs aux possibilités d'études et d'orientation scolaire et professionnelle fournis par les services de consultation en matière d'études ou services similaires créés dans le cadre des universités.
2. Formation professionnelle: l'enseignement universitaire.

Article 3

§ 1er Sans préjudice des décisions des Pouvoirs Organisateurs par lesquelles la mixité a été instaurée dans l'enseignement, pour l'application de l'égalité de traitement dont il est question à l'article 125 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, l'inscription d'un élève régulier ne pourra être refusée sur la base de son sexe, sauf s'il existe sur le territoire de la commune où se situe l'établissement ou dans une des communes limitrophes, un établissement de même caractère qui dispense la formation professionnelle souhaitée et où des élèves de ce sexe peuvent s'inscrire. Les communes limitrophes telles que définies ci-dessus ne sont pas ajoutées aux communes qui au 1er septembre 1983 comptent 100 000 et au 1er septembre 1988, 30.000 habitants.

§ 2 A partir du 1er janvier 1990 les communes limitrophes, telles que définies au § 1er ne sont plus ajoutées aux communes.

§ 3 Pour l'application des §§ 1er et 2, la population est celle qui résulte des derniers chiffres publiés au *Moniteur belge*.

Article 4

En ce qui concerne l'application de l'égalité de traitement dont question à l'article 125 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, sur le plan de la formation professionnelle dans l'enseignement spécial secondaire, le Ministre de l'Education nationale peut accorder des dérogations individuelles aux dispositions de l'article 3, sur avis du Conseil supérieur de l'enseignement spécial.

La décision relative à toute demande de dérogation, qu'elle soit favorable ou défavorable, doit être motivée.

Article 5

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er juillet 1983.

Article 6

Nos Ministres de l'Education nationale sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de l'exécution du présent arrêté.

Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 du Conseil national du Travail, concernant le recrutement et la sélection des travailleurs

(M.B., 28 juillet 1984)

Inséré par C.C.T. n° 38ter du 17 juillet 1998, rendue obligatoire par l'A.R. du 8 octobre 1998 (M.B., 27 octobre 1998), modifié par la C.C.T. n° 38quater du 14 juillet 1999, rendue obligatoire par l'A.R. du 31 août 1999 (M.B., 21 septembre 1999)

Article 2bis

L'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire.

Pendant la procédure, l'employeur doit traiter tous les candidats de manière égale. Il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels 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. Ainsi l'employeur ne peut en principe faire de distinction sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation, de l'orientation sexuelle, d'un handicap

Arrêté royal du 2 mars 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

(M.B., 29 mars 1984)

Modifié par l'A.R. du 9 janvier 1985 (M.B., 6 février 1985).

Article 1er

§ 1er Il est créé auprès du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions une Commission appelée "Commission consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les services publics", ci-après dénommée "la Commission".

§ 2. La Commission a pour mission de donner à la juridiction compétente, lorsque cette dernière le demande, des avis sur des litiges portant sur l'application, dans les services publics, des dispositions du Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique. Elle a en outre pour mission, soit de sa propre initiative, soit à la demande du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, afin de prévenir tout litige, de donner des avis, de faire des études ou de proposer des mesures légales ou réglementaires en toute matière concernant directement ou indirectement l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les services publics.

Elle peut recueillir toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et recourir, le cas échéant, à des experts qui ne sont pas membres de la Commission.

Article 2

§ 1er Par service public au sens de l'article 1er, il faut entendre:

- a) les administrations et les autres services de l'Etat, y compris les services de la Cour des comptes, ceux qui assistent le pouvoir judiciaire ou le Conseil d'Etat, les établissements d'enseignement et les forces armées;
- b) les organismes d'intérêt public qui dépendent de l'Etat;
- c) les services des Communautés et des Régions, ainsi que les organismes d'intérêt public qui dépendent d'une Communauté ou d'une Région;
- d) les provinces, les agglomérations, la commission française de la culture, la commission néerlandaise de la culture et les commissions réunies de la culture de l'agglomération bruxelloise, les fédérations de communes, les associations de communes, les communes, les centres publics d'aide sociale, les centres publics intercommunaux d'aide sociale ainsi que les autres établissements publics subordonnés aux provinces et aux communes;
- e) les polders et les wateringues.

§ 2. La Commission n'est pas compétente à l'égard du personnel des services de la Chambre des représentants et du Sénat, du personnel des Conseils de Communauté et des Conseils de Région, des magistrats et des greffiers de l'Ordre judiciaire, des titulaires d'une fonction au Conseil d'Etat ainsi que des membres de la Cour des comptes.

Article 3

§ 1er La Commission comprend une section d'expression française, une section d'expression néerlandaise et une section d'expression allemande chargées respectivement d'émettre les avis sur les questions posées en langue française, en langue néerlandaise et en langue allemande.

La Commission se compose:

1° d'un président et d'un vice-président désignés par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions;

2° par section:

a) pour la section d'expression française et la section d'expression néerlandaise:

- de six membres effectifs et de six membres suppléants désignés par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions;
- de six membres effectifs et de six membres suppléants désignés par les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

b) pour la section d'expression allemande:

- de trois membres effectifs et de trois membres suppléants désignés par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions;
- de trois membres effectifs et de trois membres suppléants désignés par les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Le président, le vice-président et les membres de la Commission sont désignés pour un mandat de quatre ans, renouvelable.

§ 2. Le président, le vice-président et les membres désignés par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, sont choisis parmi les membres du personnel des services publics visés à l'article 2, § 1er.

Ils doivent être titulaires d'un grade classé dans le rang 13 au moins ou être dotés d'une échelle de traitements égale ou supérieure à l'échelle 13/1, telle qu'elle est fixée au tableau qui constitue l'annexe I de l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des ministères.

§ 3. Le président doit avoir fourni la preuve de la connaissance du français et du néerlandais. Il assure la présidence de la section d'expression française et de la section d'expression néerlandaise. Le vice-président doit avoir fourni la preuve de la connaissance de l'allemand et du néerlandais ou du français. Il assure notamment la présidence de la section chargée d'émettre un avis sur les questions posées en langue allemande.

§ 4. Le secrétariat est assuré par un fonctionnaire mis à la disposition de la Commission par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions.

Article 4

§ 1er La Commission ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres désignés par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, d'une part, et la moitié au moins des membres désignés par les organisations syndicales, d'autre part, sont présents.

La Commission statue sans délai. Toutefois, si elle fait usage de la faculté prévue par l'article 1er, § 2, alinéa 2, elle émet son avis dans les deux jours ouvrables suivant le jour où la demande d'avis a été inscrite pour la première fois à l'ordre du jour d'une séance.

§ 2 L'avis de la Commission est motivé; il est émis à la majorité des voix.

Le président n'a pas voix délibérative.

Les délégués des organisations syndicales et les membres désignés par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions prennent part au vote en nombre égal. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'abstention d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Article 5

En cours de séance, le secrétaire consigne par écrit l'avis, sa motivation et le nombre de voix par lequel il a été acquis. Les notes de minorité, rédigées en séance, sont annexées à l'avis.

En cas de partage des voix, l'avis consigne les différentes opinions.

Le président transmet l'avis et les notes de minorité à la juridiction compétente et fait parvenir une copie de ces documents aux membres effectifs, aux membres suppléants, aux organisations syndicales représentées ainsi qu'à la Commission du Travail des Femmes.

Article 6

Le président, le vice-président, les membres de la Commission, le secrétaire et, le cas échéant, les experts reçoivent, s'ils assistent à une séance en dehors de leur résidence administrative, le remboursement des frais de séjour et de parcours aux conditions fixées respectivement par l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des ministères et l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours.

Pour l'application de cette disposition, les personnes étrangères aux services publics sont assimilées aux agents revêtus d'un grade classé au rang 13; il est tenu compte de la résidence effective.

Les agents des services publics qui ne sont pas titulaires d'un grade classé dans un rang sont également assimilés aux agents revêtus d'un grade classé au rang 13.

Article 7

La Commission établit son règlement d'ordre intérieur et le soumet à l'approbation du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions.

Article 8

Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

(*M.B.*, 24 janvier 1985)

Cette loi a été modifiée par la loi du 1er août 1985 (*M.B.*, 6 août 1985); par l'A.R. n° 424 du 1er août 1986 (*M.B.*, 21 août 1986) ratifié par l'article 6, 1° de la loi du 15 décembre 1986 (*M.B.*, 19 décembre 1986) et par l'A.R. n° 442 du 14 août 1986 (*M.B.*, 30 août 1986) confirmé par l'article 13, 6° de la loi du 15 décembre 1986 (*M.B.*, 19 décembre 1986); loi-programme du 22 décembre 1989 (*M.B.*, 30 décembre 1989); l'A.R. du 21 mai 1991 (*M.B.*, 28 mai 1991); la loi du 20 juillet 1991 (*M.B.*, 1er août 1991); la loi du 21 décembre 1994 (*M.B.*, 23 décembre 1994); la loi du 22 décembre 1995 (*M.B.*, 30 décembre 1995); l'A.R. du 14 mars 1997 (*M.B.*, 29 mars 1997); la loi du 13 février 1998 (*M.B.*, 19 février 1998); la loi du 22 février 1998 (*M.B.*, 3 mars 1998); la loi du 25 janvier 1999 (*M.B.*, 6 février 1999); la loi du 26 mars 1999 (*M.B.*, 1 avril 1999); la loi du 12 août 2000 (*M.B.*, 31 août 2000); la loi du 27 décembre 2000 (*M.B.*, 6 janvier 2001); la loi du 23 mars 2001 (*M.B.*, 5 avril 2001); la loi du 10 août (*M.B.*, 15 septembre 2001); l'A.R. du 30 novembre 2001 (*M.B.*, 29 janvier 2002) et la loi du 30 décembre 2001 (*M.B.*, 31 décembre 2001) et la loi du 17 mai 2007 (*M.B.*, 19 juin 2007), la loi du 27 décembre 2006 (*M.B.*, 28 décembre 2006), la loi du 17 mai 2007 (*M.B.*, 19 juin 2007).

Chapitre IV Emploi et compétitivité

Section V Interruption de la carrière professionnelle Sous-section 1er Champ d'application

Article 99

Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs et aux employeurs. Elles ne sont toutefois pas applicables aux travailleurs occupés conformément aux dispositions de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes :

Pour l'application de ces dispositions sont assimilées:

- 1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis;
- 2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, aux conditions particulières et selon les modalités qu'Il détermine, étendre les avantages prévus par la présente section au personnel définitif ou temporaire des administrations et autres services des ministères et des organismes d'intérêt public qui ont obtenu une autonomie de gestion en vertu des dispositions de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, conformément aux règles et conditions qu'Il arrête, étendre en tout ou en partie les avantages déterminés par la présente section à tous ou certains membres du personnel du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique des services de police visés à l'article 116 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, ou à ceux de l'un des deux cadres précités et de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale visée à l'article 143 de cette même loi du 7 décembre 1998.

Sous réserve des modalités particulières d'application et des exceptions fixées par le Roi, les arrêtés d'exécution de l'alinéa 3 sont applicables de plein droit, à partir du premier jour du deuxième mois qui suit celui de l'entrée en vigueur du présent alinéa, et sans qu'il faille solliciter les avis ou attendre les propositions prescrits par des dispositions légales ou réglementaires, au personnel des organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au contrôle ou à la tutelle de l'Etat.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, étendre le régime de l'interruption de la carrière professionnelle ou instituer un régime analogue applicable:

1° aux membres du personnel des établissements d'enseignement de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat et des centres de formation de l'Etat;

2° aux membres du personnel subventionné des établissements d'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux subventionnés par l'Etat;

3° aux membres du personnel des autres services de l'Etat, à l'exception toutefois des membres du personnel des forces armées et des magistrats de l'ordre judiciaire, de la Cour d'arbitrage, du Conseil d'Etat et de la Cour des comptes.

Sans préjudice des alinéas suivants, les provinces, les communes, les agglomérations et fédérations de communes ainsi que les établissements publics et associations de droit public qui en dépendent sont autorisés à appliquer à leur personnel autre que celui visé à l'alinéa 5 le régime de l'interruption de la carrière fixé en application des articles 100, 100bis, 102 et 102bis de cette loi.

Les membres du personnel statutaire et contractuel des provinces et des communes ont droit à l'interruption de la carrière professionnelle pour autant qu'ils répondent aux conditions et aux modalités fixées en application de l'article 100, alinéa 3.

Les membres du personnel visés à l'alinéa précédent ont également droit à la réduction de leurs prestations de travail à temps plein d'un cinquième ou de la moitié pour autant qu'ils répondent aux conditions et aux modalités fixées en application de l'article 102, § 1er, alinéa 2.

Sont exclus du bénéfice des alinéas 7 et 8:

1° le greffier provincial, le secrétaire communal et son adjoint, le receveur, et les fonctions dirigeantes déterminées par l'autorité provinciale ou communale compétente;

2° le sapeur-pompier ambulancier et le préposé des centres 100, visés à l'annexe 1 de l'arrêté royal du 8 novembre 1967 portant, en temps de paix, organisation des services communaux et régionaux d'incendie et de coordination des secours en cas d'incendie et à l'article 5 de l'annexe 1 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie.

L'autorité provinciale ou communale peut déterminer d'autres fonctions dont les titulaires sont exclus du bénéfice des alinéas 7 et 8 pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement du service.

L'autorité provinciale ou communale compétente peut toutefois, dans les cas où le bon fonctionnement ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires des fonctions visées aux alinéas 9 et 10, qui en font la demande, à bénéficier des dispositions des alinéas 7 et 8.

Toutes les périodes d'absence des membres du personnel des provinces ou des communes, en application de la présente section, sont prises en considération pour le calcul des anciennetés prévues au statut ou au règlement. Pendant les périodes d'absence, le membre du personnel peut faire valoir ses titres à l'avancement.

Sous-section 2 **Interruption de la carrière professionnelle**

Article 100

Une allocation est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail, ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant une telle suspension, ou qui fait appel aux dispositions de l'article 100bis.

La convention conclue dans le cadre de l'alinéa 1er, doit être constatée par écrit.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation.

Article 100bis

§ 1er Un travailleur a droit à la suspension complète de son contrat de travail en cas de soins palliatifs donnés à une personne.

§ 2. Pour l'application de cet article, on entend par soins palliatifs, toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

§ 3. La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre son contrat de travail est fixée à un mois. Cette période peut être prolongée d'un mois.

§ 4. La preuve de la raison de la suspension du contrat de travail, visée au § 2 est à charge du travailleur.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités relatives à la fourniture de cette preuve.

Article 101

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application de l'article 100, alinéa 1er et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours:

- le jour de l'accord ou;
- le jour de la demande en cas d'application de l'article 100bis et 105, § 1er, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière;

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 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, ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Article 101bis

En cas de préavis donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas durant la suspension de l'exécution du contrat de travail prévue à l'article 100 et 100bis.

Sous-section 3
La réduction des prestations

Article 102

§ 1er Une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant un régime semblable ou qui fait appel aux dispositions de l'article 102*bis*. Hormis le cas où il est fait appel aux dispositions de l'article 102*bis*.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation.

Il peut aussi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, assimiler certaines catégories de personnes à des chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations pour tous les jours de la semaine, au sens de l'alinéa 1er.

§ 2. La convention visée au § 1er est constatée par écrit, conformément aux dispositions de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978.

Article 102bis

Un travailleur a droit à une réduction de ses prestations de travail d'1/5 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein en cas de soins palliatifs portés à une personne, selon les dispositions et conditions prévues à l'article 100*bis*, §§ 2 à 4 inclus.

Article 103

En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102 et 102*bis*, sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. Il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

Sous-section 3bis

Application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Article 103bis

La présente sous-section est applicable aux employeurs et aux travailleurs visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Article 103ter

Les articles 100 et 102 ne s'appliquent pas aux travailleurs visés à l'article 103bis, dans la mesure où ces dispositions ont le même objet que la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Article 103quater

Aux travailleurs visés à l'article 103bis une allocation peut être accordée lorsqu'ils demandent l'application du droit tel que prévu par ou en vertu de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions d'octroi de cette allocation, son montant, ainsi que les conditions et les modalités particulières de l'allocation.

Sous-section 4
Dispositions communes

Article 104

L'employeur peut remplacer le travailleur, qui bénéficie de l'application des articles 100 et 102, par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de remplacement prévu à l'article 11^{ter} de la loi du 3 juillet 1978, pour autant, s'ils s'agit de l'article 102, que la modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée.

Par dérogation à cet article 11^{ter}, la durée du contrat de remplacement, conclu en application de l'alinéa 1er, peut excéder deux ans.

Article 104bis

§ 1er. Les employeurs qui, en application des articles 100 et 102, procèdent au remplacement du travailleur par un chômeur complet indemnisé, qui bénéficie d'allocations pour tous les jours de la semaine, peuvent être exonérés partiellement, pour les remplaçants qu'ils engagent, des cotisations patronales visées à l'article 38, §§ 3, 1° à 7°, et 9°, et 3^{bis} de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, ou à l'article 2, §§ 3, 1° à 5° et 7°, et 3^{bis} de l'arrêté-loi du 10 janvier 1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés, à l'article 56, 1° et 2° des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970, et à l'article 59, 1°, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

L'exonération visée à l'alinéa 1er est, pour autant que le remplaçant soit occupé à temps partiel, fixée à 50 % pendant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants et à 25 % pendant le 5^{ème} jusque et y compris le 8^{ème} trimestre suivant celui de l'engagement s'il s'agit d'un employeur affilié à l'Office national de sécurité sociale. Elle est fixée à 50 % pendant le mois de l'engagement et les 14 mois suivants et à 25 % pendant le 15^{ème} jusque et y compris le 26^{ème} mois suivant celui de l'engagement s'il s'agit d'un employeur affilié au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs.

Par dérogation à l'alinéa 2, pour autant que le remplaçant soit engagé après le 31 décembre 1996 et occupé à temps partiel dans une entreprise qui compte moins de 50 travailleurs, la dispense visée à l'alinéa 1er est fixée à 75 % pendant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres suivants et à 50 % pendant le 5^{ème} jusqu'au 8^{ème} trimestre suivant celui de l'engagement s'il s'agit d'un employeur affilié à l'Office national de sécurité sociale. Elle est fixée à 75 % pendant le mois de l'engagement et les 14 mois suivants et à 50 % pendant le 15^{ème} jusque et y compris le 26^{ème} mois suivant celui de l'engagement s'il s'agit d'un employeur affilié au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs. La période dont il faut tenir compte pour déterminer le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, est déterminée par le Roi.

Le présent alinéa produit ses effets le 1er janvier 1997 et cessera d'être en vigueur le 1er janvier 2001.

L'exonération visée à l'alinéa 1er, est, pour autant que le remplaçant soit occupé à temps plein, fixée à 25 % pendant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants s'il s'agit d'un employeur affilié à l'Office national de sécurité sociale. Elle est fixée à 25 % pendant le mois de l'engagement et les 14 mois suivants s'il s'agit d'un employeur affilié au Fonds national de retraite des ouvriers mineurs.

§ 3. Sont exclus de l'application du présent article, les employeurs qui ne satisfont pas aux obligations visées à l'article 39, §§ 1er, 2 et 3, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi

§ 4. Pour pouvoir bénéficier des avantages du présent article, l'employeur doit préciser, dans la déclaration trimestrielle ou mensuelle aux institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, l'identité exacte du travailleur pour lequel il réduit les cotisations patronales et prouver que ce travailleur remplit les conditions requises pour l'application des dispositions du présent article.

Le Roi détermine les modalités relatives aux formalités et justificatifs mentionnés à l'alinéa 1er.

§ 5. Les employeurs qui bénéficient des dispositions du présent article ne peuvent bénéficier, pour ce même travailleur :

1° des dispositions de l'arrêté royal du 21 janvier 1987 portant des nouvelles mesures en vue de promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand et de la section 5 du chapitre II de l'arrêté royal n° 25 du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand;

2° des dispositions de l'arrêté royal n° 483 du 22 décembre 1986 portant réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement des travailleurs domestiques;

3° des dispositions du chapitre II du titre III de la loi-programme du 30 décembre 1988;

4° des dispositions du chapitre VII du titre III de la loi-programme du 30 décembre 1988;

5° des dispositions de l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans portant réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef des jeunes;

6° des dispositions de l'arrêté royal n° 499 du 31 décembre 1986 portant réglementation de la sécurité sociale de certains jeunes défavorisés;

7° des dispositions des titres III, IV et VI de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, confirmé par la loi du 30 mars 1994;

8° des dispositions du chapitre II du titre IV de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses;

9° des dispositions du titre 1er de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi.

§ 6 Les avantages du présent article ne s'appliquent pas aux travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de remise au travail, tel que visé à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1988 de réformes institutionnelles.

§ 7. Les avantages du présent article ne s'appliquent pas en ce qui concerne les remplaçants des travailleurs visés à la sous-section 3bis et en ce qui concerne les remplacements visés à l'article 105, § 3

Article 105

§ 1er Le Roi peut fixer les cas, les conditions et les modalités d'octroi du droit à l'interruption de la carrière professionnelle et du droit à la réduction des prestations de travail, visés aux sous-sections 2 et 3.

§ 2. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par les articles 100 et 102.

Article 106

(...)

Article 106bis

En cas de préavis donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas durant la suspension complète de l'exécution du contrat de travail prévue aux articles 100, 100bis et dans le cadre de la sous-section 3bis.

Article 107

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect 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.

Les dispositions des articles 27 à 32 du titre II du chapitre III de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier sont également d'application à la présente section et à ses arrêtés d'exécution.

Sous-section 5 Droit au travail à temps partiel

Article 107bis

§ 1er Le travailleur qui a épuisé toutes les possibilités légales de réduire ses prestations de travail prévues à l'article 102 de la présente loi a le droit, pour la période consécutive à la période de réduction de ses prestations de travail, de passer à un contrat de travail à temps partiel qui prévoit le même régime de travail que celui qui s'appliquait au travailleur pendant la période de réduction de ses prestations de travail en application de l'article 102 de la présente loi.

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des Ministres les règles et conditions relatives à l'exercice de ce droit.

§ 2. Lorsqu'en application du présent article, le travailleur passe à un contrat de travail à temps partiel, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou pour motif suffisant, à partir du début d'une période de trois mois précédant le passage à un contrat de travail à temps partiel jusqu'à trois mois après le passage à un contrat de travail à temps partiel.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères au passage à un contrat de travail à temps partiel visé au présent article.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, met fin au contrat de travail sans motif grave ou suffisant est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 63, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, à l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et aux articles 16 à 18 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, ou avec l'indemnité qui doit être payée en cas de licenciement d'un délégué syndical.

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

(*M.B.*, 26 août 1987)

Modifié par l'A.R. du 12 août 1993 (*M.B.*, 24 septembre 1993).

Chapitre Ier Actions positives - définitions et champ d'application

Article 1er

Les actions positives consistent en des actions menées dans les domaines visés à l'article 116, alinéa 1er de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique et ont pour but de remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces actions sont menées sous la forme de plans d'égalité de chances, qui comportent soit des mesures de correction des effets préjudiciables à l'égard des femmes et découlant de situations et comportements sociaux traditionnels, soit des mesures de promotion de leur présence et de leur participation à la vie professionnelle dans tous les secteurs et professions et à tous les niveaux hiérarchiques.

Article 2

Le présent arrêté vise les actions positives menées dans les branches d'activité et les entreprises du secteur privé, telles que les définit la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Chapitre II Plans d'égalité de chances

Article 3

Des plans d'égalité de chances peuvent être établis soit au sein de la branche d'activité, soit au sein de l'entreprise, en concertation avec les représentants des travailleurs.

Article 4

Un plan d'égalité de chances contient notamment:

- 1° une description des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise et les entreprises;
- 2° une description des actions positives envisagées;
- 3° la date d'entrée en vigueur du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

Article 5

En concertation avec les représentants des travailleurs, notamment dans le cadre des organes de concertation au sein de l'entreprise (conseil d'entreprise, comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail,

délégation syndicale) et conformément aux missions qui sont imparties à ces organes en vertu des dispositions légales ou réglementaires, il est procédé à une évaluation périodique des résultats du plan d'égalité de chances.

Article 5bis

Un rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sera établi annuellement dans les entreprises, qu'il existe ou non un plan d'égalité de chances dans ces entreprises ou pour la branche d'activité dont elles relèvent. Ce rapport sera présenté au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil, à la délégation syndicale, en même temps que les informations à fournir annuellement sur les perspectives générales de l'entreprise et la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Article 6

L'accompagnement général des plans d'égalité de chances incombe au Ministre qui a la politique relative à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans ses attributions. Il consulte les commissions ayant une compétence d'avis dans les matières relevant du présent arrêté.

Chapitre III
Disposition finale

Article 7

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Loi-programme du 22 décembre 1989

(*M.B.*, 30 décembre 1989; err. 4 avril 1990)

Modifié par la loi du 20 juillet 1991 (*M.B.*, 1 août 1991); par la loi du 26 juin 1992 (*M.B.*, 30 juin 1992); par la loi du 23 mars 1994 (*M.B.*, 30 mars 1994, err. 25 mai 1994); par la loi du 26 juillet 1996 (*M.B.*, 1er août 1996); par la loi du 13 février 1998 (*M.B.*, 19 février 1998); par la loi du 26 juin 2000 (*M.B.*, 29 juillet 2000).

Chapitre IV

Dispositions concernant le travail à temps partiel

Section 1

Priorité aux travailleurs à temps partiel pour l'obtention d'un emploi vacant chez leur employeur

Article 152

La présente section s'applique aux travailleurs qui sont liés par un contrat de travail à temps partiel ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Le Roi peut exclure certains travailleurs de l'application de la présente section.

Article 153

Le travailleur à temps partiel peut introduire par écrit auprès de son employeur une demande d'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel qui, presté seul ou à titre complémentaire, lui procure un régime de travail à temps partiel nouveau, dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure à celle du régime de travail à temps partiel dans lequel il travaille déjà.

Lorsque le travailleur à temps partiel a introduit une demande comme il est prévu à l'alinéa 1er, l'employeur doit lui communiquer par écrit chaque emploi vacant à temps plein ou à temps partiel, ayant trait à la même fonction que celle que le travailleur exerce déjà et pour laquelle il possède les qualifications requises.

L'employeur confirme par écrit la réception de la demande introduite par le travailleur en application de l'alinéa 1er. L'accusé de réception mentionne expressément que l'introduction de la demande entraîne l'application de l'alinéa 2. L'employeur conserve la demande et une copie de l'accusé de réception.

Article 154

Le travailleur à temps partiel doit se voir attribuer par priorité à un emploi à temps plein ou à temps partiel déclaré vacant par l'employeur, tel que visé à l'article 153, alinéa 2, lorsqu'il a introduit une demande à ce propos.

Le Roi peut déterminer les cas dans lesquels pour l'application de l'alinéa 1er les dispositions du premier alinéa ne sont pas d'application sur la base de l'incompatibilité de l'emploi vacant avec l'emploi à temps partiel occupé par le travailleur.

Article 155

Lorsqu'un travailleur à temps partiel qui perçoit des allocations de chômage pour les heures durant lesquelles il ne travaille pas habituellement a introduit, conformément à l'article 153, alinéa 1er, une demande d'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel, à titre complémentaire ou non, et n'accepte pas l'emploi à temps plein ou à temps partiel visé à l'article 153, alinéa 2, qui lui est présenté par écrit par son employeur, ce dernier en informe le bureau régional du chômage de l'Office national de l'emploi.

Article 156

Le Roi fixe les délais, les conditions et les modalités selon lesquelles l'employeur doit effectuer les communications visées à l'article 153, alinéa 2 et à l'article 155.

Section 2

Contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel

Sous-section 1

Publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel

Article 157

Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel, constaté par écrit conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou d'un extrait de ce contrat de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité du travailleur à temps partiel auquel ils s'appliquent ainsi que sa signature et celle de l'employeur, doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Le Roi peut prévoir d'autres modalités équivalentes.

Article 158

Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé selon un cycle dont les horaires de travail ont été repris dans le règlement de travail et qui s'étend sur plus d'une semaine, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Par cycle, il faut entendre une succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans le règlement de travail.

A défaut, l'employeur est tenu de se conformer aux obligations prévues à l'article 159.

Article 159

Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les horaires journaliers de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs par l'affichage d'un avis conforme au prescrit de l'alinéa 2, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés, dans les locaux de l'entreprise à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précitée, au moins cinq jours à l'avance, ou selon les modalités prévues par la convention collective de travail ou par le règlement de travail.

Un avis, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés doit être affiché dans les locaux de l'entreprise avant le commencement de la journée de travail à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précité. Cet avis doit déterminer individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur. Le Roi peut prévoir une autre modalité équivalente.

Le délai de cinq jours ouvrables prévu à l'alinéa 1er peut être modifié par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal.

Sous-section 2

Contrôle des dérogations à l'horaire normal des travailleurs à temps partiel

Article 160

L'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel est tenu de disposer d'un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires de travail visés aux articles 157 à 159.

Article 161

Chaque fois qu'il est dérogé aux horaires de travail visés aux articles 157 à 159, il faut indiquer dans ce document en face du nom du travailleur et de la date du jour:

- a) si les prestations commencent après ou se terminent avant l'heure prévue dans l'horaire de travail, l'heure du début et de fin du travail; ces mentions doivent être indiquées au moment du début des prestations dans le premier cas et de la fin des prestations dans le second cas;
- b) en cas de prestations effectuées en dehors des horaires visés aux articles 157 à 159, le début de ces prestations, leur fin et les intervalles de repos; ces mentions doivent être indiquées respectivement au moment où commencent ces prestations, au moment où elles se terminent et au début et à la fin de chaque intervalle de repos.

Article 162

Pour autant qu'un organe paritaire ait été créé, le Roi peut, sur la proposition de cet organe, autoriser le remplacement du document visé à l'article 160 par un autre document ou un autre moyen de contrôle offrant les mêmes garanties.

Article 163

En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont occupés ni dans les locaux de l'entreprise ni sur un chantier fixe, par dérogation aux articles 160 à 162, le Roi détermine les modalités particulières de contrôle.

Article 164

Des appareils appropriés peuvent remplacer le document visé à l'article 160, à condition :

- a) que les documents utilisés pour l'enregistrement mentionnent :
 - 1° les nom et prénoms du travailleur;
 - 2° le numéro d'inscription du travailleur dans le registre du personnel;
 - 3° la période à laquelle le document utilisé se rapporte;
 - 4° l'heure exacte du début et de la fin de la journée de travail; ces données doivent être enregistrées conformément à l'article 161, alinéa 2;
- b) qu'en cas d'utilisation de procédés informatiques, une feuille contenant les mêmes mentions que celles visées au a), soit imprimée au moins une fois par semaine; qu'en tout état de cause une feuille reprenant les mentions de la journée puisse être imprimée immédiatement lors d'un contrôle;
- c) que ces feuilles ou documents soient tenus et conservés par l'employeur dans les mêmes conditions que celles imposées pour la tenue et la conservation du registre visé à l'article 165;
- d) que ces feuilles ou documents puissent être consultés à leur demande, par la délégation syndicale.

Article 165

Par dérogation à l'article 160, l'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel et qui dispose d'un registre approprié où sont enregistrées l'heure exacte à laquelle le travailleur commence le travail et celle à laquelle il le termine ainsi que le début et la fin des intervalles de repos, n'est pas tenu de disposer du document visé à l'article 160.

Les données enregistrées dans ce registre doivent l'être au moment même du commencement ou de la fin de la journée de travail et des intervalles de repos.

Article 166

Les documents doivent se trouver en un endroit facilement accessible afin que les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'exécution de la présente section puissent en prendre connaissance à tout moment.

Article 167

L'employeur doit conserver les documents pendant toute la période qui débute à la date de l'inscription de la dernière mention obligatoire et qui se termine cinq ans après la fin du mois qui suit le trimestre au cours duquel cette inscription a été faite.

Article 168

L'employeur conserve les documents:

- 1° soit, à l'adresse à laquelle il est inscrit en Belgique auprès d'un organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale;
- 2° soit, à son domicile ou au siège social lorsque ceux-ci sont situés en Belgique; à défaut, au domicile belge d'une personne physique qui les conserve en tant que mandataire ou préposé de l'employeur.

Article 169

§ 1er Les documents, mesures de contrôle, appareils et registres visées aux articles 162 à 165 sont assimilées pour la présente section au document visé à l'article 160.

§ 2. Le Roi détermine la forme des documents visés aux articles 160, 162, 164 et 165, les mentions qu'ils doivent contenir, ainsi que toutes autres modalités relatives à la tenue des documents et au fonctionnement des appareils.

Section 3
Surveillance et pénalités

Article 170

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les agents désignés par le Roi surveillent l'application du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution. Cette surveillance s'effectue conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Article 171

Sauf preuve du contraire apportée par l'employeur, les travailleurs à temps partiel seront présumés, à défaut d'inscription dans les documents visés aux articles 160, 162 et 165 ou d'utilisation des appareils visés à l'article 164, avoir effectué leurs prestations conformément aux horaires qui ont fait l'objet des mesures de publicité visées aux articles 157 à 159.

A défaut de publicité des horaires, prévue dans les articles 157 à 159, les travailleurs sont présumés avoir effectué leurs prestations à temps plein.

Article 172

§ 1er Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 500 à 3.000 euro ou d'une de ces peines seulement, l'employeur, ses préposés ou mandataires qui :

1° ne respectent pas les mesures de publicité visées aux articles 157 et 159;

2° ne tiennent pas le document visé à l'article 160 avec toutes les mentions complètes et exactes lorsqu'ils occupent des travailleurs à temps partiel en dehors de l'horaire qui a fait l'objet de la publicité visée aux articles 157 et 159;

3° font ou laissent exécuter des prestations à des travailleurs à temps partiel en dehors de leur horaire de travail qui a fait l'objet des mesures de publicité prévues aux articles 157 et 159, sans que mention en soit faite dans le document visé à l'article 160;

4° lorsqu'ils invoquent l'application des articles 162 à 165, n'utilisent pas un moyen de contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel répondant à ces dispositions;

5° ne respectent pas les modalités de contrôle des heures complémentaires arrêtées en vertu de l'article 163;

6° ne conservent pas les documents visés aux articles 160 et 162 à 165 pendant la période fixée à l'article 167 et en un des lieux visés à l'article 168.

§ 2. Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, est punie d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 1.000 francs à 5.000 euro ou d'une de ces peines seulement toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent chapitre.

Article 173

En ce qui concerne les infractions visées à l'article 172, § 1er, 1°, 2°, 3°, 4° et 5°, l'amende est multipliée par le nombre des travailleurs à temps partiel pour lesquels ces dispositions ont été violées. Toutefois, le montant de l'amende ne peut excéder 200.000 euro.

Article 174

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

Article 175

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés en vertu du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution.

Article 176

§ 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 chapitre.

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

Article 177

L'action publique résultant des infractions aux dispositions du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

Arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics

(M.B., 8 mars 1990)

Modifié par l'A.R. du 24 août 1994 (M.B., 15 septembre 1994).

Chapitre I Champ d'application et définition

Article 1er

Le présent arrêté est applicable

- 1° aux administrations et autres services de l'Etat, y compris les services qui assistent le pouvoir judiciaire, et, par voie de conséquence, aux services des Exécutifs des Communautés et des Régions;
- 2° aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat;
- 3° aux provinces, aux communes et à tous autres organismes provinciaux ou locaux visés aux articles 108, 108bis et 108ter de la Constitution;
- 4° aux établissements publics subordonnés aux communes.

Article 2

Les actions positives consistent en des actions menées dans les domaines visés à l'article 116, alinéa 1er de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique et ont pour but de remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces actions sont menées au moyen de plans d'égalité de chances, qui comportent des mesures de correction des effets préjudiciables à l'égard des femmes et découlant de situations et comportements sociaux traditionnels et des mesures de promotion de leur présence et de leur participation à la vie professionnelle à tous les niveaux hiérarchiques.

Chapitre II Plans d'égalité de chances

Article 3

Un plan d'égalité de chances doit être établi dans chaque service public.

L'élaboration de ce plan comporte deux phases:

- 1° l'établissement d'un rapport analytique sur la base de données chiffrées concernant la situation du personnel comparée par sexe. Ce rapport contient notamment des renseignements ventilés par sexe concernant l'accès à l'emploi par niveau et par grade les promotions, les effectifs par service et la participation effective aux activités de formation;
- 2° l'établissement du plan.

Article 4

§ 1er Dans un délai d'un mois suivant l'entrée en vigueur du présent arrêté, le ministre ou l'autorité compétente désigne le fonctionnaire chargé d'établir le rapport visé à l'article 3, alinéa 2, 1° et de lui soumettre le projet de plan d'égalité de chances visé à l'article 3, alinéa 2, 2°.

§ 2. Dans un délai de six mois suivant l'entrée en vigueur du présent arrêté, le rapport visé à l'article 3, alinéa 2, 1° est établi.

§ 3. Dans les six mois qui suivent l'établissement du rapport, le ministre ou l'autorité compétente a arrêté un projet de plan d'égalité de chances.

§ 4. Dans les quatorze jours qui suivent le moment où le projet de plan est arrêté, le ministre ou l'autorité compétente le soumet à l'avis de la Commission du Travail des femmes, au ministre ou au membre de l'Exécutif qui a l'émancipation sociale dans ses attributions, ainsi qu'à la Commission interne d'accompagnement visée à l'article 6.

§ 5. Les avis demandés sont rendus dans les deux mois de la demande. Le ministre ou l'autorité compétente adopte le plan dans les deux mois qui suivent l'expiration du délai.

Article 5

Le plan d'égalité de chances contient au moins:

- 1° une description des situations qu'il convient de corriger;
- 2° une description des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des hommes et des femmes dans le service public;
- 3° une description des actions positives envisagées;
- 4° la date d'entrée en vigueur du plan;
- 5° la durée du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires;
- 6° l'indication du ou des responsables de l'exécution des actions positives inscrites dans le plan;
- 7° les modalités relatives à l'évaluation périodique et finale des actions positives ainsi qu'au contrôle de leur mise en œuvre au sein du service public de même que les corrections éventuelles à y apporter.

Article 5bis

Dans les administrations et autres services de l'Etat, y compris les services qui assistent le pouvoir judiciaire et dans les organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat, le (les) responsable(s) de l'exécution des actions positives visés à l'article 5, 6° peut (peuvent) être assisté(s) d'un agent de niveau 1, désigné selon le cas, par le secrétaire général, le fonctionnaire dirigeant ou l'autorité compétente. Cet agent peut être la même personne que celle visée à l'article 4, § 1er. La désignation a effet pour une période de deux ans qui peut être renouvelée.

Le secrétaire général, le fonctionnaire dirigeant ou l'autorité compétente prend les mesures appropriées dans le cadre de l'effectif du personnel dont il dispose, afin de décharger des tâches qui lui sont confiées l'agent visé à l'alinéa 1er, dans les limites fixées ci-dessous:

- 1° il est déchargé à 4/5 temps d'une fonction à temps plein si l'effectif est égal ou supérieur à 2.500 personnes;
- 2° il est déchargé à 3/5 temps d'une fonction à temps plein si l'effectif comprend entre 2.499 et 1.000 personnes;
- 3° il est déchargé à 2/5 temps d'une fonction à temps plein si l'effectif comprend entre 999 et 500 personnes;

- 4° il est déchargé à 1/5 temps d'une fonction à temps plein si l'effectif comprend entre 499 et 100 personnes;
- 5° il est déchargé en fonction des besoins nés de sa charge si l'effectif est inférieur à 100 personnes.

Article 6

Dans chaque service public, une commission interne d'accompagnement est créée au sein du comité de concertation compétent le plus élevé. Cette commission est compétente pour:

- émettre un avis sur le projet de plan d'égalité de chances;
- évaluer les actions positives;
- exercer un contrôle sur la mise en œuvre des actions positives.

Cette commission est composée, d'une part, de membres du personnel du service public désignée par le ministre ou l'autorité compétente et, d'autre part, de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives qui siègent dans le comité de concertation visé à l'alinéa 1er. Deux tiers au plus des représentants du ministre ou de l'autorité compétente, d'une part, et de la représentation globale des organisations syndicales représentatives, d'autre part, sont du même sexe. La commission est présidée par le fonctionnaire le plus élevé en grade ou son représentant qui doit être de niveau 1.

Le fonctionnaire visé à l'article 4, § 1er, les responsables de l'exécution des actions positives inscrites dans le plan ou l'un d'eux, ainsi que les directeurs de la formation font partie de la commission.

Article 7

L'accompagnement général des plans d'égalité de chances incombe à une commission composée des ministres ou secrétaires d'Etat qui ont la fonction publique, l'intérieur, les affaires sociales, les pensions, l'emploi et travail, l'émancipation sociale dans leurs attributions, ou de leurs délégués, ainsi que de membres des Exécutifs des Communautés et des Régions, ou de leurs délégués.

Cette commission remet chaque année un rapport au Gouvernement, aux Exécutifs des Communautés et des Régions et au Comité commun à l'ensemble des services publics.

L'absence d'un ou de plusieurs membres de la commission, régulièrement convoqués, ne vicie pas la validité de ses travaux.

Chapitre III Dispositions finales

Article 8

Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il aura été publié au *Moniteur belge*.

Article 9

Nos Ministres et Nos Secrétaires d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

**Convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990 relative aux mesures
d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que
d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit**

Rendue obligatoire par l'A.R. du 10 mai 1990 (*M.B.*, 13 juin 1990).

Modifié par C.C.T. n° 46*sexies* du 9 janvier 1995, rendue obligatoire par l'A.R. du 8 mars 1995 (*M.B.*, 24 mars 1995), par C.C.T. n° 46*septies* du 25 avril 1995, rendue obligatoire par l'A.R. du 7 juin 1995 (*M.B.*, 27 juin 1995), par C.C.T. n° 46*duodécies* du 19 décembre 2001, rendue obligatoire par l'A.R. du 4 février 2002 (*M.B.*, 12 mars 2002).

Article 10

A le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à l'article premier de la présente convention, pour autant qu'elle ne fasse la demande par écrit, la travailleuse enceinte visée cet article:

- a) pendant une période d'au moins trois mois avant la date présumée de l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance d'un enfant;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, pendant d'autres périodes se situant:
 - au cours de la grossesse;
 - durant un laps de temps à déterminer par un médecin, après les trois mois qui suivent l'accouchement.

Loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis

(M.B., 9 octobre 1990)

Modifié par la loi du 17 juillet 1997 (M.B., 31 juillet 1997) et la loi du 3 mars 2003 (M.B., 12 juin 2003).

Article 1er

On entend par " organe consultatif " au sens de la présente loi, tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une loi, par arrêté royal ou par arrêté ministériel et qui ont parmi leurs compétences, à titre principal, le pouvoir de donner, de leur propre initiative ou sur demande, des avis aux Chambres législatives, au Conseil des ministres, à un ou à plusieurs ministres ou à des services publics fédéraux ou à des services publics fédéraux de programmation ainsi qu'aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense ou à des institutions publiques.

Le Roi établit, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis de la commission visée à l'article 1erbis, une liste des organes consultatifs tombant sous le champ d'application de la présente loi.

Le Roi détermine les modalités en vue d'établir cette liste, de la compléter et de la mettre à jour. A cet effet, le Roi organise une procédure d'inscription obligatoire de tous les organes qui, au moment de leur création, ont parmi leurs compétences celle de donner des avis. Les organes pour lesquels la procédure d'inscription n'a pas été respectée ne rendent pas d'avis valide.)

Article 1erbis.

Il est créé auprès du ministre chargé de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes une commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs, ci-après dénommée "la commission", qui a pour objet de donner des avis en ce qui concerne la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis.

Cette commission a notamment pour mission :

1° de donner des avis au Roi afin de déterminer les organes consultatifs existants, à créer ou à constituer, devant être repris dans la liste visée à l'article 1er;

2° de donner des avis au Roi afin de constater l'impossibilité, visée à l'article 2bis, § 2, de satisfaire à la condition imposée au § 1er du même article;

3° de donner des avis au Roi concernant l'exécution de l'article 3.

La commission rend les avis visés à l'alinéa précédent dans un délai de deux mois. En cas d'urgence motivée, l'avis est rendu dans un délai d'un mois.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, la composition et le fonctionnement de la commission.

Article 2

§ 1. Chaque fois qu'au sein d'un organe consultatif un ou plusieurs mandats sont à attribuer suite à une procédure de présentation, chaque instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter, pour chaque mandat, la candidature d'au moins un homme et une femme.

§ 1bis. Lorsque les conditions posées au § 1er n'ont pas été remplies, le Ministre de la compétence duquel relève l'organe consultatif, renvoie les candidatures à l'instance chargée de présenter les candidatures. Tant que les conditions posées n'auront pas été remplies, le mandat à attribuer reste vacant.

§ 2. Lorsqu'il est impossible de satisfaire à la condition mentionnée au paragraphe 1er, il peut y être dérogé moyennant une motivation spéciale inscrite dans le document de présentation et visée dans l'acte de nomination.

Article 2bis

§ 1. Deux tiers au maximum des membres d'un organe consultatif sont du même sexe.

Ce quota est applicable distinctement aux membres effectifs, aux membres suppléants et à chaque subdivision structurelle de l'organe consultatif, à l'exception des groupes de travail temporaires.

Le Roi peut fixer les dispositions permettant de vérifier l'exécution des dispositions visées aux deux alinéas précédents.

Le Roi peut déterminer, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, que ce quota est modifié de manière à améliorer la présence équilibrée d'hommes et de femmes.

§ 2. Lorsque la condition posée au § 1er n'a pas été remplie, l'organe consultatif concerné ne peut pas émettre d'avis valide, sauf si le Ministre de la compétence duquel relève l'organe consultatif, communique l'impossibilité de remplir la condition posée au § 1er, appuyée de raisons suffisantes, au Ministre chargé de la Politique d'égalité des chances entre hommes et femmes et à la commission. Dans le cas des organes consultatifs à créer ou à constituer, la motivation visée doit être donnée avant la nomination des membres de l'organe consultatif concerné.

La commission remet un avis motivé relatif à l'acceptation ou au refus de la motivation visée à l'alinéa 1er au ministre chargé de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. Ce ministre informe ensuite le Conseil des Ministres de l'avis de la commission.

L'avis de la commission est considéré comme approuvé par le Conseil des ministres, sauf décision contraire formulée par celui-ci dans les deux mois suivant la communication. Si la décision du Conseil des Ministres l'autorise, le ministre chargé de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes accorde une dérogation à la condition fixée au § 1er.

Si une dérogation à la condition fixée au § 1er est accordée, celle-ci est valable pour une durée d'un an, renouvelable pour le même terme, le cas échéant. Si la dérogation n'est pas accordée, le ministre ayant l'organe consultatif dans ses attributions dispose d'un délai de trois mois, à partir de la date du refus de la dérogation, pour remplir la condition fixée au § 1er. Lorsque, à l'expiration de ce délai, la condition fixée au § 1er n'est pas remplie, l'organe consultatif ne peut plus émettre d'avis valide.

Dans les avis concernés de cet organe consultatif, mention doit être faite de la dérogation au § 1er, dans le respect de la procédure décrite au présent paragraphe, comme de la motivation adéquate.

Article 2ter

A la demande de la commission, le ministre chargé de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes peut requérir des ministres ayant des organes consultatifs dans leurs attributions les informations utiles à l'accomplissement de la mission de la commission.

Article 3

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après consultation de la commission, dispenser un organe du respect des conditions posées à l'article 2, § 1er, et à l'article 2bis, § 1er, pour des raisons fonctionnelles ou qui tiennent à sa nature spécifique.

Article 4

Tous les deux ans, la commission fait rapport de ses activités au ministre chargé de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes, qui en informe le Conseil des Ministres et transmet le rapport aux Chambres fédérales.

Tous les deux ans, et pour la première fois en 2004, le rapport qui est fait aux Chambres fédérales en application de l'article 2 de 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 contient un Commentaire de la mise en œuvre de la présente loi.

Les Chambres fédérales procèdent, à l'occasion de l'examen des rapports visés aux §§ 1er, et 2, à une évaluation des effets de la présente loi sur la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis

Article 5

Pour les organes consultatifs qui ont été créés avant l'entrée en vigueur du présent article, les ministres de la compétence desquels relèvent les organes consultatifs, adapteront leur composition conformément aux dispositions de l'article 2bis, § 1er, alinéa 2, lors du prochain renouvellement des mandats et au plus tard au 31 décembre 2003.

Arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption

(*M.B.*, 12 janvier 1991)

Cet arrêté royal a été modifié par l'A.R. du 25 avril 1991 (*M.B.*, 4 mai 1991); par l'A.R. du 19 décembre 1991 (*M.B.*, 11 janvier 1992); par l'A.R. du 21 décembre 1992 (*M.B.*, 30 décembre 1992); par l'A.R. du 2 décembre 1993 (*M.B.*, 11 décembre 1993); par l'A.R. du 22 mars 1995 (*M.B.*, 5 mai 1995); par l'A.R. du 14 mars 1996 (*M.B.*, 27 mars 1996); par l'A.R. du 5 juin 1997 (*M.B.* du 14 juin 1997); par l'A.R. du 8 août 1997 (*M.B.*, 17 septembre 1997); par l'A.R. du 29 octobre 1997 (*M.B.*, 7 novembre 1997); par l'A.R. du 2 décembre 1997 (*M.B.*, 12 décembre 1997); par l'A.R. du 10 août 1998 (*M.B.*, 8 septembre 1998), par l'A.R. du 12 mars 2000 (*M.B.*, 15 juin 2000), par l'A.R. du 15 juin 2005 (*M.B.*, 29 juin 2005), par l'A.R. du 15 juillet 2005 (*M.B.*, 28 juillet 2005), par l'A.R. du 7 juin 2007 (*M.B.*, 26 juin 2007).

Section 1 Dispositions préliminaires

Article 1er

Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par:

- 1° arrêté royal; l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;
- 2° régime de travail à temps plein : le régime de travail à temps plein prévu dans le règlement de travail applicable dans l'entreprise ou dans tout autre document qui en tient lieu, lorsque l'employeur n'est pas tenu d'établir un règlement de travail;
- 3° le directeur : le directeur du bureau du chômage de l'Office national de l'emploi ou les agents désignés par l'administrateur général de l'Office;
- 4° être au service de la même entreprise: être lié par un contrat de travail avec la même entité juridique et effectuer réellement des prestations de travail. Toutefois, pour l'application du présent arrêté, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues dans le chapitre III du titre I de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales sont assimilées à des périodes de prestations de travail réelles.

Article Ibis

Les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail qui sont occupés dans les services publics appartenant à la fonction publique administrative fédérale, telle qu'elle est définie par l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, ont droit à une interruption de leur carrière ou à une réduction de moitié de leurs prestations de travail, telles que visées au chapitre IV, section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, selon les dispositions du présent arrêté.

Pour faire valoir le droit visé à l'alinéa 1er, le travailleur doit avoir été occupé par le même employeur pendant au moins un an sans interruption.

Chaque Ministre peut déterminer pour son département les fonctions dont les titulaires sont exclus du bénéfice de l'alinéa précédent pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement du service.

Toutefois, le Ministre peut, dans les cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires des fonctions visées à l'alinéa précédent qui en font la demande, à bénéficier d'une interruption de leur carrière ou d'une réduction de moitié de leurs prestations.

Article 2

Pour l'application du présent arrêté, sont assimilés aux chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations pour tous les jours de la semaine:

1° les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenu en application de l'article 131*bis* de l'arrêté royal;

2° les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits qui ne bénéficient pas d'une allocation de garantie de revenu et les chômeurs indemnisés qui sont en chômage complet dans un régime de travail à temps partiel volontaire. Cette assimilation ne vaut que pour le remplacement d'un travailleur à temps partiel qui interrompt complètement sa carrière professionnelle ou d'un travailleur à temps plein qui réduit ses prestations de travail;

3° les jeunes travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations d'attente visées à l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation du chômage, à l'exception de la condition relative à la période d'attente prévue à l'article 36, § 1er, alinéa 1er, 4° du même arrêté, pour autant qu'ils en fournissent la preuve;

4° les personnes désirant s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail, et qui remplissent simultanément les conditions suivantes:

a) ils apportent la preuve qu'ils ont, à un certain moment au cours de leur carrière professionnelle, presté 312 journées de travail ou de journées assimilées dans le sens de la réglementation chômage au cours d'une période de 18 mois, ou qu'ils ont bénéficié d'au moins une allocation de chômage sur base des prestations de travail, en dehors de la période visée sous b);

b) au moment de l'engagement, ils n'ont pas bénéficié d'allocations de chômage, ni effectué des prestations de travail comme salarié ou indépendant pendant une période de 24 mois sans interruption;

c) au moment de l'engagement, ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi;

5° les demandeurs d'emploi bénéficiant du minimum de moyens d'existence prévu par la loi du 7 août 1974 introduisant le droit à un minimum de moyens d'existence, qui sont inscrits auprès du service régional de l'emploi compétent et qui apportent la preuve qu'ils ont bénéficié du minimum de moyens d'existence pendant au moins trois mois au cours des six mois qui précèdent leur engagement;

6° les demandeurs d'emploi inscrits au registre de la population, bénéficiant de l'aide sociale mais n'ayant pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de leur nationalité, qui sont inscrits auprès du service régional de l'emploi compétent et qui apportent la preuve qu'ils ont bénéficié de l'aide sociale pendant au moins trois mois au cours des six mois qui précèdent leur engagement;

7° les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé, visés à l'article 78 de l'arrêté royal;

8° les travailleurs qui, au cours du mois qui précède leur engagement, ont été occupés chez le même employeur comme intérimaire, comme prévu par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;

9° les travailleurs qui sont liés par un contrat de remplacement au sens de l'article 11*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à condition:

- qu'ils aient bénéficié d'allocations pour tous les jours de la semaine, en tant que chômeur complet indemnisé, immédiatement avant le début de l'exécution de ce contrat de remplacement, ou remplissaient une des conditions des 1° à 8° ou du 11°;
- que la période de remplacement pour laquelle ils étaient engagés soit terminée;

10° les travailleurs qui étaient déjà des remplaçants valables des mêmes personnes qui prolongent leur interruption de carrière;

11° les demandeurs d'emploi dont le droit aux allocations a été suspendu pour chômage de longue durée en vertu des dispositions du chapitre III, section 8, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ou sur base de l'article 143 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, et qui n'ont plus bénéficié d'allocations dans le cadre de l'assurance chômage pendant au moins 24 mois sans interruption.

Section 2 **Interruption de la carrière professionnelle**

Article 3

Les travailleurs qui, en application de l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, suspendent complètement l'exécution de leur contrat de travail, ont droit aux allocations d'interruption à condition:

2° que la durée de la suspension convenue soit de trois mois minimum et d'un an maximum; la durée minimale de trois mois n'est pas exigée pour une prolongation;

3° qu'ils introduisent une demande d'allocations d'interruption selon les conditions et modalités fixées par le présent arrêté, dans laquelle l'employeur s'engage à les remplacer en concluant un ou deux contrats de travail, dont le nombre normal d'heures de travail hebdomadaire convenu, est en moyenne au moins égal aux heures de travail du travailleur qui suspend l'exécution de son contrat de travail, avec un ou deux chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine;

Lorsque la suspension de l'exécution du contrat de travail ne dure pas plus de trois mois, le remplaçant qui remplit une des conditions visées à l'article 2, peut également être occupé comme intérimaire comme prévu par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Article 4

Les conditions prévues à l'article 3, 2° ne s'appliquent toutefois pas aux travailleurs qui suspendent complètement leur contrat de travail en vertu des dispositions :

1° de l'article 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, pour l'octroi de soins palliatifs;

2° de l'arrêté royal du 6 février 1997 instaurant un droit à l'interruption de la carrière professionnelle en application de l'article 7, § 2, 1° de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ou de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade en cas d'assistance ou d'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave.

3° de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Ces travailleurs ont droit à des allocations d'interruption pour les périodes prévues par les dispositions visées à l'alinéa 1er, 1°, 2° ou 3°, à la condition qu'ils introduisent une demande selon les conditions et modalités fixées par le présent arrêté.

Les travailleurs visés à l'alinéa 1er, 1° ne doivent pas être remplacés.

Les travailleurs visés à l'alinéa 1er, 2° doivent seulement être remplacés dans les cas visés dans les arrêtés royaux mentionnés dans ce 2°.

Les travailleurs visés à l'alinéa 1er, 3°, doivent être remplacés selon les dispositions de l'article 3, 3°.

Article 5

Le droit aux allocations d'interruption pour les travailleurs visés à l'article 3, est limité à 60 mois maximum durant toute leur carrière professionnelle. Pour le calcul de ces 60 mois, il n'est pas tenu compte des périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 4.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le délai maximal de 60 mois y visé est porté à 72 mois pour:

- 1° les membres du personnel des provinces, des communes, des agglomérations et fédérations des communes ainsi que des établissements publics et associations de droit public qui en dépendent;
- 2° les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail qui sont occupés auprès d'un employeur qui occupe également des membres du personnel soumis à un statut.

Article 6

§ 1er. Le montant de l'allocation d'interruption octroyée aux travailleurs qui interrompent un régime de travail à temps plein est fixé à 260,39 € par mois.

Le montant d'allocation d'interruption est toutefois fixé à 285,18 € par mois lorsque l'interruption du régime de travail à temps plein commence dans un délai de trois ans à partir de toute naissance ou adoption d'un deuxième enfant, pour lequel le travailleur ou son conjoint vivant sous le même toit, reçoit des allocations familiales.

Le montant d'allocation d'interruption est toutefois fixé à 309,97 € par mois lorsque l'interruption du régime de travail à temps plein commence dans un délai de trois ans à partir de toute naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant, pour lequel le travailleur ou son conjoint vivant sous le même toit, reçoit des allocations familiales.

Les montants prévus à l'alinéa 2 et 3 restent acquis, aussi en cas de prolongation de la période initiale d'interruption, au plus tard jusqu'au premier jour du mois suivant le mois au cours duquel l'enfant qui a ouvert le droit atteint l'âge de trois ans ou, en cas d'adoption, au plus tard jusqu'au premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le troisième anniversaire de l'homologation de l'acte d'adoption est atteint. En cas de décès de l'enfant qui a ouvert le droit à ce montant, ce dernier reste acquis jusqu'à la fin de la période d'interruption en cours ou jusqu'à ce que l'enfant eût atteint l'âge de trois ans ou le troisième anniversaire de l'homologation de l'acte d'adoption aurait été atteint.

Si un travailleur, pendant une interruption en cours, sollicite le bénéfice d'une allocation majorée telle que prévue aux alinéas 2 ou 3, celle-ci peut être octroyée à partir du premier jour du mois qui suit la demande. Est considérée comme demande, l'introduction des pièces justificatives dont question à l'article 20, alinéa 3.

§ 2. Aux travailleurs qui interrompent un régime de travail à temps partiel, il est octroyé par mois une partie du montant de 260,39 €, 285,18 € ou 309,97 € proportionnelle à la durée de leurs prestations dans ce régime à temps partiel.

§ 3. Par dérogation au § 1er, le montant de l'allocation d'interruption octroyée aux travailleurs qui interrompent un régime de travail à temps plein est fixé à (508,92 €) par mois dans les cas suivants :

1° l'interruption de la carrière pour l'octroi des soins palliatifs sur la base de l'article 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

2° l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou à un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave sur la base des dispositions de l'arrêté royal du 6 février 1997 instaurant un droit à l'interruption de la carrière professionnelle en application de l'article 7, § 2, 1° de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ou de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade en cas d'assistance ou d'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave;

3° l'interruption de carrière comme congé parental selon les dispositions de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle.

Par dérogation au § 2, il est octroyé par mois, dans les cas visés à l'alinéa 1er, aux travailleurs qui interrompent un régime de travail à temps partiel, une partie du montant de (508,92 €) proportionnelle à la durée de leurs prestations dans ce régime à temps partiel.

Section 3 **Réduction des prestations de travail**

Article 7

§ 1er. Les travailleurs occupés dans un régime de travail à temps plein qui, en application de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée, réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou de la moitié ont droit à des allocations d'interruption, à condition :

- 1° que la durée prévue de la réduction des prestations de travail soit de trois mois au moins;
- 2° qu'ils introduisent une demande d'allocations selon les conditions et modalités fixées par le présent arrêté, dans laquelle l'employeur s'engage à les remplacer selon les dispositions fixées au § 2.

§ 2. L'employeur est tenu de remplacer le travailleur qui réduit ses prestations de travail de la moitié ou d'un tiers, par un chômeur complet indemnisé qui bénéficie d'allocations pour tous les jours de la semaine ou par une personne assimilée.

L'employeur est tenu de remplacer le travailleur qui réduit ses prestations d'un quart ou d'un cinquième lorsqu'il a à son service un autre membre du personnel qui a réduit ses prestations d'un quart ou d'un cinquième et qui n'a pas été remplacé. Dans ce cas, il doit remplacer les deux travailleurs à partir du début de la réduction de travail du deuxième travailleur.

§ 3. Par dérogation au § 1er, les travailleurs qui, autrement qu'en vertu de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée, sont employés dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un travailleur qui est occupé à temps plein dans la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activité, peuvent passer à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein.

L'employeur est obligé de remplacer le travailleur visé à l'alinéa précédent par un chômeur complet indemnisé ou par une personne assimilée lorsque le nombre d'heures libérées par le passage à un régime de travail à mi-temps est supérieur ou égal au nombre d'heures d'un régime de travail à tiers-temps ou s'il a à son service un autre membre du personnel qui a réduit ses prestations de travail et n'a pas été remplacé. Dans ce cas, il doit remplacer les deux travailleurs à partir du début de la réduction des prestations de travail du deuxième travailleur.

Article 7bis

La condition prévue par l'article 7 § 1er, 1° n'est toutefois pas d'application aux travailleurs qui réduisent leurs prestations en vertu des dispositions:

- 1° de l'article 102bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, pour l'octroi de soins palliatifs;
- 2° de l'arrêté royal du 6 février 1997 instaurant un droit à l'interruption de la carrière professionnelle en application de l'article 7, § 2, 1° de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ou de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de la carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade en cas d'assistance ou d'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave.
- 3° de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Ces travailleurs ont droit à des allocations d'interruption pour les périodes prévues par les dispositions visées à l'alinéa 1er, 1°, 2° ou 3°, à la condition qu'ils introduisent une demande selon les conditions et modalités fixées par le présent arrêté.

Les travailleurs visés à l'alinéa 1er, 1°, ne doivent pas être remplacés.

Les travailleurs visés à l'alinéa 1er, 2° doivent seulement être remplacés dans les cas visés dans les arrêtés royaux mentionnés dans ce 2°.

Les travailleurs visés à l'alinéa 1er, 3° doivent être remplacés selon les dispositions de l'article 7, § 2 ou § 3.

Article 8

§ 1. Le droit aux allocations d'interruption pour les travailleurs visés à l'article 7 est limité à 72 mois maximum durant la carrière professionnelle avant l'âge de 50 ans pour les travailleurs visés à l'article 5, alinéa 2, du présent arrêté, et à 60 mois maximum pendant la carrière professionnelle avant l'âge de 50 ans pour les autres travailleurs. Pour le calcul des 72 ou 60 mois, il n'est pas tenu compte de la réduction des prestations pendant les périodes visées à l'article 7bis.

Les montants mensuels des allocations d'interruption pour ces travailleurs sont fixés comme suit:

1° pour les travailleurs à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, à 2.101 francs (52,98 €);

2° pour les travailleurs à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail d'un quart, à 2.626 francs (65,1 €);

3° pour les travailleurs à temps plein qui réduisent leurs prestations d'un tiers, à 3.501 francs (86,79 €);

4° pour les travailleurs à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, à 5.252 francs (130,19 €);

5° pour les travailleurs visés à l'article 7, § 3 à la partie du montant visé au 4° proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

Lorsque la réduction des prestations de travail commence dans un délai de trois ans à partir de la naissance ou l'adoption d'un deuxième enfant selon les règles fixées à l'article 6°, § 1er, alinéas deux à cinq, le montant mensuel des allocations d'interruption, visé à:

A) l'alinéa 2, 1° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 2.301 francs (57,04 €);

B) l'alinéa 2, 2° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 2.876 francs (71,29 €);

C) l'alinéa 2, 3° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 3.835 francs (95,07 €);

D) l'alinéa 2, 4° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 5.752 francs (142,59 €);

E) l'alinéa 2, 5° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à la partie du montant visé au D) proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

Lorsque la réduction des prestations de travail commence dans un délai de trois ans à partir de toute naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant, selon les règles fixées à l'article 6, § 1er, alinéas deux à cinq, le montant mensuel des allocations d'interruption visé à:

A) l'alinéa 2, 1° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 2.501 francs (62 €);

B) l'alinéa 2, 2° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 3.126 francs (77,49 €);

- C) l'alinéa 2, 3° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 4.168 francs (103,32 €);
- D) l'alinéa 2, 4° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 6.252 francs (154,98 €);
- E) l'alinéa 2, 5° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à la partie du montant visé au D) proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

§ 2. Dès qu'ils atteignent l'âge de 50 ans, les travailleurs visés à l'article 7 peuvent réduire leurs prestations de travail sans limitation dans le temps.

Le montant mensuel des allocations d'interruption pour ces travailleurs est fixé comme suit:

- 1° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, 4.202 francs (104,16 €);
- 2° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un quart, à 5.252 francs (130,19 €);
- 3° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un tiers, à 7.002 francs (173,57 €);
- 4° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, à 10.504 francs (260,39 €);
- 5° pour les travailleurs visés à l'article 7, § 3, à la partie du montant visé au 4° proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

Lorsque la réduction des prestations de travail commence dans un délai de trois ans à partir de toute naissance d'un second enfant, selon les règles fixées à l'article 6, § 1er, alinéas deux à cinq, le montant mensuel des allocations d'interruption visé à:

- A) l'alinéa 2, 1° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 4.402 francs (109,12 €);
- B) l'alinéa 2, 2° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 5.502 francs (136,39 €);
- C) l'alinéa 2, 3° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 7.336 francs (181,85 €);
- D) l'alinéa 2, 4° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 11.104 francs (275,26 €);
- E) l'alinéa 2, 5° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à la partie du montant visé au D) proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

Lorsque la réduction des prestations de travail commence dans un délai de trois ans à partir de toute naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant, selon les règles fixées à l'article 6, § 1er, alinéas deux à cinq, le montant mensuel des allocations d'interruption visé à:

- A) l'alinéa 2, 1° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 4602 francs (114,08 €);
- B) l'alinéa 2, 2° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 5752 francs (142,59 €);
- C) l'alinéa 2, 3° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 7669 francs (190,11 €);
- D) l'alinéa 2, 4° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à 11504 francs (285,18 €);
- E) l'alinéa 2, 5° de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à la partie du montant visé au D) proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

§ 2bis. Pour les travailleurs visés à l'article 7bis, le montant mensuel de l'allocation d'interruption est fixé comme suit :

- 1° pour les travailleurs à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, à 86,32 €. Pour le travailleur qui habite seul avec un ou plusieurs enfants dont il a la charge, le montant de 86,32 € est remplacé par 116,08 €;

- 2° (...);
- 3° (...);
- 4° pour les travailleurs à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, à (254,46 €);
- 5° pour les travailleurs visés à l'article 7, § 3, à la partie du montant visé au 4° proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le montant mensuel des allocations est, pour les travailleurs visés à l'article 7bis qui ont atteint l'âge de 50 ans, fixé comme suit :

- 1° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, à 172,63 €;
- 2° (...);
- 3° (...);
- 4° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, à 431,61 €);
- 5° pour les travailleurs visés à l'article 7, § 3, à la partie du montant visé au 4° proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

§ 3. Le droit aux allocations d'interruption prévu au § 2 pour les travailleurs de 50 ans ou plus qui réduisent leur prestations de travail, n'est accordé qu'une seule fois et est perdu définitivement en cas de reprise de travail à temps plein. Lors d'une nouvelle demande après une reprise de travail à temps plein, ces travailleurs ont seulement droit aux montants prévus au § 1er et uniquement pour une période maximale de cinq ans.

Pour les travailleurs visés à l'article 5, alinéa 2, le délai maximal de cinq ans, visé à l'alinéa précédent, est porté à six ans.

Section 3bis **Réduction du montant des allocations**

Article 8bis

Toutefois, les montants fixés aux articles 6 et 8 ne restent acquis que pendant les douze premiers mois, ou bien de la suspension du contrat de travail en vertu de l'article 3, ou bien de la réduction des prestations de travail en vertu de l'article 7. Après cette période de douze mois, les montants fixés aux articles 6 et 8 sont diminués de 5 pct.

Section 4 **Programmes de réinsertion**

Article 9

§ 1er. Lorsqu'un travailleur interrompt complètement sa carrière pour une période de minimum trente six mois consécutifs, le montant de son allocation d'interruption, octroyée pour le dernier mois de la période d'interruption prévue, est augmenté d'un montant forfaitaire, à la condition que le travailleur concerné introduise une attestation dont il ressort qu'il a convenu avec son employeur de suivre, au cours du dernier mois de la période d'interruption, un programme de réinsertion de deux semaines au moins organisé par son employeur.

L'augmentation visée à l'alinéa 1er, s'élève à 5.000 francs (123,95 €), sauf dans les cas visés à l'article 6, § 2, alinéa 1er, où il est octroyé une partie proportionnelle de ce montant.

L'attestation visée à l'alinéa 1er doit être introduite, accompagnée d'une description détaillée du programme de réinsertion à suivre, par lettre recommandée à la poste auprès du directeur au moins 10 jours avant le début du dernier mois d'interruption. Cette lettre recommandée est censée être reçue par le bureau de chômage le troisième jour après son dépôt à la poste.

§ 2. L'augmentation forfaitaire prévue au § 1er, n'est acquise définitivement qu'à la condition que le travailleur concerné:

1° introduise dans les trente jours qui suivent la fin de l'interruption de la carrière et selon les modalités prévues au § 1er, alinéa 3, une attestation, rédigée par son employeur dont il ressort qu'il a effectivement suivi le programme de réinsertion et qu'il n'a pas demandé une prolongation de l'interruption de la carrière;

2° ne commence pas une nouvelle période d'interruption complète de sa carrière dans les douze mois qui suivent la fin de l'interruption de sa carrière.

Si les conditions visées à l'alinéa 1er ne sont pas remplies, le montant de l'augmentation forfaitaire prévu au § 1er, est récupéré par le directeur compétent.

§ 3. Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut déterminer les modalités spécifiques auxquelles les programmes de réinsertion visés au § 1er, doivent correspondre.

§ 4. Les travailleurs qui ont introduit l'attestation visée au § 1er, selon les modalités prévues dans ce §, sont assurés contre les accidents du travail et sur le chemin du travail par l'Office national de l'Emploi pour la période au cours de laquelle le programme de réinsertion sera suivi. Ledit Office, conclut à cet effet auprès d'une société d'assurances à primes fixes agréée ou auprès d'une caisse communale d'assurances agréée une police qui leur garantit les mêmes avantages que ceux qui sont mis à charge de l'assureur par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. Toutefois, par dérogation aux articles 34 à 39 de la loi précitée, le calcul de l'indemnité annuelle de base s'effectue selon la formule suivante : le montant du revenu mensuel moyen fixé dans la convention collective de travail n° 43 conclue le 2 mai 1988 au sein du Conseil national du Travail rendu obligatoire par l'arrêté royal du 29 juillet 1988, multiplié par 12.

Section V **Dispositions communes**

Article 10

Le passage direct d'une interruption complète à une réduction des prestations et vice-versa et le passage d'une forme de réduction des prestations à une autre sont possibles. Pour le minimum de durée de trois mois fixé dans le présent arrêté il est alors tenu compte de l'ensemble des périodes.

Article 11

Le remplacement du travailleur qui suspend l'exécution de son contrat de travail ou réduit ses prestations, tel que prévu aux articles 3 et 7, doit intervenir au cours de la période qui s'étend du soixantième jour civil avant le début de la suspension ou de la réduction des prestations de travail jusqu'au trentième jour civil après le début de la suspension ou de la réduction.

Article 12

L'employeur doit, sauf dans les cas et pour les périodes où le remplacement n'est pas obligatoire, remplacer le travailleur en interruption de carrière pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur doit, pour chaque remplaçant, introduire une attestation dont il apparaît que le remplaçant a la qualité de chômeur complet indemnisé bénéficiant d'allocations pour tous les jours de la semaine ou de personne y assimilée.

Si, afin de pourvoir au remplacement, l'employeur fait appel à un intérimaire, comme prévu par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les documents suivants doivent être joints à l'attestation:

- une copie du contrat de travail intérimaire rédigée conformément aux dispositions légales et dans lequel figure le nom du travailleur remplacé;
- une copie du contrat conclu avec l'entreprise de travail intérimaire afin de pourvoir au remplacement du travailleur qui suspend l'exécution de son contrat de travail ou réduit ses prestations de travail.

Dans le cas de remplacement par un travailleur visé à l'article 2, 9°, une copie du contrat de remplacement initial doit être jointe.

Le directeur du bureau du chômage peut accorder une dispense à l'obligation de remplacement pour l'employeur dans les cas où l'employeur apporte de façon objective la preuve qu'il n'y a, parmi la catégorie des chômeurs complets indemnisés ou les personnes y assimilées, aucun remplaçant disponible du même niveau que la fonction exercée par le travailleur en interruption de carrière, ou du niveau d'une autre fonction qui s'est libérée dans l'entreprise suite à cette interruption de carrière.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine, après avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, la procédure à suivre pour obtenir la dispense visée à l'alinéa précédent.

Article 13

§ 1er. Lorsque l'employeur ne respecte pas son engagement de remplacer le travailleur selon les dispositions prévues par le présent arrêté, le directeur peut exiger que l'employeur concerné verse à l'Office national de l'Emploi un dédommagement forfaitaire dont le montant est fixé comme suit:

1° lorsqu'il s'agit du non-remplacement d'un travailleur à temps plein qui interrompt complètement ses prestations de travail, le montant du dédommagement forfaitaire est égal au montant du revenu minimum mensuel moyen garanti aux travailleurs âgés de 21 ans qui n'ont pas d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe, fixé par convention collective de travail, conclue au sien du Conseil national du Travail, relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, et rendue obligatoire par arrêté royal;

2° lorsqu'il s'agit du non-remplacement d'un travailleur à temps plein qui réduit ses prestations d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou de moitié, le montant du dédommagement est fixé respectivement à un cinquième, un quart, un tiers ou la moitié du revenu minimum mensuel moyen visé au 1°;

3° lorsqu'il s'agit du non-remplacement d'un travailleur visé à l'article 7, § 3 le montant du dédommagement est fixé à un quart du revenu minimum mensuel moyen fixé au 1°;

4° lorsqu'il s'agit d'un travailleur à temps partiel qui interrompt complètement un régime de travail à temps partiel, le montant du dédommagement est fixé à un pourcentage du revenu minimum mensuel moyen égal au pourcentage que comporte le nombre d'heures de travail dans l'emploi à temps partiel comparé au régime de travail à temps plein.

Le dédommagement forfaitaire est dû par travailleur et pour chaque mois pour lequel le remplacement n'a pas été effectué.

§ 2. Pour les entreprises reconnues par le Ministre de l'Emploi et du Travail comme entreprises en difficulté liées par un plan de restructuration, le montant du dédommagement forfaitaire est, par dérogation au § 1er, fixé à un montant de l'allocation d'interruption payé augmenté de deux mille francs (49,58 €) en cas d'une suspension du contrat de travail et le montant de l'allocation d'interruption payée augmenté de 1.000 francs (24,79 €) en cas d'une réduction des prestations de travail.

Par entreprise en difficultés liée par un plan de restructuration, il faut entendre l'entreprise qui remplit les conditions suivantes :

a) enregistrer dans les comptes annuels des deux exercices précédant la date de la demande de reconnaissance une perte courante avant impôts, lorsque, pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.

Si l'entreprise fait partie de l'entité juridique, économique ou financière qui établit un compte annuel consolidé, seul le compte annuel de cette entité pour les exercices précités est pris en considération;

b) être liée par un plan de restructuration approuvé par le Conseil des Ministres;

c) pendant la durée du plan de restructuration procéder à un licenciement d'au moins 10 % du total de l'effectif du personnel.

§ 3. Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine les conditions et modalités relatives à la réclamation et au paiement du dédommagement visé au §§ 1er et 2.

Article 14

Les allocations d'interruption peuvent être cumulées avec des revenus provenant soit de l'exercice d'un mandat politique, soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié déjà exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de la suspension de l'exécution de contrat ou la réduction des prestations de travail.

Dans le cas de la suspension de l'exécution du contrat de travail prévue à l'article 3, les allocations d'interruption peuvent également être cumulées avec les revenus provenant de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale de 1 an.

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension à charge de l'Etat belge.

Le droit à l'interruption de carrière sans le paiement d'allocations peut seulement être accordé lorsque:

1° le travailleur bénéficie d'une personne de survie;

2° le travailleur, qui a commencé une activité indépendante, a perdu le droit aux allocations parce qu'il a dépassé le délai de 1 an prévu à l'alinéa 2.

Article 14bis

Pour l'application de l'article 14, est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont le nombre d'heures de travail, en moyenne, ne dépasse pas le nombre d'heures de travail dans l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées.

Pour l'application de l'article 14, est considérée comme activité indépendante, l'activité qui oblige, selon la réglementation en vigueur, la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

Article 15

Le droit aux allocations d'interruption se perd à partir du jour où le travailleur qui bénéficie d'une allocation d'interruption entame une activité rémunérée quelconque, élargit une activité accessoire existante ou encore, compte plus de 1 an d'activité indépendante.

Le travailleur qui exerce néanmoins une activité visée à l'alinéa 1er, doit en avertir au préalable le directeur, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine les règles applicables à la récupération des allocations perçues indûment et celles relatives à la renonciation éventuelle à cette récupération.

Article 16

Le droit aux allocations d'interruption est suspendu au cours de la période pendant laquelle les travailleurs sont appelés sous les drapeaux, accomplissent un service en qualité d'objecteur de conscience, ou sont emprisonnés.

Article 17

Pour pouvoir bénéficier d'allocations d'interruption, le travailleur concerné doit disposer d'un domicile dans un pays appartenant à l'Espace économique européen ou en Suisse.

Lorsque le membre du personnel n'a pas de résidence en Belgique, la demande doit être introduite auprès du bureau de chômage dans le ressort duquel la résidence administrative dans laquelle le membre du personnel est occupé, est établie.

Les allocations d'interruption ne sont toutefois payables qu'en Belgique. Les articles 161 et 162 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage sont en l'espèce applicables par analogie.

Article 18

Les allocations d'interruption sont indexées et liées à l'indice-pivot 143,59. L'indexation est applicable à partir du deuxième mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une modification.

Pour l'application de cette indexation, l'indice des prix à la consommation de chaque mois est remplacé par la moyenne arithmétique de l'indice des prix du mois concerné et des indices des prix des trois mois précédents.

Chaque fois que la moyenne des indices des prix, remplacés selon l'alinéa 2 de deux mois consécutifs, atteint l'un des indice-pivot ou est ramené à l'un d'eux, les allocations d'interruption rattachées à l'index-pivot 143,59 sont calculées à nouveau en les affectant du coefficient $1,02n$, n représentant le rang de l'indice-pivot atteint.

A cet effet, chacun des indices-pivot est désigné par un numéro de suite indiquant son rang, le n° 1 désignant l'indice-pivot qui suit l'indice 143,59.

Pour le calcul du coefficient $1,02n$, les fractions de dix millièmes d'unités sont arrondies au dix millième supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 % d'un dix millième.

Quant le montant de l'allocation d'interruption calculé conformément aux dispositions qui précèdent, comporte une fraction de franc, il est arrondi au franc supérieur selon que la fraction de franc atteint ou n'atteint pas 50 centimes (0,01 €).

Section V
Demande d'allocations d'interruption et procédure

Article 19

Les travailleurs qui veulent bénéficier d'une allocation d'interruption introduisent à cette fin une demande auprès du bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi dans le ressort duquel ils résident. Cette demande doit être envoyée par lettre recommandée à la poste et est censée être reçue par le bureau régional le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

Article 20

La demande doit être faite au moyen des formulaires dont le modèle et le contenu sont déterminés par le Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, moyennant l'approbation du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine les preuves que le travailleur doit joindre à sa demande lorsqu'il prétend à l'allocation majorée prévue à l'article 6, § 1er, alinéas 2 et 3, § 2 alinéa 1er et à l'article 8, ou lorsqu'il demande l'application des articles 4, 4bis et 7bis;

Les formulaires de demande peuvent être obtenus auprès du bureau du chômage.

Article 21

Lorsque l'employeur et le travailleur s'accordent pour prolonger la période initiale de suspension de l'exécution du contrat de travail ou de réduction des prestations, une nouvelle demande doit être introduite prévu à l'article 22.

Article 22

Le droit aux allocations est ouvert à partir du jour indiqué sur la demande d'allocations, lorsque tous les documents nécessaires, dûment et entièrement remplis, parviennent au bureau du chômage dans le délai de deux mois, prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande, et calculé de date à date. Lorsque ces documents dûment et entièrement remplis, sont reçus en-dehors de ce délai, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir du jour de leur réception.

Article 23

Le directeur compétent prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires. Il inscrit sa décision sur une carte d'allocations d'interruption dont le modèle et le contenu sont fixés par l'Office national de l'Emploi. Le directeur envoie un exemplaire de cette carte d'allocations d'interruption au travailleur par lettre recommandée à la poste. Cette lettre est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit son dépôt à la poste.

Article 24

Préalablement à toute décision d'exclusion ou de récupération des allocations, le directeur convoque le travailleur aux fins d'être entendu. Cependant, le travailleur ne doit pas être convoqué pour être entendu en ses moyens de défense :

1° lorsque la décision d'exclusion est due à une reprise de travail, une mise à la pension, une fin de contrat de travail ou au fait que l'interrompant poursuit l'exercice d'une activité indépendante alors qu'il a cumulé pendant un an l'exercice de cette activité avec le bénéfice des allocations d'interruption;

2° dans le cas d'une récupération à la suite de l'octroi d'un montant d'allocations ne correspondant pas aux dispositions des articles 6, 8 et 8bis;

3° lorsque le travailleur a communiqué par écrit qu'il ne désire pas être entendu.

Si le travailleur est empêché le jour de la convocation, il peut demander la remise de l'audition à une date ultérieure, laquelle ne peut être postérieure de plus de quinze jours à celle qui était fixée pour la première audition.

La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf en cas de force majeure.

La demande de remise doit, sauf en cas de force majeure, parvenir au bureau du chômage au plus tard la veille du jour auquel le travailleur a été convoqué.

Le travailleur peut se faire représenter ou assister par un avocat ou un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

La décision du directeur, par laquelle des allocations d'interruption perçues indûment sont récupérées, est notifiée au travailleur concerné par lettre recommandée à la poste et doit mentionner aussi bien la période pour laquelle il y a récupération que le montant à récupérer.

Les décisions du directeur doivent, à peine de déchéance, être soumises au Tribunal du Travail compétent, dans les trois mois de la notification de la décision.

Article 25

A leur demande, le directeur fournit aux chômeurs complets indemnisés qui bénéficient d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine et aux travailleurs visés à l'article 2, une attestation certifiant qu'ils remplissent les conditions requises pour remplacer les travailleurs visés aux articles 3 et 7.

Article 26

Les règles applicables en matière de contrôle de l'application de la réglementation du chômage sont également applicables en matière de contrôle de l'application des dispositions visées par le présent arrêté. Les agents compétents pour ce contrôle, sont également compétents pour le contrôle de l'application des dispositions du présent arrêté.

Article 26bis

Des inspecteurs sociaux et les contrôleurs sociaux de l'administration de la réglementation et des relations du travail sont désignés comme fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du chapitre IV, section 5 de la loi du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales et de ses arrêtés d'exécution.

Section VI
Dispositions finales

Article 27

Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut déterminer, en cas de chômage complet, l'assimilation des travailleurs visés aux articles 3 et 7, aux travailleurs qui deviennent chômeurs complets dans un emploi à temps plein, ainsi que la rémunération à prendre en considération pour le calcul de leurs allocations.

Article 30

Le présent arrêté produit ses effets le 1er janvier 1991.

Article 31

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté royal du 18 septembre 1992 dérogeant en ce qui concerne les actions positives pour les femmes, aux conditions fixées par l'arrêté royal du 12 avril 1991 portant exécution de l'article 173 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales

(M.B., 7 octobre 1992)

Article 1er

Les femmes bénéficiant des actions positives visées à l'article 1er, 5°, de l'arrêté royal du 23 septembre 1991 portant exécution de l'article 174 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales ne sont pas soumises aux conditions prescrites à l'article 1er de l'arrêté royal du 12 avril 1991 portant exécution de l'article 173 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales.

Article 2

Le présent arrêté produit ses effets le 1er janvier 1992

Article 3

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

(M.B., 30 décembre 1992)

Article 1er

La durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'est pas applicable aux personnes suivantes:

- 1° les travailleurs et les employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 2° les travailleurs visés aux articles 16 à 18 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et leurs employeurs;
- 3° les travailleurs et les employeurs liés par un contrat de travail prévoyant des prestations journalières d'au moins quatre heures et répondant simultanément aux conditions suivantes:
 - les prestations prévues dans le contrat de travail doivent s'effectuer selon un horaire fixe repris dans le contrat de travail et le règlement de travail;
 - le contrat de travail stipule que des prestations complémentaires sont exclues sauf si elles précèdent ou suivent directement les prestations prévues dans le contrat de travail;
 - le contrat de travail prévoit que les prestations qui dépassent les limites prévues dans le contrat de travail donnent droit à une majoration de rémunération comme prévu à l'article 29, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
 - une copie du contrat de travail doit être envoyée au service de l'Inspection des Lois sociales compétent pour le lieu de travail où le travailleur est principalement occupé;
- 4° les ouvriers occupés dans le cadre d'un horaire fixe exclusivement à des travaux de nettoyage de locaux occupés à des fins professionnelles par leur employeur.

Article 2

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 1993.

Article 3

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

La Constitution coordonnée de la Belgique du 17 février 1994

(*M.B.*, 17 février 1994)

Modifié par la loi du 21 février 2002 (*M.B.*, 26 février 2002).

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.

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 11bis

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.

Loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections

(M.B., 1 juillet 1994)

Chapitre Ier Modifications du Code électoral

Article 1er

Un article 117*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans le Code électoral, modifié par la loi ordinaire du 16 juillet 1993:

"Article 117*bis*. Sur une liste, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder une quotité de deux tiers du total constitué par la somme des sièges à pourvoir pour l'élection et du nombre maximum autorisé de candidats suppléants.

Si le résultat ainsi obtenu comporte des décimales, elles sont arrondies à l'unité supérieure ou négligées selon qu'elles atteignent ou non 0,50.

Les dispositions qui précèdent ne sont d'application qu'en cas de renouvellement intégral de la Chambre des Représentants et du Sénat."

Article 2

Un article 119*quinquies*, rédigé comme suit, est inséré dans le même Code:

"Article 119*quinquies*. Le bureau principal de la circonscription électorale ou le bureau principal de collègue écarte les listes qui n'ont pas satisfait aux dispositions de l'article 117*bis*."

Article 3

A l'article 123 du même Code, modifié par la loi ordinaire du 16 juillet 1993, sont apportées les modifications suivantes:

1° l'alinéa 3 est complété comme suit:

"6° non-respect des règles relatives à la composition équilibrée des listes, visées par l'article 117*bis*.";

2° dans l'alinéa 4, les mots «et au 6°» sont insérés entre les mots «2°*bis*» et les mots «de l'alinéa précédent»;

3° l'alinéa 6 est remplacé par ce qui suit:

"Les nouveaux candidats suppléants proposés conformément à l'alinéa 3, 2°*bis*, et les nouveaux candidats titulaires ou suppléants proposés conformément à l'alinéa 3, 6°, doivent accepter par une déclaration écrite la candidature qui leur est offerte."

Chapitre II Modifications de la loi ordinaire du 16 juillet 1993 visant à achever la structure fédérale de l'Etat

Article 4

Un article 14*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la loi ordinaire du 16 juillet 1993 visant à achever la structure fédérale de l'Etat:

"Article 14*bis*. Sur une liste, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder une quotité de deux tiers du total constitué par la somme des sièges à pourvoir pour l'élection et du nombre maximum autorisé de candidats suppléants.

Si le résultat ainsi obtenu comporte des décimales, elles sont arrondies à l'unité supérieure ou négligées selon qu'elles atteignent ou non 0,50.

Les dispositions qui précèdent ne sont d'application qu'en cas de renouvellement intégral du Conseil régional wallon ou du Conseil flamand."

Article 5

A l'article 15 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

1° un § 2*bis*, rédigé comme suit, est inséré:

"§ 2*bis*. Le bureau principal de la circonscription électorale écarte les listes qui n'ont pas satisfait aux dispositions de l'article 14*bis*.";

2° dans le § 3 un 2°*bis*, rédigé comme suit, est inséré:

"2°*bis* la référence à l'article 117*bis* figurant à l'article 123, alinéa 3, 6°, est remplacée par une référence à l'article 14*bis* de la présente loi."

Chapitre III

Modifications de la loi du 12 janvier 1989 réglant les modalités de l'élection du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale

Article 6

Un article 11*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 12 janvier 1989 réglant les modalités de l'élection du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, modifiée par la loi ordinaire du 16 juillet 1993:

"Article 11*bis*. Sur une liste, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder une quotité de deux tiers du total constitué par la somme des sièges à pourvoir pour l'élection et du nombre maximum autorisé de candidats suppléants.

Si le résultat ainsi obtenu comporte des décimales, elles sont arrondies à l'unité supérieure ou négligées selon qu'elles atteignent ou non 0,50.

Les dispositions qui précèdent ne sont d'application qu'en cas de renouvellement intégral du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale."

Article 7

A l'article 12 de la même loi, sont apportées les modifications suivantes:

1° un § 2*bis*, rédigé comme suit, est inséré:

"§ 2*bis*. Le bureau régional écarte les listes qui n'ont pas satisfait aux dispositions de l'article 11*bis*.";

2° dans le § 3, un 2°*bis*, rédigé comme suit, est inséré:

"2°*bis* la référence à l'article 117*bis* figurant à l'article 123, alinéa 3, 6°, est remplacée par une référence à l'article 11*bis* de la présente loi."

Chapitre IV **Modifications de la loi du 6 juillet 1990 réglant le mode d'élection du Conseil de la Communauté germanophone**

Article 8

Un article 22*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 6 juillet 1990 réglant le mode d'élection du Conseil de la Communauté germanophone, modifiée par la loi ordinaire du 16 juillet 1993:

"Article 22*bis*. Sur une liste, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder une quotité de deux tiers appliquée sur le total du nombre de sièges à pourvoir pour l'élection.

Si le résultat ainsi obtenu comporte des décimales, elles sont arrondies à l'unité supérieure ou négligées selon qu'elles atteignent ou non 0,50.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont d'application qu'en cas de renouvellement intégral du Conseil de la Communauté germanophone."

Article 9

A l'article 24 de la même loi, modifié par la loi ordinaire du 16 juillet 1993, sont apportées les modifications suivantes:

1° un § 2*bis* rédigé comme suit, est inséré:

"§ 2*bis*. Le bureau principal écarte les listes qui n'ont pas satisfait aux dispositions de l'article 22*bis*.";

2° le § 3, alinéa 2, 3°, c) est remplacé comme suit:

"c) à l'alinéa 4, de supprimer les mots "2°*bis* et ";

3° le § 3, alinéa 2, 3°, e) est remplacé comme suit:

"e) de lire l'alinéa 6 comme suit:

"Les nouveaux candidats, proposés conformément à l'alinéa 3, 6°, doivent accepter par une déclaration écrite la candidature qui leur est offerte."

Chapitre V **Modifications de la loi du 23 mars 1989 relative à l'élection du Parlement européen**

Article 10

Un article 21*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 23 mars 1989 relative à l'élection du Parlement européen, modifiée par la loi ordinaire du 16 juillet 1993:

"Article 21*bis*. Sur une liste, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder une quotité de deux tiers du total constitué par la somme des sièges à pourvoir pour l'élection et du nombre maximum autorisé de candidats suppléants.

Si le résultat ainsi obtenu comporte des décimales, elles sont arrondies à l'unité supérieure ou négligées selon qu'elles atteignent ou non 0,50."

Article 11

A l'article 22 de la même loi, modifié par la loi ordinaire du 16 juillet 1993, sont apportées les modifications suivantes:

1° dans l'alinéa 2, un 4°*bis*, rédigé comme suit, est inséré:

"4°*bis* la référence à l'article 117*bis*, figurant à l'article 119*quinquies*, est remplacée par une référence à l'article 21*bis* de la présente loi.";

2° dans le même alinéa, un 6°*bis*, rédigé comme suit, est inséré:

"6°*bis* la référence à l'article 117*bis*, figurant à l'article 123, alinéa 3, 6°, est remplacée par une référence à l'article 21*bis* de la présente loi. ".

Chapitre VI
Modifications de la loi du 19 octobre 1921 organique des élections provinciales

Article 12

A l'article 11 de la loi du 19 octobre 1921 organique des élections provinciales, modifié par la loi ordinaire du 16 juillet 1993, sont apportées les modifications suivantes:

1° dans le § 1er, les alinéas suivants sont insérés entre l'alinéa 6 et l'alinéa 7:

"Sur une liste, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder une quotité de deux tiers appliquée sur le total du nombre de sièges à pourvoir pour l'élection.

Si le résultat ainsi obtenu comporte des décimales, elles sont arrondies à l'unité supérieure ou négligées selon qu'elles atteignent ou non 0,50.";

2° dans l'alinéa 7 qui devient l'alinéa 9, les mots «de l'alinéa précédent» sont remplacés par les mots «des trois alinéas précédents".

Article 13

A l'article 12 de la même loi, modifié par la loi ordinaire du 16 juillet 1993, sont apportées les modifications suivantes:

1° dans le § 1er, l'alinéa suivant est inséré entre l'alinéa 1er et l'alinéa 2:

"Il écarte également les listes qui n'ont pas satisfait aux dispositions de l'article 11, § 1er, alinéa 7.";

2° dans le même § 1er, alinéa 2, qui devient l'alinéa 3, première phrase, le mot «aussi» est remplacé par le mot "enfin";

3° le § 7, alinéa 1er, est complété comme suit:

"6° non-respect des règles relatives à la composition équilibrée des listes, visées par l'article 11, § 1er, alinéa 7";

4° dans le même § 7, alinéa 3, la première phrase est remplacée par la disposition suivante:

"Sauf dans le cas prévu au 6° de l'alinéa précédent, l'acte rectificatif ou complémentaire ne peut comprendre le nom d'aucun candidat nouveau.";

5° dans le même § 7, l'alinéa suivant est inséré entre l'alinéa 4 et l'alinéa 5:

"Les nouveaux candidats proposés conformément à l'alinéa 2, 6°, doivent accepter par une déclaration écrite la candidature qui leur est offerte."

Chapitre VII **Modifications de la loi électorale communale, coordonnée le 4 août 1932**

Article 14

A l'article 23 de la loi électorale communale, coordonnée le 4 août 1932, modifié par la loi ordinaire du 16 juillet 1993, les alinéas suivants sont ajoutés :

"Sur une liste, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder une quotité de deux tiers appliquée sur le total du nombre de sièges à pourvoir pour l'élection.

Si le résultat ainsi obtenu comporte des décimales, elles sont arrondies à l'unité supérieure ou négligées selon qu'elles atteignent ou non 0,50.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont d'application qu'en cas de renouvellement intégral des conseils communaux."

Article 15

A l'article 26 de la même loi, modifié par la loi ordinaire du 16 juillet 1993, sont apportées les modifications suivantes:

1° le § 2 est complété par l'alinéa suivant:

"Le bureau principal écarte également les listes qui n'ont pas satisfait aux dispositions de l'article 23, alinéa 12.";

2° un 2°*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans le § 3:

"2° un 2°*bis*. à l'article 123:

- a) le 2°*bis* est supprimé dans l'alinéa 3;
- b) la référence à l'article 117*bis*, figurant au même alinéa 3, 6°, est remplacée par une référence à l'article 23, alinéa 12, de la présente loi;
- c) les mots "au 2°*bis* et" sont supprimés dans l'alinéa 4;
- d) l'alinéa 6 doit être lu comme suit:

"Les nouveaux candidats proposés conformément à l'alinéa 3, 6°, doivent accepter par une déclaration écrite la candidature qui leur est offerte."

Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994

(M.B., 27 août 1994)

Modifiée par la Loi du 27 décembre 2004 (M.B. 31 décembre 2004), la Loi du 20 juillet 2006 (M.B. 28 juillet 2006)

Titre Ier Généralités

Article 1er

La présente loi coordonnée institue un régime d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, elle l'organise en deux secteurs distincts relatifs, l'un aux prestations de santé, l'autre aux indemnités d'incapacité de travail, à l'allocation pour frais funéraires et à l'assurance maternité.

Titre V De l'assurance maternité

Chapitre Ier Des institutions

Article 111

L'assurance maternité est administrée et gérée par les institutions et organismes compétents en matière d'assurance indemnités.

Dans la mesure où il n'y est pas dérogé par les dispositions du présent titre, ces institutions et organismes ont, à l'égard de l'assurance maternité, les mêmes attributions qu'à l'égard de l'assurance indemnités.

Chapitre II Du champ d'application

Article 112

Sont bénéficiaires du droit à l'indemnité de maternité telle qu'elle est définie au titre V, chapitre III, de la présente loi coordonnée et dans les conditions prévues par celle-ci, les titulaires visées à l'article 86, § 1er.

Chapitre III De l'indemnité de maternité

Article 113

La titulaire visée à l'article 112 reçoit, pour chaque jour ouvrable des périodes de protection de la maternité visées aux articles 114 et 114bis et pour chaque jour de ces mêmes périodes assimilé à un jour ouvrable par un règlement du Comité de gestion du Service des indemnités, une prestation dite "indemnité de maternité".

Le Roi fixe, pour les catégories de titulaires qu'Il détermine, le ou les taux de l'indemnité de maternité et détermine dans quelles conditions et dans quelle mesure lesdites indemnités sont accordées pendant tout ou partie des périodes susvisées.

La rémunération perdue est déterminée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de " rémunération journalière moyenne " en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales, et sur base des modalités de calcul fixées par le règlement visé à l'article 80, 5°. Le montant maximum à concurrence duquel cette rémunération est prise en considération est le montant fixé en vertu de l'article 87, alinéa 1.

La limitation de la rémunération perdue audit maximum n'est toutefois applicable pour les titulaires visées à l'article 86, § 1er, 1°, a) et b), qu'à partir du trente et unième jour de la période de protection de la maternité définie à l'article 114; pour les trente premiers jours de cette période, le Roi peut fixer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et sur proposition du Comité de gestion du Service des indemnités, un montant maximum qui ne peut en aucun cas être inférieur à celui visé à l'alinéa précédent.

Pour les titulaires en incapacité de travail le montant de l'indemnité de maternité ne peut être inférieur au montant de l'indemnité à laquelle elles auraient pu prétendre si elles n'avaient pas été en repos de maternité.

Pour les titulaires en chômage complet contrôlé, l'indemnité de maternité qui est allouée pendant la période de protection de la maternité visée à l'article 114 est composée d'une indemnité de base et d'une indemnité complémentaire dont les taux sont fixés par le Roi; le montant de l'indemnité de base (est égal) à celui de l'allocation de chômage à laquelle les titulaires précitées auraient pu prétendre si elles ne s'étaient pas trouvées dans une période de protection de la maternité visée à l'article 114.

Chapitre IV **Des périodes de protection de la maternité**

Article 114

Le repos prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de repos prénatal sollicitée. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le repos postnatal s'étend à une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées pour la prolongation du repos postnatal à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.

En cas de naissance multiple, la période de repos postnatal de neuf semaines, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une période de deux semaines au maximum.

La période de repos postnatal de neuf semaines peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une semaine lorsque la titulaire a été incapable de travailler durant toute la période de six semaines précédant la date réelle de l'accouchement, ou de huit semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Lorsque l'enfant nouveau né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de la naissance, la période de repos postnatal peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat de l'institution hospitalière attestant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé de paternité en faveur du titulaire visé à l'article 86, § 1er, qui est le père de l'enfant et qui satisfait aux conditions prévues par les articles 128 à 132. L'indemnité accordée audit titulaire est déterminée par le Roi.)

Article 114bis

Constitue également une période de protection de la maternité, la période pendant laquelle la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante bénéficie d'une mesure visée aux articles 42, § 1er, 43 ou 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Article 115

Les périodes de repos visées à l'article 114 ne peuvent être retenues qu'à la condition que la titulaire ait cessé toute activité ou interrompu le chômage contrôlé.

Chapitre V Des conditions d'octroi Disposition particulière à l'assurance maternité

Article 116

Pour obtenir le droit aux prestations prévues au titre V les titulaires visées à l'article 112 doivent satisfaire aux conditions prévues par les articles 128 à 132.

Le Roi peut après avis du Comité de gestion du Service des indemnités pour les catégories de titulaires qu'Il définit, soit dispenser des conditions de stage prévues à l'article 128, soit les adapter.

Article 116bis

La travailleuse visée à l'article 86, § 1er, 1^o, a) , à l'exclusion de la travailleuse qui bénéficie d'une indemnité suite à la rupture du contrat de travail visée à l'article précité, peut prétendre à une indemnité au taux et dans les conditions déterminés par le Roi, pour les pauses d'allaitement qui lui sont accordées conformément aux dispositions de la réglementation du travail applicable aux travailleuses concernées.

La rémunération perdue prise en considération pour le calcul de cette indemnité est fixée par le Roi; cette rémunération n'est toutefois pas limitée au montant fixé en vertu de l'article 87, alinéa 1.

La travailleuse visée à l'alinéa 1er doit avoir la qualité de titulaire de l'assurance maternité au moment où elle bénéficie de la pause d'allaitement, sans devoir remplir les autres conditions visées aux articles 128 à 132.

Les heures qui correspondent aux pauses d'allaitement sont assimilées à des heures de travail et sont prises en considération pour l'accomplissement des conditions d'assurance visées aux articles 128 à 132.

Chapitre VI Disposition générale

Article 117

Dans la mesure où il n'y est pas dérogé par le présent titre, les dispositions des titres I, II, IV, VI à X et XII qui concernent l'assurance indemnités sont applicables en ce qui concerne l'assurance maternité.

Pour l'application des dispositions prévues en matière de financement, l'indemnité de maternité est assimilée à une indemnité d'incapacité primaire; lorsque ladite indemnité est accordée à une titulaire visée à l'article 93, elle est toutefois assimilée à une indemnité d'invalidité.

Arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère

(M.B., 9 novembre 1994)

Article 1er

Pour l'application du présent arrêté on entend par:

- père de l'enfant : le travailleur masculin ayant établi un lien de filiation à l'égard de l'enfant et dont le contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;
- hospitalisation : le séjour dans un hôpital au sens de la loi sur les hôpitaux du 23 décembre 1963, coordonnée par l'arrêté royal du 7 août 1987;
- loi : la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Article 2

Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère durant les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail visées à l'article 39 de la loi, le père peut, à sa demande, bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant, à la condition d'avoir la qualité de titulaire au sens de l'article 45, § 1er de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

Article 3

§ 1er. En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum de la partie restante du congé de maternité, visé à l'article 39 de la loi, non encore épuisée par la mère.

§ 2. Le travailleur qui souhaite bénéficier de ce congé en informe son employeur par écrit dans les sept jours à dater du décès de la mère.

Cet écrit mentionnera la date du début du congé de paternité et la durée probable de l'absence.

Article 4

§ 1er. En cas d'hospitalisation de la mère, le père pourra bénéficier du congé de paternité pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

- le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant;
- le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;
- l'hospitalisation doit avoir une durée de plus de sept jours.

§ 2. Ce congé de paternité se termine au moment où l'hospitalisation de la mère a pris fin et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité, visé à l'article 39 de la loi, non encore épuisée par la mère.

§ 3. Le travailleur qui souhaite bénéficier de ce congé, en informe son employeur par écrit avant le début du congé de paternité. Cet écrit mentionnera la date du début du congé ainsi que la durée probable de l'absence. Une

attestation médicale certifiant l'hospitalisation de la mère pendant une durée de plus de sept jours doit également parvenir à l'employeur dans les plus brefs délais.

Article 5

A partir du moment où il a été informé de la conversion de congé de maternité en congé de paternité et en tout état de cause pendant toute la durée du congé de paternité, le travailleur ne peut être licencié par l'employeur sauf pour des motifs étrangers au congé de paternité.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne sera pas due dans le cas où le travailleur bénéficie également d'une indemnité dans le cadre :

- des articles 39, § 2, et 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- des articles 101 et 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;
- des articles 16 à 18 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;
- de l'article 20 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Article 6

Pendant la durée du congé de paternité, visé à l'article 4, la travailleuse continue à bénéficier de la protection contre le licenciement prévue à l'article 40 de la loi, suivant les mêmes modalités et conditions de durée.

Article 7

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Article 8

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté royal du 9 mars 1995 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les administrations et autres services des ministères fédéraux ainsi que dans certains organismes d'intérêt public

(M.B., 6 avril 1995)

Chapitre Ier
Champ d'application et définition

Article 1er

Le présent arrêté est applicable aux administrations et autres services des ministères fédéraux et aux organismes d'intérêt public visés par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public et qui sont soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat fédéral, à l'exception des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

Article 2

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

Chapitre II
Déclaration de principe et institution d'un service de confiance

Article 3

Les membres du personnel ont le droit d'être traités avec dignité. Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail ne peut être admis ni toléré.

Les membres du personnel sont tenus de s'abstenir de tout harcèlement sexuel dans leurs rapports avec leurs supérieurs, collègues ou inférieurs, ainsi qu'à l'égard des utilisateurs de leurs services.

Article 4

§ 1er. Dans un délai de trois mois suivant l'entrée en vigueur du présent arrêté, chaque ministère ou organisme visé à l'article 1er institue un service de confiance.

§ 2. Le service de confiance se compose, par rôle linguistique, au moins d'un agent de niveau 1 ou de niveau 2+ comptant une ancienneté de niveau de cinq ans au moins. En fonction de l'effectif du personnel du ministère ou de l'organisme concerné, le service de confiance peut être complété par un ou plusieurs agents dans les administrations centrales et les services extérieurs.

§ 3. Les membres du service de confiance, nommés ci-après personnes de confiance, sont désignés par le fonctionnaire dirigeant du ministère ou de l'institution concerné pour une période de trois ans renouvelable.

La désignation et le renouvellement ont lieu après avis motivé du comité de concertation compétent.

Lorsque la personne de confiance ne convient pas, le fonctionnaire dirigeant peut, après avis motivé du comité de concertation compétent, mettre fin au mandat en cours. Dans ce cas, une nouvelle personne de confiance est désignée conformément au § 2; elle terminera le mandat en cours.

Article 5

§ 1er. Les personnes de confiance ont pour mission de dispenser des conseils, d'accorder leur aide aux membres du personnel faisant l'objet de harcèlement sexuel et de contribuer à la résolution du problème de façon formelle ou informelle.

Elles reçoivent une formation appropriée sur les meilleurs moyens de résoudre les problèmes.

Après avis motivé du comité de concertation compétent, les moyens et le temps nécessaires pour l'exercice du mandat de personne de confiance sont libérés par le fonctionnaire dirigeant visé à l'article 4, § 3, alinéa 1er.

§ 2. Lorsque les faits de harcèlement sexuel qui ont été communiqués à un membre du service de confiance nécessitent une enquête, celle-ci est effectuée par l'agent de niveau 1 ou de niveau 2+, visé à l'article 4, § 2.

Si la personne qui dénonce les faits le demande, le rapport de l'enquête est soumis au supérieur hiérarchique compétent de l'auteur présumé.

Article 6

Le mandat de personne de confiance ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Pour l'exercice de sa fonction, la personne de confiance relève directement des chefs d'administration.

Article 7

La déclaration de principe au sujet du harcèlement sexuel sur les lieux de travail visée à l'article 3 doit être communiquée aux membres du personnel par le service du personnel ainsi que l'identité des personnes de confiance.

Article 8

Toute personne qui est victime de harcèlement sexuel sur les lieux de travail peut porter ces faits à la connaissance du supérieur hiérarchique compétent de l'auteur présumé.

Chapitre III
Action disciplinaire

Article 9

Tout fait de harcèlement sexuel sur les lieux de travail commis par un membre du personnel statutaire peut donner lieu à une procédure disciplinaire et au prononcé de peines disciplinaires conformément aux dispositions applicables au personnel statutaire.

Tout fait de harcèlement sexuel sur les lieux de travail commis par un membre du personnel contractuel peut donner lieu à une sanction conforme aux dispositions du contrat de travail et de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 10

Notre Ministre chargée de la Politique d'égalité des chances entre hommes et femmes, Notre Ministre de la Fonction publique, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité

(*M.B.*, 18 mai 1995, err. 12 octobre 1995)

Modifié par l'A.R. du 28 août 2002 (*M.B.*, 18 septembre 2002) et par l'A.R. du 28 mai 2003 (*M.B.*, 16 juin 2003).

Article 1er

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux employeurs et à travailleuses visées à l'article 1er de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Elles s'appliquent notamment aux travailleuses visées à l'alinéa 1er, pendant la grossesse, pendant l'allaitement et après l'accouchement.

Article 2

Les travailleuses visées à l'article 1er, alinéa 2, dès qu'elles ont connaissance de leur état, en informent leur employeur.

Article 3

Lorsqu'une personne occupe des domestiques et gens de maison, les missions attribuées par le présent arrêté au médecin du travail, sont confiées à un autre médecin, au choix de ladite personne.

Article 4

L'employeur effectue l'évaluation des risques visée à l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 en collaboration avec le médecin du travail et le service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

La liste non limitative des risques à évaluer figure à l'annexe I du présent arrêté.

Article 5

Les résultats de ladite évaluation et les mesures générales à prendre sont consignés dans un document écrit qui est soumis à l'avis du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à défaut, de la délégation syndicale, et qui est mis à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance des dispositions du présent arrêté, à leur demande.

Article 6

Dans l'entreprise ou l'établissement concerné, les travailleuses visées à l'article 1er sont informées des résultats de l'évaluation et de toutes les mesures générales à prendre visées à l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Article 7

Lorsqu'un risque a été constaté en application de l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, l'employeur prend une des mesures visées à l'article 42, § 1er de la même loi, compte tenu du résultat de l'évaluation et adaptée au cas de la travailleuse concernée.

Une de ces mesures doit être immédiatement appliquée si:

1° la travailleuse enceinte accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents ou conditions de travail visés à l'annexe II au présent arrêté, section A, qui met en danger la sécurité ou la santé de la travailleuse ou de son enfant;

2° la travailleuse allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents ou conditions de travail visés à l'annexe II au présent arrêté, section B, qui met en danger la sécurité ou la santé de la travailleuse ou de son enfant.

Article 8

L'employeur fait part sans délai au médecin du travail de l'état de la travailleuse, dès qu'il en a connaissance.

Article 9

La travailleuse à qui s'applique une des dispositions des articles 42 à 43bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est soumise à (la surveillance de santé telle que fixée dans l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

La travailleuse qui, en application de l'article 43, § 1, alinéa 1, 2° de la loi sur le travail du 16 mars 1971, demande de ne pas accomplir un travail de nuit, est immédiatement examinée par le médecin du travail qui déclare sur (le formulaire d'évaluation de santé prévu à la sous-section 1 de la section 6 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs), qu'elle est inapte à accomplir un travail de nuit pour une période qu'il détermine, ou qu'elle est apte à accomplir un travail de jour, ou qu'elle est inapte à accomplir un travail de jour et qu'elle doit être mise en congé de maladie.

Article 10

Le formulaire d'évaluation de santé prévu à la sous-section 1 de la section 6 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, constitue la justification pour la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la dispense de travail visées aux articles 42, § 1er, alinéa 1er, 3° et 43, § 1er, alinéa 2, 2° de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Article 11

A l'article 146bis du Règlement général pour la protection du travail, approuvé par les arrêtés du Régent des 11 février 1946 et 27 septembre 1947, modifié par l'arrêté royal du 3 décembre 1969, sont apportées les modifications suivantes:

1° le § 1er est complété comme suit:

"d) S'il s'agit de l'examen d'une travailleuse enceinte ou allaitante, le médecin du travail mentionnera sur la fiche d'examen médical soit que la travailleuse a les aptitudes suffisantes pour poursuivre ses activités ou pour poursuivre ses activités aux conditions qu'il détermine ou pour occuper la nouvelle activité proposée pour une période qu'il détermine, soit que la travailleuse est inapte à poursuivre ses activités pour une période qu'il détermine ou à occuper la nouvelle activité proposée pour une période qu'il détermine, soit que la travailleuse doit être mise en congé de maladie ou en congé de maternité".

2° Le § 3, alinéa 5 est remplacé par l'alinéa suivant:

"La concertation est suspensive de la décision du médecin du travail. Elle ne l'est pas pour l'examen médical d'un travailleur chargé d'un poste de sécurité ou d'un poste comportant un risque d'exposition aux radiations ionisantes ou d'une travailleuse enceinte ou allaitante occupée à un poste dont l'évaluation a révélé une activité à risque spécifique ou encore lorsque le travailleur est atteint d'une grave maladie contagieuse".

Article 12

A l'article 146ter du même règlement, modifié par l'arrêté royal du 3 décembre 1969, il est inséré un § 5 rédigé comme suit:

"§ 5. Il est interdit d'affecter ou de maintenir à des postes dont l'évaluation a révélé une activité à risque spécifique pour une travailleuse enceinte ou allaitante, et pour lesquels un aménagement n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, toute travailleuse déclarée, par le médecin du travail, inapte à occuper ces postes."

Article 13

L'article 146*quater*, point 2, alinéa 4 du même règlement, modifié par l'arrêté royal du 3 décembre 1969, est remplacé par l'alinéa suivant :

"Le recours est suspensif de la décision du médecin du travail. Il ne l'est pas pour l'examen médical d'un travailleur chargé d'un poste de sécurité ou d'un poste comportant un risque d'exposition aux radiations ionisantes ou d'une travailleuse enceinte ou allaitante occupée à un poste dont l'évaluation a révélé une activité à risque spécifique."

Article 14

Les points D et E de l'annexe VII du Titre II, chapitre III, section I, sous-section II du même règlement, modifié par l'arrêté royal du 3 décembre 1969, sont supprimés et remplacés par les points suivants:

"D. S'il s'agit de l'examen d'une travailleuse enceinte ou allaitante

Le médecin du travail soussigné déclare que la travailleuse prénommée

- a les aptitudes suffisantes pour:
- poursuivre ses activités
- poursuivre ses activités aux conditions requises sous E. pour une période de ...
- est inapte à
- poursuivre ses activités pour une période de...
- occuper la nouvelle activité proposée pour une période de...
- doit être mise en congé de maladie

E. Propositions du médecin du travail concernant l'aménagement des conditions de travail, l'aménagement des temps de travail à risques, les conditions sous lesquelles un travail de jour peut être accompli et les mesures de prévention à prendre à l'égard des travailleuses pendant la grossesse et pendant l'allaitement.

F. Recommandations du médecin du travail concernant les conditions de travail et les mesures de prévention.

G. Observations."

Article 15

Sont abrogés:

- a) Le chapitre II de l'arrêté royal du 24 décembre 1968 sur le travail des femmes;
- b) les articles 147 et 147*bis* du Règlement général pour la protection du travail, modifiés par l'arrêté royal du 14 mars 1974.

Article 16

(...)

Article 17

Les dispositions des articles 1 à 10 du présent arrêté et les annexes constituent le chapitre 1 du titre VIII du Code sur le bien-être au travail, avec les intitulés suivants :

- 1° «Titre VIII : Catégories particulières de travailleurs et situations de travail particulières»;
- 2° «Chapitre I : Protection de la maternité».

Article 18

Les articles 3 à 11A et 13, 1° de la loi du 3 avril 1995 adaptant certaines dispositions concernant la protection de la maternité ainsi que le présent arrêté entrent en vigueur le 15 mai 1995.

Article 19

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ANNEXE I

Liste non limitative des agents, procédés et conditions de travail, visée à l'article 4 de l'Arrêté Royal concernant la protection de la maternité.

A. Agents

1. Agents physiques

Agents physiques, lorsque ceux-ci sont considérés comme des agents entraînant des lésions fœtales et/ou risquent de provoquer un détachement du placenta, notamment:

- a) chocs, vibrations;
- b) manutention manuelle de charges comportant des risques;
- c) bruit;
- d) radiations ionisantes (sans préjudice des dispositions du chapitre III, section I, de l'arrêté royal du 28 février 1963 portant règlement général de la protection de la population et des travailleurs contre le danger des radiations ionisantes);
- e) radiations non ionisantes;
- f) extrêmes de froid et de chaud;
- g) mouvements et postures, déplacements (soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement), fatigue mentale et physique et autres charges physiques liées à l'activité à risque d'agression de la travailleuse.

2. Agents biologiques

Agents biologiques au sens de la directive du Conseil des Communautés européennes du 26 novembre 1990 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail, dans la mesure où il est connu que ces agents ou les mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ceux-ci mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître.

3. Agents chimiques

Les agents chimiques suivants, dans la mesure où ils sont considérés comme des agents mettant en danger la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître:

- a) substances étiquetées R 40, R 45, R 46, R 47 et R 49, conformément à l'arrêté royal du 24 mai 1982 réglementant la mise sur le marché de substances pouvant être dangereuses pour l'homme ou son environnement et à l'arrêté royal du 11 janvier 1993 réglementant la classification, l'emballage et l'étiquetage des préparations dangereuses en vue de leur mise sur le marché ou de leur emploi;
- b) agents chimiques figurant dans l'annexe I à l'arrêté royal du 2 décembre 1993 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes au travail;
- c) agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle comme, par exemple, les amines aromatiques, les dérivés nitrés ou halogénés des hydrocarbures aromatiques, les pesticides;
- d) l'oxyde de carbone.

B. Procédés

Procédés industriels figurant à l'annexe II à l'arrêté royal du 2 décembre 1993 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes au travail.

C. Conditions de travail

- Travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation du sol;
- Travaux manuels effectués dans les atmosphères de surpression;
- Travaux souterrains miniers.

ANNEXE II

Liste des agents et conditions de travail interdits, visée à l'article 7, alinéa 2 de l'Arrêté Royal concernant la protection de la maternité.

A. Travailleuses enceintes:

1. Agents:

- a) Agents physiques:
 - La manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de la grossesse;
 - Ambiances chaudes supérieures à 30° C;
 - Radiations ionisantes conformément à l'article 20.1.2. de l'arrêté royal du 28 février 1963 portant règlement général de la protection de la population et des travailleurs contre le danger des radiations ionisantes.
- b) Agents biologiques:

Des agents biologiques qui peuvent présenter des risques graves parmi lesquels:

 - bactéries:
 - *Listeria monocytogenes*
 - *Neisseria gonorrhoeae*
 - *Treponema pallidum*.
 - virus:

-
- Entérovirus;
 - Virus Coxsackie (Groupe B);
 - Echovirus;
 - Virus de l'hépatite B;
 - Virus de l'herpes;
 - Cytomegalovirus;
 - Virus d'Epstein Barr;
 - Herpes, simplex virus, type 2;
 - Herpes virus varicella-zoster;
 - Virus d'immunodéficience humaine;
 - Parvovirus humain B 19;
 - Rubivirus (Rubella).
- parasites :
- Toxoplasma gondii.

Le risque n'est pas présent s'il est démontré que la travailleuse enceinte est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.

c) Agents chimiques :

- Acétate de 2-éthoxyéthyle (111-15-91);
- Acétate de 2-méthoxyéthyle (110-49-6);
- Acétate de dinosèbe;
- Acétate de méthyl-ONN-azoxyméthyle;
- Acétate de plomb basique; Sous acétate de plomb (301-04-2);
- Benzène (71-43-2);
- Benzo(a)pyrène (50-32-8);
- Benzo (d, e, f) chrysène;
- Binaparcryl (ISO);
- Biphényles chlorés (42 % Cl) (53469-21-9);
- Biphényles chlorés (54 % Cl) (11097-69-1);
- bis (Orthophosphate) de triplomb;
- Chloroforme (67-66-3);

- Chlorure de méthyle (74-87-3);
- Composés de l'arsenic (7440-38-2);
- Coumafène (Warfarin) (81-81-2);
- di(Acétate) de plomb (6080-56-4);
- Diméthylformamide (68-12-2);
- Dinosèbe (88-85-7);
- Dinosèbe (sels et esters de ... à l'exclusion de ceux nommément désignés);
- 2-Ethoxyéthanol (110-80-5);
- Ethylènethiourée (96-45-7);
- Halothane (151-67-7);
- 2-Imidazoline-2-thiol;
- Médicaments antimitotiques;
- Mercure et ses dérivés;
- Méthanesulfonate de plomb (II) (17570-76-2);
- 3-Méthylcrotonate de 2-sec-butyl-4,6-dinitrophényle;
- Méthylglycol (109-86-4);
- 2-(1-Méthylpropyl)-4-dinitrophénol;
- Nitrofène (ISO);
- Oxyde de 2,4-dichlorophényle et de 4-nitrophényle;
- Plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain;
- Sulfure de carbone (75-15-0);
- Tétrachlorure de carbone (56-23-5).

2. Conditions de travail:

- Les travaux souterrains miniers;
- Les travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation du sol;
- Les travaux manuels effectués dans les caissons à air comprimé.

B. Travailleuses allaitantes:

1. Agents:

- a) Agents physiques :

-
- La manutention manuelle de charges pendant les neuvième et dixième semaines qui suivent l'accouchement.
 - b) Agents biologiques qui présentent un risque grave pour l'enfant:
 - le cytomegalovirus;
 - le virus de l'hépatite B;
 - les virus d'immunodéficience humaine.
 - c) Agents chimiques:
 - Acétate de 2-éthoxyéthyle (111-15-9);
 - Acétate de 2-méthoxyéthyle (110-49-6);
 - Acétate de dinosèbe;
 - Acétate de méthyl-ONN-azoxyméthyle;
 - Acétate de plomb basique : Sous acétate de plomb (301-04-2);
 - Benzène (71-43-2);
 - Benzo(a)pyrène (50-32-8);
 - Benzo(d,e,f)chorysène;
 - Binapacryl (ISO);
 - Biphényles chlorés (42 % Cl) (53469-21-9);
 - Biphényles chlorés (54 % Cl) (11097-69-1);
 - bis (Orthophosphate) de triplomb;
 - Chloroforme (67-66-3);
 - Chlorure de méthyle (74-87-3);
 - Composés de l'arsenic (7440-38-2);
 - Coumafène (Warfarin) (81-81-2);
 - di(Acétate) de plomb (6080-56-4);
 - Diméthylformamide (68-12-2);
 - Dinosebe (88-85-7);
 - Dinosebe (sels et esters de ... à l'exclusion de ceux nommément désignés);
 - 2-Ethoxyéthanol (110-80-5);
 - Ethylènethiourée (96-45-7);
 - Halothane (151-67-7);

- 2-Imidazoline-2-thiol;
- Médicaments antimétaboliques;
- Mercure et ses dérivés;
- Méthanesulfonate de plomb (II) (17570-76-2);
- 3-Méthylcrotonate de 2-sec-butyl-4, 6-dinitrophényle;
- Méthylglycol (109-84-4);
- 2-(1-Méthylpropyl)-4,6-dinitrophénol;
- Nitrofène (ISO);
- Oxyde de 2,4-dichlorophényle et de 4-nitrophényle;
- Plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain;
- Sulfure de carbone (75-15-0);
- Tétrachlorure de carbone (56-23-5).

2. Conditions de travail:

- Les travaux souterrains miniers;
- Les travaux manuels des terrassement, de fouille et d'excavation du sol.

**Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance
obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994**

(M.B., 31 juillet 1996)

l'A.R. du 4 février 2000 ; l'A.R. du 10 juin 2001; l'A.R. du 11 juin 2002; l'A.R. du 5 novembre 2002; l'A.R. du 12 mars 2003;
l'A.R. du 11 juillet 2003; l'A.R. du 25 avril 2004; l'A.R. du 25 novembre 2005, l'AR. 2 février 2006 (M.B. 2 mars 2006)

**Titre III
De l'assurance indemnités et de l'assurance maternité**

**Chapitre III
Des conditions d'octroi des prestations**

**Section VII
Des taux et des conditions d'octroi de l'indemnité de maternité pendant la période de protection de la
maternité visée aux articles 114 et 115 de la loi coordonnée**

Article 216

Le taux de l'indemnité de maternité est fixé à 79,5 % de la rémunération perdue visée à l'article 113, alinéa 3 de la loi coordonnée, pendant les trente premiers jours de la période de protection de la maternité telle qu'elle est définie aux articles 114 et 115 de la loi coordonnée, et à 75 % de la même rémunération, à partir du trente et unième jour de cette période.

Toutefois, pendant les trente premiers jours de la période de protection de la maternité, les titulaires visées à l'article 86, § 1er, 1^o, a) et b) de la loi coordonnée, bénéficient d'une indemnité de maternité s'élevant à 82 % de la rémunération perdue susvisée sans qu'il y ait lieu d'appliquer la limitation de la rémunération prévue à l'article 113, aliéna 3, susvisé.

Article 217

Les titulaires en chômage complet contrôlé visées à l'article 113, dernier alinéa, de la loi coordonnée, ainsi que les titulaires qui maintiennent la qualité précitée en vertu de l'article 131 de la loi coordonnée, ont droit à une indemnité de base s'élevant à 60 % de la rémunération perdue visée à l'article 113, alinéa 3 de la loi coordonnée; le montant de cette indemnité ne peut cependant être supérieur à celui de l'allocation de chômage à laquelle les titulaires précitées auraient pu prétendre si elles ne s'étaient pas trouvées dans une période de protection de la maternité visée aux articles 114 et 115 de la loi coordonnée.

La mesure de limitation visée à l'alinéa précédent cesse de s'appliquer dès qu'une période de six mois est écoulée, compte tenu de la durée de la période de protection de la maternité et de la période d'incapacité de travail qui la précède immédiatement.

Les titulaires visées à l'alinéa 1er ont droit en outre à une indemnité complémentaire s'élevant à 19,5 % de la rémunération perdue visée à l'article 113, alinéa 3 de la loi coordonnée, pendant les trente premiers jours de la période de protection de la maternité et à 15 % de la même rémunération, à partir du trente et unième jour de cette période.

Article 219

Dans la mesure où il n'y est pas dérogé par la présente section ainsi que par la section VIIbis, les dispositions du présent arrêté qui concernent l'assurance indemnités sont applicables en ce qui concerne l'assurance maternité.

Section VIIbis

Des taux et des conditions d'octroi de l'indemnité de maternité pendant la période de protection de la maternité visée à l'article 114bis de la loi coordonnée.

Article 219bis

La titulaire enceinte, accouchée ou allaitante dont l'exécution du contrat de travail est suspendue ou qui est dispensée du travail en application des articles 42, § 1er, alinéa 1er, 3°, 43, § 1er, alinéa 2, 2° ou 43bis, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail peut prétendre à une indemnité de maternité dont le montant est fixé à 60 % de la rémunération perdue visée à l'article 113, alinéa 3, de la loi coordonnée.

La période pendant laquelle la titulaire allaitante peut prétendre à l'indemnité de maternité susvisée ne peut excéder une période de cinq mois prenant cours le jour de l'accouchement.

La mesure de limitation prévue à l'article 217 est également d'application pour les travailleuses à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus conformément aux dispositions de l'article 131bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Article 219ter

§ 1er. La titulaire enceinte, accouchée ou allaitante, qui fait l'objet d'une mesure visée aux articles 42, § 1er, alinéa 1er, 1° ou 2° ou 43, § 1er, alinéa 2, 1°, de la loi du 16 mars 1971 précitée et dont la rémunération perçue à la suite soit de l'aménagement des conditions ou du temps de travail à risque soit du changement de poste de travail est inférieure à la rémunération découlant de son activité habituelle, peut prétendre à une indemnité de maternité, dont le montant est fixé à 60 % de la rémunération perdue visée à l'article 113, alinéa 3, de la loi coordonnée, qu'elle percevait avant l'aménagement des conditions ou du temps de travail à risque ou le changement de poste de travail.

Le montant de l'indemnité est toutefois réduit conformément à l'article 230, § 1er, compte tenu du montant du revenu professionnel évalué en jours ouvrables que la titulaire perçoit à la suite soit de l'aménagement des conditions ou du temps de travail à risque, soit du changement de poste de travail.)

Cette indemnité est limitée au montant égal à la différence entre 75 % de la rémunération perdue visée à l'alinéa 1er et le montant du revenu professionnel évalué en jours ouvrables que la titulaire perçoit à la suite soit de l'aménagement des conditions ou du temps de travail à risque, soit du changement de poste de travail.

§ 2. La titulaire enceinte, accouchée ou allaitante qui exerce plusieurs activités salariées et dont la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la dispense de travail en application des articles 42, § 1er, alinéa 1er, 3°, 43, § 1er, alinéa 2, 2° ou 43bis, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 précitée ne concerne qu'une ou plusieurs mais pas toutes ces activités, peut prétendre à une indemnité de maternité dont le montant est fixé à 60 % de la rémunération perdue visée à l'article 113, alinéa 3, de la loi coordonnée, découlant de la ou des activité(s) que la titulaire a cessé d'exercer.

Cette indemnité est limitée au montant de l'indemnité calculé sur la somme des rémunérations visées à l'article 113, alinéa 3, de la loi coordonnée qu'elle percevait avant la mesure de protection de la maternité susvisée et réduit conformément à l'article 230, § 1er, compte tenu du montant du revenu professionnel évalué en jours ouvrables que la titulaire continue à percevoir à la suite de ladite mesure de protection de la maternité.

Cette indemnité est limitée au montant égal à la différence entre d'une part, 75 % de la somme de la rémunération perdue visée à l'alinéa 1er et du revenu professionnel évalué en jours ouvrables découlant de l'activité salariée que la titulaire a poursuivie, et d'autre part, le montant du revenu professionnel, évalué en jours ouvrables, découlant de cette dernière activité.

§ 3. La (mesure d'alignement) prévue à l'article 217 est également d'application pour les travailleuses à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus conformément aux dispositions de l'article 131bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

§ 4. (...)

§ 5. Les indemnités, visées par la présente section, ne sont pas dues aux titulaires enceintes, accouchées ou allaitantes qui entreprennent ou poursuivent une activité qui n'est pas soumise aux dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa premier, les indemnités de maternité peuvent toutefois être accordées à la titulaire qui poursuit pendant la période de protection de la maternité visée à l'article 114bis de la loi coordonnée, l'activité indépendante qu'elle exerçait immédiatement avant la période de protection de la maternité susvisée. A cet effet, elle doit demander l'autorisation préalable au médecin-conseil de son organisme assureur, conformément aux modalités déterminées par l'article 230, § 2. En outre, elle doit produire un certificat médical indiquant que cette activité ne présente pas de risque pour sa santé ni pour celle de son enfant. Elle ne peut pas exercer cette activité pendant les jours ou les heures durant lesquels elle aurait normalement travaillé si une mesure de protection de la maternité n'avait pas été prise.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité, auquel l'intéressée peut prétendre en application de l'article 219bis ou 219ter, est diminué de 10 p.c.

Section VIII **De la prolongation de la période de repos postnatal**

Article 220

Pour la prolongation du repos postnatal en application de l'article 114, alinéa 2, de la loi coordonnée, sont assimilés à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler :

- 1° les périodes de vacances légales, en ce compris la période couverte par le traitement différé accordé aux enseignantes temporaires ou intérimaires après la fin du contrat de travail ou de la désignation à titre temporaire, les périodes de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire et les périodes de vacances complémentaires;
- 2° la période pendant laquelle est exercée la fonction de juge social;
- 3° les jours de petits chômages;
- 4° les jours pour raisons impérieuses avec maintien de la rémunération et les jours de congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération;
- 5° les jours d'absence avec rémunération journalière garantie;
- 6° les périodes d'accident technique se produisant dans l'entreprise, de chômage temporaire par suite d'un accident technique, de chômage temporaire par suite d'intempéries et de chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques;
- 7° la période de fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement;
- 8° les jours fériés pendant le contrat de travail, les jours de remplacement d'un jour férié et les jours fériés ou jours de remplacement durant une période de chômage temporaire;
- 9° pour la titulaire qui travaille alternativement en régime de cinq et de six jours, le jour de la semaine du régime de cinq jours qui aurait normalement été travaillé s'il s'était agi d'une semaine du régime de six jours;
- 10° les jours de repos compensatoire;

11° les jours de vacances et les jours fériés légaux des gardiens et gardiennes d'enfants sans accueil d'enfants, visés à l'article 203, alinéa 4, 14.

Section 9 **De la conversion d'une partie du repos postnatal en congé de paternité**

Article 221

§ 1er. En cas de décès de la mère, le père de l'enfant peut, conformément à l'article 114, alinéa 5, de la loi coordonnée, bénéficier d'un congé de paternité, dont la durée ne peut excéder la partie du repos postnatal visé à l'article 114, alinéas 2, 3, et 4, de la loi coordonnée, non épuisée par la mère au moment de son décès.

§ 2. Le titulaire qui souhaite bénéficier du congé de paternité visé au § 1er, est tenu d'introduire une demande à cet effet, auprès de l'organisme, assureur auquel il est affilié. Cette demande doit être accompagnée d'un extrait d'acte de décès de la mère et d'une attestation de l'établissement hospitalier, indiquant que le nouveau-né a quitté l'hôpital.

§ 3. Le père bénéficie d'une indemnité pour chaque jour ouvrable de la période de congé de paternité et pour chaque jour de cette même période assimilé à un jour ouvrable par un règlement du Comité de gestion du Service des indemnités. Le montant de cette indemnité est déterminé sur la base de la rémunération du père de l'enfant, conformément aux dispositions de l'article 113 de la loi coordonnée et des articles 216 à 219, en fonction de la qualité de titulaire du père au sens de l'article 86, § 1er, de la loi coordonnée précitée et compte tenu de la durée déjà écoulée du repos de maternité.

Article 222

§ 1er. En cas d'hospitalisation de la mère, le père de l'enfant peut, conformément à (l'article 114, alinéa 5), de la loi coordonnée, bénéficier d'un congé de paternité prenant cours au plus tôt à partir du huitième jour à compter de la naissance de l'enfant, à condition que l'hospitalisation de la mère ait une durée supérieure à sept jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital.

Le congé de paternité expire au moment où l'hospitalisation de la mère prend fin et au plus tard au terme de la période correspondant au repos de maternité non encore épuisé par la mère au moment de son hospitalisation.

§ 2. Le titulaire qui souhaite bénéficier du congé de paternité visé au § 1er, est tenu d'introduire une demande à cet effet, auprès de l'organisme assureur auquel il est affilié. Cette demande doit être accompagnée d'une attestation de l'établissement hospitalier indiquent la date à laquelle l'hospitalisation de la mère a pris cours, certifiant que l'hospitalisation de la mère a une durée supérieure à sept jours et que le nouveau-né a quitté l'hôpital.

§ 3. Le père bénéficie, pour chaque jour ouvrable de la période de congé de paternité et pour chaque jour de cette même période assimilé à un jour ouvrable par un règlement du Comité de gestion du Service des indemnités, d'une indemnité dont le taux est fixé à 60 p.c. de la rémunération perdue visée à l'article 87, alinéa 1er, de la loi coordonnée.

Pour le titulaire en chômage complet contrôlé visé à l'article 86, § 1er, 1°, c), de la loi coordonnée, ainsi que pour le titulaire qui maintient la qualité précitée en vertu de l'article 131 de la même loi, le montant de l'indemnité est égal à celui de l'allocation de chômage à laquelle il aurait pu prétendre, s'il ne s'était pas trouvé en congé de paternité.

Pour le titulaire reconnu incapable de travailler, le montant de l'indemnité ne peut être inférieur au montant de l'indemnité d'incapacité de travail à laquelle il aurait pu prétendre s'il ne s'était pas trouvé en congé de paternité.

§ 4. La mère de l'enfant conserve, pendant la durée du congé de paternité, une indemnité calculée conformément aux dispositions des articles 216 à 219.

Article 223

L'organisme assureur chargé de payer l'indemnité visée à l'article 113 de la loi coordonnée au père de l'enfant, en cas d'application de (l'article 114, alinéa 5), de la loi coordonnée, est l'organisme assureur auquel est affilié le père.

Ledit organisme recueille auprès de l'organisme assureur d'affiliation de la mère tous les éléments permettant de déterminer la partie de la période de repos postnatal restant à courir à compter du décès ou de l'hospitalisation de la mère.

Section IXbis Du congé de paternité.

Article 223bis

§ 1er. Le travailleur visé à l'article 86, § 1er, 1° a) , de la loi coordonnée, à l'exclusion du travailleur qui bénéficie d'une indemnité pour rupture du contrat de travail visée audit article, a droit à une indemnité pendant les sept derniers jours de congé de paternité visés à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 25quinquies, § 2 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

L'indemnité visée à l'alinéa précédent est allouée pour les jours de congé de paternité coïncidant avec des jours au cours desquels le travailleur aurait normalement travaillé, selon son régime de travail. Le taux de l'indemnité est fixé à 82 % de la rémunération perdue (déterminée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de "rémunération journalière moyenne" en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales, et sur base des modalités fixées par le règlement visé à l'article 80, 5°, de la loi coordonnée). Le montant maximum à concurrence duquel cette rémunération est prise en considération est le montant fixe en vertu de l'article 87, alinéa premier, de la loi coordonnée.

§ 2. L'indemnité pour le congé de paternité est allouée dans les mêmes conditions que celles fixées pour l'octroi de l'indemnité de maternité.

§ 3. (abrogé)

§ 4. Les jours couverts par une indemnité allouée durant le congé de paternité sont assimilés à des jours de travail, pour l'application des dispositions du présent arrêté.

Section IXter Du congé d'adoption.

Art. 223ter

§ 1er. (Le travailleur visé à l'article 86, § 1er, 1°, a), de la loi coordonnée, à l'exclusion du travailleur qui bénéficie d'une indemnité pour rupture du contrat de travail visée audit article, a droit à une indemnité pour les jours ouvrables du congé d'adoption visé à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrats de travail et à l'article 25sexies de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour les services des bâtiments de navigation intérieure.)

(...). Le taux de l'indemnité est fixé à 82 % de la rémunération perdue (déterminée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 juin 2001 établissant la notion uniforme de "rémunération journalière moyenne" en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et harmonisant certaines dispositions légales, et sur base des modalités fixées par le règlement visé à l'article 80, 5°, de la loi coordonnée). Le montant maximum à concurrence duquel cette rémunération est prise en considération est le montant fixé en vertu de l'article 87, alinéa premier, de la loi coordonnée).

§ 2. L'indemnité pour le congé d'adoption est allouée dans les mêmes conditions que celles fixées pour l'octroi de l'indemnité de maternité.

§ 3. (abrogé)

§ 4. Les jours couverts par une indemnité allouée durant le congé d'adoption sont assimilés à des jours de travail, pour l'application des dispositions du présent arrêté.

Section IXquater Pauses d'allaitement

Art. 223quater

La travailleuse visée à l'article 116bis de la loi coordonnée a droit à une indemnité pour pause d'allaitement égale à 82 p.c. du montant brut de la rémunération perdue qui aurait été due pour les heures ou demi-heures de pause d'allaitement, sans qu'il y ait lieu d'appliquer la limitation de la rémunération prévue à l'article 87, alinéa 1er, de la même loi

Section XVIII Des conditions particulières d'ouverture du droit aux indemnités d'incapacité de travail

Article 239

§ 1er Sont censés atteindre le degré d'incapacité de travail requis, comme prévu à l'article 100, § 1er, de la loi coordonnée:

le titulaire à qui il est interdit de se rendre à son travail pendant la période ci-après indiquée, parce qu'il a été en contact avec une personne atteinte d'une des maladies contagieuses suivantes:

- Diphtérie	7 jours (pouvant être prolongés si l'intéressé est porteur de germes)
- Encéphalite épidémique	17 jours
- Fièvre typhoïde et paratyphoïde	12 jours
- Méningite cérébrospinale	9 jours
- Morve	12 jours
- Poliomyélite	17 jours
- Scarlatine	10 jours
- Variole	18 jours.

Ces périodes prennent cours le jour où le titulaire a été en contact avec le malade, et non pas le jour de l'envoi ou de la remise de l'avis d'arrêt de travail.

§ 2. Sont censés maintenir le degré d'incapacité de travail requis, les titulaires en état d'incapacité de travail, pendant la période au cours de laquelle ils suivent un programme de rééducation fonctionnelle ou professionnelle agréé par le Collège des médecins-directeurs, dans le cadre de la loi coordonnée.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

(M.B., 18 septembre 1996)

Loi du 11 juin 2002, (M.B. 22 juin 2002); Loi du 10 janvier 2007, (M.B. 6 juin 2007); Loi du 6 février 2007 (M.B. 6 juin 2007).

Chapitre Vbis Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Section 1ère Dispositions générale et définition

Article 32bis

Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32decies à 32duodecies.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles le présent chapitre s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées.

Article 32ter

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

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique;

3° harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.

Dans la mesure où le harcèlement est lié à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de :

1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

2° 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;

3° la directive 76/207/CEE 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, modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002;

Section 2 Mesures de prévention

Article 32quater

§ 1er. L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum :

1° des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus;

2° des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à :

a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

b) les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

c) l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;

d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.

3° les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

4° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

5° l'information et la formation des travailleurs;

6° l'information du comité.

Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après avis du comité, à l'exception des mesures visées au 2°, qui sont prises après accord du comité.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Sans préjudice des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis visé à l'alinéa 5 pour autant qu'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord.

§ 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa premier peuvent être déterminées par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 32quinquies

L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, l'employeur supporte les coûts de la mesure visée à l'alinéa 1er.

Le Roi peut déterminer les limites dans lesquelles les coûts visés à l'alinéa 2 sont à charge de l'employeur.

Article 32sexies

§ 1er. L'employeur décide, conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI, si les missions qui sont attribuées au conseiller en prévention par le présent chapitre seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par le service externe pour la prévention et la protection au travail.

S'il confie les missions au service interne pour la prévention et la protection au travail, il désigne, après avoir reçu l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Si, suite à l'avis visé à l'alinéa 3, l'accord n'est toujours pas obtenu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention visé au présent paragraphe ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. L'employeur désigne, le cas échéant, une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Il les écarte de leur fonction après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation de la personne de confiance ou sur son écartement, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, avant de prendre la décision. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Si l'employeur fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, la personne de confiance doit faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe plus de 20 travailleurs.

Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que personne de confiance.

La personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance.

§ 3. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

Article 32septies

.Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte motivée, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi

Article 32octies

Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants :

1° les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance;

2° les procédures visées à l'article 32quater, § 1er, alinéa 3, 2°.e section doivent être inscrites dans le règlement de travail.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures adoptées, à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

Les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peuvent fixer les moyens de communication visés à l'alinéa 2 dans une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil nationale du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Section 3

La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail) contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Article 32nonies

Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32quater, § 2.

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément à la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

Article 32decies

§ 1er. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre et notamment demander l'octroi de dommages et intérêts.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une plainte motivée en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

§ 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1er est mise à la cause et instruite selon les formes du référé. Elle est introduite par requête contradictoire.

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 a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 3. Des mesures provisoires qui ont pour but de faire respecter les dispositions du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures provisoires visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'action relative aux mesures provisoires est introduite par requête contradictoire et est soumise au président du tribunal du travail afin qu'il soit statué selon les formes et dans les délais de la procédure en référé.

Article 32undecies

Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Article 32duodecies

Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent tester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu :

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

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

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

4° les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, dotés de la personnalité juridique depuis trois ans au moins au jour de l'intentement de l'action, dans le cas où les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre.

5° le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, dans les litiges qui ont trait aux domaines visés à l'article 2, alinéa 1er, 1° et 2°, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;

6° l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 dans les litiges qui ont trait au sexe.)

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1er, ne porte pas atteinte au droit de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1er, (...), est néanmoins subordonné à l'accord de (la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

Article 32tredecies

§ 1er. (L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.)

§ 2. La charge de la preuve (des motifs et des justifications visés au § 1er) 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 ou la déposition d'un témoignage. 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 et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit 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, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

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 l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, 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. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§ 5. (...)

§ 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite.)

§ 7. (...)

Section 4 **Information et accès aux documents**

Article 32quaterdecies

Le plaignant reçoit copie de la plainte motivée.

Dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations.

Article 32quinquiesdecies

Le conseiller en prévention et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

Par dérogation à cette obligation :

1° le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement d'une conciliation aux personnes qui y participent;

2° dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, le conseiller en prévention est tenu de communiquer à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

3° le conseiller en prévention transmet à l'employeur un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la plainte motivée et dont le contenu est fixé par le Roi;

4° le conseiller en prévention fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée de même que la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32septies ;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de plainte à l'exception des documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention compétent.

Article 32sexiesdecies

Lorsque l'employeur, en application du présent chapitre, envisage de prendre des mesures qui peuvent modifier les conditions de travail du travailleur ou lorsque le travailleur envisage d'introduire une action en justice, l'employeur fournit à ce travailleur une copie des seuls éléments suivants de l'avis du conseiller en prévention :

- a) le compte rendu des faits;
- b) la constatation que, selon le conseiller en prévention, les faits peuvent être considérés ou non comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail et la justification de cette constatation;
- c) le résultat de la tentative de conciliation;
- d) l'analyse de toutes les causes des faits;
- e) les mesures à prendre afin de faire cesser les faits dans le cas individuel ou les recommandations à l'employeur de prendre des mesures individuelles appropriées dans le cadre de la prévention de la charge psychosociale.

Article 32septiesdecies

Par dérogation à l'article 10 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, la personne concernée n'a pas accès aux données à caractère personnel et à l'origine de ces données contenues dans les documents suivants :

1° Les notes prises par le conseiller en prévention et la personne de confiance au cours des entretiens réalisés en dehors de l'examen d'une plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 1°;

2° la plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32 quaterdecies, alinéa 1er et de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°;

3° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 2;

4° le rapport du conseiller en prévention, sous réserve de l'application de l'article 32sexiesdecies ;

5° les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leurs sont exclusivement réservées.

Article 32octiesdecies

Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.

Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions constatées à l'occasion de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le greffier du Conseil d'Etat, section administration, notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre.

Convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 du Conseil national du Travail instituant un droit au congé parental

Rendue obligatoire par l'A.R. du 29 octobre 1997 (M.B., 7 novembre 1997).

Chapitre Ier Portée de la convention

Article 1er

La présente convention collective de travail a pour objet d'instaurer un droit individuel au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant 3 mois dans les conditions et modalités fixées ci-après.

Dans un objectif de promotion de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, le droit au congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes.

Commentaire

Le droit au congé parental est individuel. Il n'est en conséquence pas transférable.

Tant le père que la mère peuvent user de ce droit. Il en va de même du père et de la mère adoptifs.

Chapitre II Champ d'application

Article 2

La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Chapitre III Conditions du droit au congé parental

Article 3

Le droit au congé parental est subordonné à des conditions qui doivent être satisfaites dans le chef de l'enfant et du travailleur.

Section 1 Conditions dans le chef de l'enfant

Article 4

Le droit au congé parental est accordé:

- en raison de la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son quatrième anniversaire;

- en raison de l'adoption d'un enfant, pendant une période de 4 ans qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleurs a sa résidence, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

Article 5

La condition du quatrième ou du huitième anniversaire telle que prévue à l'article 4 doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

Le quatrième ou le huitième anniversaire peuvent en outre être dépassés en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément à l'article 9 ci-après.

Section 2 Conditions dans le chef du travailleur

Article 6

Pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-après.

Chapitre IV Mise en œuvre du droit au congé parental

Section 1 Modalités de l'exercice du droit au congé parental

Article 7

§ 1er En cas d'exercice du droit au congé parental, l'exécution du contrat de travail est suspendue totalement pendant 3 mois.

§ 2. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur l'exercice du droit au congé parental de manière fragmentée ou par le biais d'une réduction des prestations de travail. Il peut ainsi s'agir d'une réduction des prestations de travail à concurrence d'un mi-temps pendant 6 mois.

Dans le cas d'une réduction des prestations de travail et conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail est constaté par écrit; cet écrit mentionne le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.

Commentaire

Il y a lieu de noter que la réduction des prestations de travail à concurrence d'un mi-temps pendant 6 mois telle qu'elle figure à l'alinéa 1er du § 2 du présent article est donnée à titre exemplatif et n'est donc pas exclusive d'autres modalités.

Article 8

§ 1er Les modalités de l'exercice du droit au congé parental sont proposées par le travailleur dans l'avertissement par écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 9 ci-après.

§ 2. L'employeur et le travailleur s'accordent, dans le mois qui suit l'avertissement par écrit, sur les modalités proposées de l'exercice du droit au congé parental.

A défaut, le congé parental prendra cours à la date prévue dans cet avertissement par écrit et le contrat de travail sera suspendu totalement pendant 3 mois.

Section 2 **Modalités de notification et d'attestation de l'exercice du droit au congé parental**

Article 9

§ 1er Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental, en avertit, par écrit et 3 mois à l'avance, l'employeur qui l'occupe.

Ce délai de 3 mois peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

§ 2. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au § 1er du présent article dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

§ 3. Outre la proposition faite par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit, l'écrit visé au § 1er du présent article comporte la date de prise de cours et de fin du congé parental.

Article 10

Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Section 3 **Report du droit au congé parental**

Article 11

§ 1er L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise.

§ 2. En outre, des arrangements particuliers peuvent être convenus pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.

Par petites entreprises, il faut comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au sens de la recommandation 96/280/CE de la Commission du 3 avril 1996 concernant la définition des petites et moyennes entreprises.

Commentaire

Sont des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise au sens du § 1er du présent article, les raisons énoncées par le littera e) de la clause 2.3. de l'accord-cadre sur le congé parental, c'est-à-dire par exemple lorsque le travail est de nature saisonnière, lorsqu'un remplaçant ne peut être trouvé pendant la période de notification, lorsqu'une proportion significative de la main-d'œuvre demande le congé parental en même temps, lorsqu'une fonction particulière est d'une importance stratégique.

Il y a par ailleurs lieu de noter que le § 2 du présent article est complémentaire au § 1er conformément au prescrit du littera f) de la clause 2.3. de l'accord-cadre précité.

Ce littera f) de la clause 2.3. stipule que «les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent en plus du point e), autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises».

Article 12

§ 1er. Les dispositions de l'article 11 s'appliquent sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré le report motivé.

§ 2. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

Section 4 Règles d'organisation

Article 13

Les règles d'organisation entre autres dans le cadre du report et du remplacement éventuels du travailleur en congé parental, sont prévues par le conseil d'entreprise conformément au prescrit de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

A défaut de conseil d'entreprise, ces modalités sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs concernés.

Les travailleurs concernés sont les travailleurs occupés dans l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Chapitre V Garanties de l'exercice du droit au congé parental

Article 14

A l'issue de la période de congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

Article 15

§ 1er. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens l'article 33 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu à l'article 11 ci-avant.

Lorsque le congé parental est exercé de manière fragmentée, cette interdiction prend fin au plus tard à l'issue des 9 mois qui suivent la date de sa prise de cours en principe, soit la date à laquelle il aurait débuté en l'absence d'un report éventuel.

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 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 ou indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Chapitre VI **Conditions de l'équivalence**

Article 16

La présente convention s'applique à défaut, à sa date d'entrée en vigueur, de conventions collectives de travail conclues au niveau de la commission paritaire et/ou de l'entreprise, prévoyant un droit individuel au congé parental d'une durée de 3 mois accordé à tous les travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Chapitre VII **Engagements des parties signataires**

Article 17

Les parties signataires s'engagent à user de leur autorité auprès de leurs membres pour que la problématique du remplacement du travailleur en congé parental soit traitée au niveau des entreprises et dans le cadre du prescrit de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 précitée.

Article 18

Ces mêmes parties s'engagent également et dans un délai de 3 ans à dater de son entrée en vigueur, à évaluer la présente convention de manière à pouvoir tenir compte, si nécessaire, des évolutions enregistrées en la matière dans les autres Etats membres de l'Union européenne, plus particulièrement en ce qui concerne la condition de l'âge qui doit être satisfaite dans le chef de l'enfant.

Chapitre VIII **Date entrée en vigueur**

Article 19

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 1998.

Elle pourra en tout ou en partie 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'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle

Modifié par l'A.R. du 10 août 1998 (*M.B.*, 8 septembre 1998) ; par l'A.R. du 20 janvier 1998 (*M.B.*, 27 mars 1998) ; par l'A.R. du 4 juin 1999 (*M.B.*, 26 juin 1999) ; l'A.R. du 24 janvier 2002 (*M.B.*, 31 janvier 2002) ; l'A.R. du 15 juillet 2005 (*M.B.*, 28 juillet 2005).

(*M.B.*, 7 novembre 1997)

Article 1

Cet arrêté est applicable aux travailleurs et à leurs employeurs qui sont dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Cet arrêté s'applique également au personnel statutaire et contractuel des provinces, des communes et des agglomérations et fédérations des communes et à leurs employeurs.

Les établissements publics et associations de droit public, qui dépendent des pouvoirs visés à l'alinéa précédent, sont également autorisés à appliquer à leur personnel les dispositions du présent arrêté.

Article 2

§ 1er. Afin de prendre soin de son enfant, le travailleur a le droit :

- soit de suspendre l'exécution de son contrat de travail comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales pendant une période de trois mois; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée par mois;
- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de six mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre;
- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de quinze mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

§ 2. Le travailleur a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues au paragraphe 1er. Lors d'un changement de forme, il convient de tenir compte du principe qu'un mois de suspension de l'exécution du contrat de travail est équivalent à deux mois de réduction des prestations à mi-temps et équivalent à cinq mois de réduction des prestations de travail d'un cinquième.

Article 3

§ 1er. Le travailleur a droit au congé parental visé à l'article 2 :

- en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son sixième anniversaire;
- dans le cadre de l'adoption d'un enfant, pendant une période de 4 ans qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au

registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

§ 2. La condition du sixième ou huitième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

Le sixième ou huitième anniversaire peuvent en outre être dépassés en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément à l'article 6.

Article 4

Pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement par écrit, conformément à l'article 6.

Article 5

Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant qui, conformément à l'article 3, ouvre le droit au congé parental.

Article 6

§ 1er. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :

1° le travailleur en avertit son employeur par écrit au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance; ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur;

2° la notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1° de ce paragraphe dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception;

3° l'écrit visé au 1° de ce paragraphe indique la date de prise de cours et de fin du congé parental.

Par avertissement une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée.

§ 2. Sauf disposition contraire, il doit être satisfait à toutes les conditions prévues dans le présent arrêté au moment de la prise de cours du congé parental.

Article 7

§ 1er. Endéans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 6, l'employeur peut, par écrit, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise.

§ 2. La disposition du paragraphe 1er s'applique sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré le report motivé.

Article 8

Le droit au congé parental, pris sur base du présent arrêté, s'exerce dans le cadre de la convention collective du travail n° 64 du 29 avril 1997, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental.

Article 9

La période visée à l'article 2 n'entre pas en considération pour le calcul de la période maximale prévue aux articles 5 et 7 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Article 10

Pour autant qu'il n'y soit pas dérogé par les dispositions du présent arrêté, les dispositions de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption et ses arrêtés d'exécution sont d'application.

Article 11

Dans l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, est inséré un article 26bis, rédigé comme suit :

" Des inspecteurs sociaux et les contrôleurs sociaux de l'Administration de la Réglementation et des Relations du travail sont désignés comme fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du Chapitre IV, Section 5 de la loi du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales et de ses arrêtés d'exécution. ".

Article 12

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 1998.

Article 13

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit

(M.B., 24 avril 1998)

Chapitre II Consultation des représentants des travailleurs ou du personnel.

Article 2

La consultation des représentants des travailleurs ou du personnel prévue à l'article 38, § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et à l'article 9, § 4 de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit doit porter sur les matières suivantes :

- le respect de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, conclue au sein du Conseil national du travail, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de travail ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit;
- les mesures utiles de sécurité;
- les possibilités au niveau de l'accueil des enfants;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le plan de la rémunération;
- le nombre de travailleurs concernés.

Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat

(*M.B.*, 28 novembre 1998)

Cet Arrêté a été modifié par l'A.R. du 26 mai 1999 (*M.B.*, 11 juin 1999); l'A.R. du 20 juillet 2000 (*M.B.*, 30 août 2000); l'A.R. du 11 décembre 2001 (*M.B.*, 22 décembre 2001); l'A.R. du 28 janvier 2002 (*M.B.*, 13 février 2002); l'A.R. du 10 juin 2002 (*M.B.*, 27 juin 2002); l'A.R. du 5 septembre 2002 (*M.B.*, 26 septembre 2002); l'A.R. du 12 décembre 2002 (*M.B.*, 25 décembre 2002), la loi du 4 août 2004 (*M.B.* 16 août 2004), l'A.R. du 15 juin 2005 (*M.B.* 29 juin 2005), l'A.R. du 20 juillet 2005 (*M.B.* 29 juillet 2005), l'A.R. du 12 octobre 2005 (*M.B.* 1 décembre 2005), l'A.R. du 18 décembre 2006 (*M.B.* 7 février 2007); l'A.R. du 11 janvier 2007, (*M.B.* 30 janvier 2007), l'A.R. du 17 janvier 2007 (*M.B.*, 19 février 2007),), l'A.R. du 7 juin 2007 (*M.B.* 26 juin 2007); l'A.R. du 14 juin 2007 (*M.B.* 22 juin 2007).

Chapitre I Dispositions générales

Article 1

§ 1er. Le présent arrêté s'applique aux agents de l'Etat soumis à l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

Chapitre IV Protection de la maternité

Article 24

Le congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est assimilé à une période d'activité de service.

Article 25

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agent féminin se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple.

La rémunération due pour la prolongation du congé postnatal accordée en application de l'article 28, alinéa 3, ne peut couvrir plus d'une semaine.

La rémunération due pour la prolongation du repos postnatal accordé en application de l'article 33bis ne peut couvrir plus de 24 semaines.

Article 26

Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent (pendant les cinq semaines) qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative de l'agent féminin.

Le présent article est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie dues à la grossesse se situent (pendant les sept semaines) qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

Article 27

Lorsque l'agent féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, l'agent féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article 25, la rémunération est due.

Article 28

A la demande de l'agent féminin, le congé de maternité est, en application de l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 prolongé, après la neuvième semaine, d'une période dont la durée est égale à la durée de la période au cours de laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue. En cas de naissance prématurée, cette période est réduite à concurrence des jours pendant lesquels elle a travaillé pendant la période de sept jours qui précède l'accouchement.

Sont assimilés à des jours ouvrables qui peuvent être reportés jusqu'après le congé postnatal :

1° le congé annuel de vacances;

2° les jours fériés visés à l'article 14;

3° les congés visés aux articles 15 et 20;

4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;

5° les absences pour maladie, à l'exclusion des absences visées à l'article 26.

A la demande de l'agent féminin, la période d'interruption de travail est prolongée, après la neuvième semaine, d'une période d'une semaine, lorsque l'agent féminin a été absent pour maladie due à la grossesse pendant l'ensemble de la période à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue.

En cas de naissance multiple, à la demande de l'agent féminin, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'alinéa 2 et 3, est prolongée au maximum d'une période de deux semaines.

Article 29

En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine.

Le présent article est également applicable au personnel engagé par contrat de travail.

Article 30

L'agent féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande de l'agent doit être appuyée de toute preuve utile.

Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Article 31

L'agent qui, (en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public) , est dispensé de travail, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Article 32

Les articles 24 à 26 ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181ème jour de gestation.

Article 33

§ 1er. Si, (...) la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

§ 2. En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère. L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

§ 3. En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité aux conditions suivantes :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

§ 4. Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service.

Article 33bis

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de l'agent féminin, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, l'agent féminin remet à l'autorité dont elle relève :

1° à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

2° le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans le présent alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Article 33ter

§ 1er. L'agent féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle l'agent féminin a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.

§ 2. La pause d'allaitement dure une demi-heure. L'agent féminin qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent féminin qui preste au moins sept heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Lorsque l'agent féminin a droit à deux pauses au cours de la journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agent féminin peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre l'agent et l'autorité dont elle relève. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement du travail.

§ 3. L'agent féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit deux semaines à l'avance l'autorité dont elle relève, à moins que celle-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement apportée, au choix de l'agent féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E., Kind en Gezin ou Dienst für Kind und Familie) ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par l'agent féminin chaque mois à l'autorité dont elle relève, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

Chapitre V Congé parental

Article 34

Un congé parental de trois mois au maximum est accordé à l'agent en activité de service, (après la naissance, l'adoption ou le placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil). Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 10 ans. A la demande de l'agent, le congé ne peut pas être fractionné par mois et ne peut être pris que par jour entier.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Article 35

§ 1er. (L'agent en activité de service obtient, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un congé parental qui peut être pris :

- soit pendant une période de trois mois dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle visée à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales; à la demande de l'agent, cette période peut être fractionnée par mois;
- soit pendant une période de six mois dans le cadre de l'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle visée à l'article 102 de la loi susmentionnée; à la demande de l'agent, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre;
- soit pendant une période de quinze mois dans le cadre de l'interruption à raison d'un cinquième de la carrière professionnelle visée à l'article 102 de la loi susmentionnée; à la demande de l'agent, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

L'agent a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues à l'alinéa 1er. Lors d'un changement de forme, il convient de tenir compte du principe qu'un mois d'interruption complète de la carrière professionnelle est équivalent à deux mois d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle et à cinq mois d'interruption à raison d'un cinquième de la carrière professionnelle.)

Lorsque le congé est pris en raison de la naissance d'un enfant, il doit être pris avant que l'enfant ait atteint l'âge de six ans.

Lorsque le congé est pris à l'occasion de l'adoption d'un enfant, il doit être pris, avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de huit ans et dans une période de quatre ans qui court à dater de l'inscription de l'enfant comme membre du ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune dans laquelle l'agent a sa résidence.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

La condition du sixième ou huitième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

§ 2. Une allocation de (508,92 €) par mois est accordée par l'Office national de l'Emploi à l'agent qui interrompt complètement sa carrière.

Une allocation de (254,46 €) par mois est accordée par l'Office national de l'Emploi à l'agent qui interrompt sa carrière à mi-temps.

Une allocation de 86,32 € par mois est accordée par l'Office national de l'Emploi à l'agent qui interrompt sa carrière à concurrence d'un cinquième. Pour l'agent qui habite seul avec un ou plusieurs enfants dont il a la charge, le montant de 86,32 € est remplacé par 11608 €.

§ 3. Le congé parental visé par le présent article n'est pas rémunéré; il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

§ 4. Sous réserve des dispositions du présent article, le congé parental est, pour le surplus, soumis aux dispositions du Chapitre XIII du présent arrêté.

Chapitre VI **Congé d'accueil pour adoption**

Article 36

Le congé est de 6 semaines au plus. Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille de l'agent. A la demande de l'agent, 3 semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

L'agent qui désire bénéficier du congé par application du présent article communique à l'autorité dont il relève la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

L'agent doit présenter les documents suivants :

1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant à l'agent pour obtenir le congé de 3 semaines au plus avant que l'enfant ne soit accueilli dans la famille;

2° une attestation qui confirme l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers pour pouvoir prendre le congé restant.

La durée maximum du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Art.36bis

Un congé d'accueil est accordé à l'agent qui assure la tutelle officieuse d'un enfant de moins de dix ans ou qui accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

Le congé est de six semaines au plus pour un enfant de moins de 3 ans et de quatre semaines au plus dans les autres cas. Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille et ne peut pas être fractionné.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Article 37

Le congé d'adoption et le congé d'accueil sont assimilés à une période d'activité de service.

Chapitre VII
Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Article 38

L'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours ouvrables par an; le congé est pris par jour ou par demi-jour.

Outre le congé prévu à l'alinéa 1er, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de trente jours ouvrables par an pour :

1° hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent;

2° accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans.

3° accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales;

4° accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.)

Article 39

Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré. Pour le reste, il est assimilé à des périodes d'activité de service.

Pour bénéficier du congé en application de l'article 38 du présent arrêté, l'agent peut être tenu par son service de fournir la preuve de l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial.

Article 40

La durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence conformément à l'article 12, § 1er (...).

Chapitre XIII **Congé pour interruption de la carrière professionnelle**

Section 1 **Dispositions générales**

Article 116

§ 1er. L'agent obtient un congé pour interrompre sa carrière de manière complète ou à mi-temps, par périodes consécutives ou non de trois mois au mois et de douze mois au plus.

Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière complète ne peuvent au total excéder septante-deux mois au cours de la carrière. Sans préjudice de l'application de l'alinéa 3, cette règle vaut également pour les périodes d'interruption à mi-temps de la carrière. La période d'interruption complète et la période d'interruption à mi-temps peuvent être cumulées.

Le maximum de septante-deux mois d'interruption complète de la carrière peut, à la demande de l'agent, être converti en tout ou en partie en une même période maximum de septante-deux mois dans laquelle une interruption à mi-temps de la carrière peut être prise.

Pour le calcul des périodes de septante-deux mois, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs, des soins à un membre de la famille ou à un parent gravement malade et pour congé parental.

En cas d'interruption à mi-temps de la carrière, les prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition sur la semaine.

§ 2. L'agent qui désire interrompre sa carrière en application du § 1er, informe l'autorité dont il relève de la date à laquelle l'interruption prendra cours ainsi que de la durée de celle-ci et joint à cette communication le formulaire de demande d'allocations visé à l'article 134.

Cette communication est formulée par écrit au moins trois mois avant le début de l'interruption, à moins qu'à la demande de l'intéressé, l'autorité n'accepte un délai plus court.

§ 3. L'autorité remplit le formulaire visé à l'article 134 et le remet à l'agent.

L'autorité transmet au bureau de chômage du ressort du domicile de l'agent une attestation certifiant que le remplaçant remplit les conditions de l'article 128.

Article 117

§ 1. Par dérogation à l'article 116, l'agent peut interrompre sa carrière pour un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, pour donner des soins palliatifs à une personne en vertu des articles 100bis et 102bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

L'agent ne doit pas être remplacé.

Par soins palliatifs on entend toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins, donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

L'agent qui veut interrompre sa carrière pour ce motif en informe l'autorité dont il relève, joint à cette communication le formulaire de demande visé à l'article 134 ainsi qu'une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne en nécessité de soins palliatifs et dont il paraît que le travailleur a déclaré qu'il est disposé à donner des soins palliatifs, sans que l'identité du patient soit mentionnée.

L'interruption prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la communication précitée a été faite.

L'autorité remplit le formulaire mentionné à l'article 134 et le délivre à l'agent.

§ 2. Par dérogation à l'article 116, l'agent peut interrompre sa carrière en vertu des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave, par périodes consécutives ou non d'un mois au moins et de trois mois au plus.

Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière complète ne peuvent au total excéder douze mois par patient au cours de la carrière. Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière partielle ne peuvent au total excéder vingt-quatre mois par patient au cours de la carrière.

(alinéa 3 abrogé)

Pour l'application du présent paragraphe est considéré comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec l'agent et comme membre de la famille, tant les parents que les alliés.

Par maladie grave, il y a lieu d'entendre toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle celui-ci est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

L'agent qui veut interrompre sa carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille qui souffre d'une maladie grave, en informe l'autorité dont il relève, joint à cette communication une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade et établissant que l'agent s'est déclaré disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade.

L'interruption prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la communication précitée a été faite.

L'autorité remplit le formulaire visé à l'article 134 et le délivre à l'agent.

En cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus dont l'agent supporte exclusivement ou principalement la charge au sens de l'article 1er de la loi du 20 juillet 1971 instituant les prestations familiales garanties, la période maximale de l'interruption de la carrière professionnelle visée à l'alinéa 2 du présent paragraphe est portée à 24 mois en cas d'interruption complète et la période maximale de réduction des prestations de travail en cas d'interruption partielle est portée à 48 mois lorsque cet agent est isolé.

Les périodes d'interruption complète et partielle de la carrière professionnelle peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum et trois mois maximum, consécutives ou non.

Est isolé au sens de présent article, l'agent qui habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

En cas d'application de l'alinéa 8 du présent article, l'agent isolé fournit en outre la preuve de la composition de son ménage au moyen d'une attestation délivrée par l'autorité communale et dont il ressort que l'agent, au moment de la demande, habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

Pour chaque prolongation d'une période d'interruption complète et partielle de la carrière professionnelle, l'agent doit à nouveau suivre la même procédure et introduire la ou les attestation(s) requise(s) en vertu du présent arrêté royal.

§ 3. Une allocation de (508,92 €) par mois est accordée par l'Office national de l'Emploi à l'agent qui interrompt complètement sa carrière en application du présent article.

L'agent qui interrompt partiellement sa carrière en application du présent article perçoit par mois, de l'Office national de l'Emploi, une allocation dont le montant est fixé comme suit :

1° 86,32 € pour les agents qui réduisent leurs prestations d'un cinquième;

2° (254,46 €) pour les agents qui réduisent leurs prestations de moitié.

Article 118

§ 1er. Une allocation de (260,39 €) par mois est accordée à l'agent qui interrompt complètement sa carrière.

§ 2. Le montant de l'allocation est toutefois porté à (285,18 €) par mois, lorsque l'interruption de la carrière prend cours dans un délai de trois ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième enfant, pour lequel l'agent, qui interrompt sa carrière ou son conjoint vivant sous le même toit perçoit des allocations familiales.

Le montant de l'allocation est toutefois porté à (309,97 €) par mois lorsque l'interruption de la carrière prend cours dans un délai de trois ans (à partir de chaque naissance ou adoption qui suit celle d'un deuxième enfant), pour lequel l'agent ou son conjoint vivant sous le même toit reçoit des allocations familiales.

Les montants prévus à l'alinéa 1er et 2 restent acquis, aussi en cas de prolongation de la période initiale d'interruption, au plus tard jusqu'au premier jour du mois suivant le mois au cours duquel l'enfant qui a ouvert le droit atteint l'âge de trois ans ou, en cas d'adoption, au plus tard jusqu'au premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le troisième anniversaire de l'homologation de l'acte d'adoption est atteint. En cas de décès de l'enfant qui a ouvert le droit à ce montant, ce dernier reste acquis jusqu'à la fin de la période d'interruption en cours ou jusqu'à ce que l'enfant eût atteint l'âge de trois ans ou le troisième anniversaire de l'homologation de l'acte d'adoption aurait été atteint.

Si l'agent, pendant une interruption en cours, sollicite le bénéfice d'une allocation majorée telle que prévue aux alinéas 1er ou 2, celle-ci peut être octroyée à partir du premier jour du mois qui suit la demande. Est considérée comme demande, l'introduction des pièces justificatives dont question à l'article 134, alinéa 2.

§ 3. Lorsque les allocations prévues aux §§ précédents ne sont pas dues pour un mois complet, elles sont réduites au prorata de la durée réelle de l'interruption de carrière pour ce mois.

§ 4. Les allocations visées dans le présent article sont payées par l'Office national de l'Emploi.

Article 119

L'agent qui interrompt sa carrière à mi-temps perçoit par mois une allocation d'interruption de 130,20 €.

Lorsque l'interruption à mi-temps de la carrière prend cours dans un délai de trois ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième enfant le montant mensuel de l'allocation d'interruption visé à l'alinéa 1er, est augmenté jusqu'à 142,59 €.

Lorsque l'interruption à mi-temps de la carrière prend cours dans un délai de trois ans à partir de chaque naissance ou adoption qui suit celle d'un deuxième enfant, le montant mensuel de l'allocation d'interruption visé à l'alinéa 1er, est augmenté jusqu'à 154,99 €.

Les allocations visées dans le présent article sont payées par l'Office national de l'Emploi.

Article 120

Les montants fixés aux articles 118 et 119 ne restent cependant acquis que pendant les douze premiers mois de l'interruption de la carrière. Après cette période ils sont diminués de 5 %.

Article 121

Les allocations d'interruption sont indexées et liées à l'indice-pivot 143.59. L'indexation est applicable à partir du deuxième mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une modification.

Pour l'application de cette indexation, l'indice des prix à la consommation de chaque mois est remplacé par la moyenne arithmétique de l'indice des prix du mois concerné et des indices des prix des trois mois précédents.

Chaque fois que la moyenne des indices des prix, remplacés selon l'alinéa 2 de deux mois consécutifs, atteint l'un des indices-pivot ou est ramenée à l'un d'eux, les allocations d'interruption rattachées à l'indice-pivot 143.59 sont calculées à nouveau en les affectant du coefficient 1,02n, représentant le rang de l'indice-pivot atteint.

A cet effet, chacun des indices-pivot est désigné par un numéro de suite indiquant son rang, le n° 1 désignant l'indice-pivot qui suit l'indice 143,59.

Pour le calcul du coefficient 1,02n, les fractions de dix millièmes d'unités sont arrondies au dix millième supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 % d'un dix millième.

Quand le montant de l'allocation d'interruption calculé conformément aux dispositions qui précèdent, est libellé en euro et cents, il est arrondi au cent supérieur selon que le chiffre des cent millièmes atteint ou n'atteint pas 5.

Article 122

§ 1er. Sous réserve des dispositions relatives aux conflits d'intérêts et moyennant information préalable à l'autorité par l'agent de la nature de l'activité exercée), les allocations d'interruption peuvent être cumulées avec les revenus provenant, soit de l'exercice d'un mandat politique, soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié déjà exercée (pendant au moins trois mois) avant l'interruption de la carrière, soit de l'exercice d'une activité indépendante. Toutefois, le cumul des revenus provenant d'une activité indépendante n'est possible qu'en cas d'interruption complète et seulement pendant une période de maximum douze mois.

Pour l'application du présent paragraphe, est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont le nombre d'heures de travail, en moyenne, ne dépasse pas le nombre d'heures de travail dans l'emploi qui est interrompu.

Pour l'application du présent paragraphe, est considérée comme activité indépendante, l'activité qui impose à l'agent, sur base de la réglementation en vigueur, de s'inscrire auprès de l'Institut national d'Assurances sociales pour travailleurs indépendants.

§ 2. Lorsque l'agent entame une activité de salarié rémunérée quelconque ou accroît une telle activité accessoire, il doit en avvertir le directeur du bureau du chômage visé à l'article 133 préalablement à l'exercice d'une telle activité.

L'agent perd le bénéfice de l'allocation le jour de l'exercice d'une activité visée à l'alinéa 1er ou le jour où il compte plus de douze mois d'activité indépendante.

Si le directeur du bureau du chômage visé à l'article 133 n'a pas été avisé préalablement à l'exercice d'une activité, l'allocation déjà payée est récupérée.

§ 3. L'agent est, pour les litiges qui découlent de l'exercice des activités visées aux §§ 1er et 2 et pour le contrôle de ces activités, assimilé au travailleur visé à l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Article 123

Si l'agent n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau du chômage visé à l'article 133 ou s'il y renonce, l'interruption de la carrière professionnelle est convertie en non-activité.

L'alinéa 1er n'est pas applicable aux agents qui renoncent aux allocations d'interruption parce que celles-ci, conformément aux arrêtés royaux n° 415, 416 et 418 du 16 juillet 1986, ne sont pas compatibles avec le bénéfice d'une pension. Il ne s'applique pas non plus aux agents qui ont perdu le droit aux allocations d'interruption parce qu'ils ont dépassé le délai de douze mois d'activité indépendante prévu à l'article 122, § 2, alinéa 2.

Article 124

Le congé pour interruption de la carrière, n'est pas rémunéré; il est toutefois assimilé pour le surplus à de l'activité de service.

Article 125

Au cours d'une période d'interruption (à mi-temps) de la carrière, l'agent ne peut exercer des prestations réduites pour convenance personnelle.

Le congé d'adoption, le congé d'accueil, le congé de maternité et le congé de paternité mettent fin aux régimes d'interruption de carrière à temps plein et à mi-temps.

Article 126

§ 1er. A sa demande, l'agent peut reprendre sa fonction avant l'échéance de la période d'interruption moyennant un préavis de deux mois communiqué par lettre recommandée à l'autorité dont il relève, à moins que celle-ci n'accepte un délai plus court.

§ 2. Les allocations d'interruption perçues pour une période inférieure aux différentes périodes minimales prévues par la présente section sont remboursées à l'Office national de l'Emploi.

Le remboursement prévu à l'alinéa 1er n'est pas réclamé lorsque la période d'interruption fait immédiatement suite à une autre période d'interruption de carrière.

§ 3. L'administrateur général de l'Office national de l'Emploi ou l'agent désigné par lui peut renoncer à la récupération en cas de reprise de travail motivée par des circonstances exceptionnelles si l'agent introduit à cet effet une requête éventuellement accompagnée des pièces justificatives nécessaires auprès du directeur du bureau de chômage visé à l'article 133 qui la transmet à l'administrateur général.

Article 127

Pour pouvoir bénéficier d'allocations d'interruption, l'agent concerné doit disposer d'un domicile dans un pays appartenant à l'Espace économique européen ou en Suisse.

Lorsque l'agent n'a pas de résidence en Belgique, la demande doit être introduite auprès du bureau du chômage dans le ressort duquel la résidence administrative dans laquelle l'agent est occupé, est établie.

Les allocations d'interruption ne sont toutefois payables qu'en Belgique. Les articles 161 et 162 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage sont en l'espèce applicables par analogie.

Section 2
Remplacement

Article 128

(En application des dispositions des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et de l'article 97, § 3, de la loi-programme du 30 décembre 1988, (l'administration peut) remplacer l'agent pendant la période d'interruption de la carrière par un chômeur qui, au moment de l'engagement, doit remplir les conditions suivantes :

1°) ou bien bénéficier dans le régime d'indemnisation des allocations complètes pour tous les jours de la semaine;

2°) ou bien avoir la qualité de travailleur à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus, en application de l'article 131bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;

3°) ou bien être chômeur complet, être inscrit comme demandeur d'emploi bénéficiant du minimum des moyens d'existence fixé par la loi du 7 août 1974 instaurant un droit au minimum de moyens d'existence et être inscrit auprès du Service régional de Placement compétent, à condition de prouver le bénéfice du minimum de moyens d'existence pendant au moins trois mois au cours des six mois qui précèdent l'engagement;

4°) ou bien être chômeur complet, être inscrit comme demandeur d'emploi, être inscrit dans le registre de la population, bénéficiant de l'aide sociale mais n'ayant pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de la nationalité et être inscrit auprès du Service régional de Placement compétent, à condition de prouver le bénéfice de l'aide sociale pendant au moins trois mois au cours des six mois qui précèdent l'engagement;

5°) ou bien être travailleur handicapé occupé dans un atelier protégé tel que visé à l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité;

6°) ou bien être jeune travailleur remplissant toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour avoir droit aux allocations d'attente déterminées à l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité, à l'exception de celles de la période d'attente visée à l'article 36, § 1er, alinéa 1er, 4° de ce même arrêté, pour autant que la preuve en soit produite;

7°) ou bien être une personne qui souhaite s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail et qui en même temps, satisfait aux conditions suivantes :

- a) apporter la preuve qu'au cours de sa carrière professionnelle, elle a presté 312 jours de travail ou jours y assimilés au sens de la réglementation du chômage au cours d'une période de dix-huit mois ou démontrer qu'elle a bénéficié d'au moins une allocation de chômage sur la base de ses prestations de travail, en dehors de période visée sous b);
- b) au moment de l'engagement, n'avoir bénéficié d'aucune allocation de chômage et n'avoir fourni aucune prestation de travail en tant que salarié ou indépendant pendant une période d'au moins vingt-quatre mois ininterrompus;
- c) être inscrite en tant que demandeur d'emploi au moment de l'engagement;

8°) ou bien être travailleur lié par un contrat de remplacement au sens de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à condition :

- a) d'avoir bénéficié d'allocations pour tous les jours de la semaine, en tant que chômeur complet indemnisé, immédiatement avant le début de l'exécution du contrat de remplacement ou de remplir une des conditions fixées au 2°, 3°, 4°, 5°, 6° et 7° ou au 9°;
- b) que la période de remplacement pour laquelle il a été engagé soit terminée;

9°) ou bien être demandeur d'emploi dont le droit aux allocations a été suspendu pour chômage de longue durée en vertu des dispositions du Chapitre 3, Section 8, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité ou sur base de l'article 143 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage et qui n'a plus bénéficié d'allocations dans le cadre de la réglementation relative au chômage pendant au moins vingt-quatre mois sans interruption.)

Pour l'application du présent article, est censé remplir les conditions prévues à l'alinéa 1er, le travailleur qui, le jour précédant son engagement, était occupé comme remplaçant pour une interruption de la carrière dans le même service public.

Entre les catégories de chômeurs énumérées à l'article 128, l'administration est tenue d'accorder la priorité aux lauréats (du SELOR. - Bureau de Sélection de l'administration fédérale).

Section 3 **Demande de l'allocation d'interruption et procédure**

Article 133

L'agent qui désire bénéficier d'une allocation d'interruption introduit par lettre recommandée à la poste, une demande au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi du ressort de sa résidence. Cette demande est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

Article 134

La demande doit être introduite au moyen du formulaire dont le modèle et le contenu sont déterminés par le Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi moyennant l'approbation du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine les instruments de preuve que l'agent doit joindre à sa demande, lorsqu'il prétend à l'allocation majorée prévue à l'article 118, § 2, ou à l'article 119, §§ 2 et 3, ainsi que les délais dans lesquels ces preuves doivent être introduites.

Les formulaires de demande peuvent être obtenus auprès du bureau du chômage.

Article 135

Toute prolongation ou toute nouvelle demande doit être introduite dans les mêmes formes et délais qu'une première demande.

Article 136

Le droit aux allocations est ouvert à partir du jour indiqué sur la demande d'allocation lorsque le formulaire de demande dûment et entièrement rempli parvient au bureau du chômage dans le délai de deux mois prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande et calculé de date à date.

Lorsque ce document, dûment et entièrement rempli, est reçu en dehors de ce délai, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir du jour de sa réception.

Lorsque le droit aux allocations est ouvert à une date ultérieure, conformément aux dispositions de l'alinéa 2, l'agent est cependant considéré comme étant en interruption de carrière, pour ce qui concerne son administration, depuis le jour mentionné sur le formulaire de demande.

Article 137

Le directeur du bureau du chômage compétent prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes nécessaires. Il inscrit sa décision sur une carte d'interruption d'allocations dont le modèle et le contenu sont fixés par l'Office national de l'Emploi. Le directeur envoie un exemplaire de cette carte d'interruption d'allocations à l'agent.

Article 138

§ 1er. Préalablement à toute décision d'exclusion ou de récupération des allocations, le directeur convoque l'agent aux fins d'être entendu. Cependant, l'agent ne doit pas être convoqué pour être entendu en ses moyens de défense :

1° lorsque la décision d'exclusion est due à une reprise de travail, une mise à la pension, une fin de contrat de travail ou au fait que l'interrompant poursuit l'exercice d'une activité indépendante alors qu'il a cumulé pendant un an l'exercice de cette activité avec le bénéfice des allocations d'interruption;

2° dans le cas d'une récupération à la suite de l'octroi d'un montant d'allocations ne correspondant pas aux dispositions des articles 118, 119 et 120;

3° lorsque l'agent a communiqué par écrit qu'il ne désire pas être entendu.

Si l'agent est empêché le jour de la convocation, il peut demander la remise de l'audition à une date ultérieure, laquelle ne peut être postérieure de plus de quinze jours à celle qui était fixée pour la première audition.

La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf en cas de force majeure.

La demande de remise doit, sauf en cas de force majeure, parvenir au bureau de chômage au plus tard la veille du jour auquel l'agent a été convoqué.

L'agent peut se faire représenter ou se faire assister par un avocat ou un délégué d'une organisation syndicale représentative, visée dans la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

§ 2. La décision du directeur, par laquelle des allocations d'interruption perçues indûment sont récupérées, est notifiée à l'agent concerné par lettre recommandée à la poste et doit mentionner aussi bien la période pour laquelle il y a récupération que le montant à récupérer.

Le directeur envoie une copie de cette décision à l'autorité dont l'agent relève.

Les décisions du directeur doivent, sous peine de déchéance, être soumises au Tribunal du Travail compétent, dans les trois mois de la notification de la décision.

Section 4 Contrôle

Article 139

Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les membres du personnel de l'Office national de l'Emploi, désignés conformément à l'article 22 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, sont chargés du contrôle des dispositions du présent chapitre.

Chapitre XIV Prestations réduites pour convenance personnelle

Article 140

§ 1er. L'agent peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

§ 2. L'agent est tenu d'accomplir la moitié, les deux tiers, les trois quarts ou les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine.

Une modification du calendrier de travail pendant une période de prestations réduites en cours, doit toujours prendre cours le premier jour du mois.

§ 3. L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

L'agent qui désire bénéficier de prestations réduites pour convenance personnelle en application du présent article, communique à l'autorité dont il relève, la date à laquelle les prestations réduites prendront cours ainsi que leur durée. Cette communication se fait par écrit au moins trois mois avant le début des prestations réduites, à moins que l'autorité, à la demande de l'intéressé, n'accepte une période plus courte.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

Article 141

L'agent peut reprendre ses fonctions à temps plein avant l'expiration de la période accordée moyennant un préavis de trois mois à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court.

Article 142

§ 1er. Durant la période d'absence, l'agent est en non-activité. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion.

La promotion (à une classe de métiers ou à un grade supérieurs) met fin d'office à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

§ 2. L'agent bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites.

Le traitement de l'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et de l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans accomplis, est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

Article 143

L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue dès que l'agent obtient un des congés suivants :

1° congé de maternité, de paternité, congé parental, congé d'adoption et congé d'accueil;

2° (...)

3° congé pour accomplir un stage ou une période d'essai;

4° congé pour présenter sa candidature aux élections;

5° congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile;

6° congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que de services dans la protection civile ou de tâches d'utilité publique en application des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980;

7° congé pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel;

8° congé pour une mission reconnue d'intérêt général;

9° congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes;

10° pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique;

11° visé à l'article 77, § 1er, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Circulaire du 20 avril 1999 relative à 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. - Code de bonne pratique en matière d'actions positives

(M.B., 15 mai 1999)

Article 1

Le fonctionnaire chargé des actions positives

Mission

Le fonctionnaire chargé des actions positives est responsable de la promotion de l'égalité des chances dans l'institution.

Désignation

Le fonctionnaire dirigeant lance un appel aux candidatures à tous les collaborateurs de niveau 1. Lors de la sélection des candidats, une préférence est accordée aux collaborateurs d'un service de coordination, de préférence le service du personnel. Cela doit permettre de favoriser l'intégration de la politique d'actions positives dans la politique globale du personnel. Par ailleurs, les collaborateurs de services qui ont des contacts fréquents avec d'autres services bénéficient également d'une préférence.

La sélection proprement dite se fait par la commission interne d'accompagnement et le candidat choisi est présenté à l'approbation du Ministre. Le Ministre notifie son approbation dans un délai d'un mois. Si au terme de ce délai, aucune réponse n'a été communiquée, la proposition est considérée comme acceptée.

Une fois le candidat désigné, celui-ci en informe par écrit le coordinateur fédéral des actions positives dans un délai d'un mois.

Dispense

Comme il est déterminé dans l'article 5 bis de l'arrêté royal du 27 février 1990 (inséré par l'article 1er de l'AR du 24 août 1994), le fonctionnaire chargé des actions positives est déchargé de ses tâches proportionnellement à l'effectif du personnel de l'institution, afin de pouvoir mener une politique d'actions positives. Cette dispense doit être réelle. En outre, il est important que la mission soit reprise dans la description de fonction qui sert de base à l'évaluation.

Pour que la mission soit remplie correctement, il est opportun qu'une dispense de plus de 2/5 soit répartie entre plusieurs fonctionnaires. Dans ce cas, une partie de la dispense est transférée à un deuxième fonctionnaire chargé des actions positives. Celui-ci se charge d'une partie de la mission à accomplir, par exemple du suivi du rapport analytique, de la mise en œuvre des actions planifiées, de l'enregistrement des plaintes ou encore d'autres missions. Il importe toutefois que les deux fonctionnaires établissent le plan annuel en concertation mutuelle.

Tâches

1. Elaborer un plan d'égalité des chances.

Cela inclut la réalisation d'un rapport analytique qui comporte une analyse quantitative et qualitative ainsi qu'un plan d'action où sont proposées des actions préventives ou curatives.

2. S'informer sur la politique d'égalité des chances (aux niveaux (inter)national, communautaire et interne à son organisation et sur les aspects de la politique du personnel qui sont ou pourraient être discriminatoires aux niveaux interdépartemental et interne à son organisation.

3. Informer la hiérarchie administrative et politique et les agents des situations inégalitaires, des politiques d'égalité des chances comme des actions projetées, en cours ou réalisées.
4. Préparer, participer à et/ou organiser des réunions commission interne d'accompagnement, réseau et autres rencontres.
5. Assurer la mise en œuvre du plan d'action en planifiant les actions, en veillant à leur application, en y participant et en les évaluant.

Article 2

Actions positives : un processus permanent

Périodicité

Le premier rapport analytique et le premier plan d'égalité des chances ont été élaborés dans le courant de l'année 1991.

Toutes les organisations tombant sous le champ d'application de l'arrêté royal du 27 février 1990 sont tenues d'établir tous les cinq ans un nouveau rapport analytique et un nouveau plan d'égalité des chances.

L'article 3 de l'arrêté royal du 27 février 1990 détermine la procédure à suivre pour l'établissement des plans d'égalité des chances. Cet article ne fixe aucune périodicité, un certain nombre d'institutions en ont conclu qu'il ne fallait établir un plan d'égalité des chances qu'une seule fois, à savoir après l'entrée en vigueur de cet arrêté royal. Mener une politique d'actions positives n'est toutefois pas un acte unique, mais un processus permanent et de longue durée. Concrètement, le modèle de travail suivant peut servir de base.

Tous les cinq ans

1. Etablissement du rapport analytique par le fonctionnaire chargé des actions positives (collaboration service du personnel / membres de la commission interne d'accompagnement).
2. Rédaction d'un plan d'égalité des chances (plan quinquennal ou plan de politique générale) par le fonctionnaire chargé des actions positives en collaboration avec la commission interne d'accompagnement, où sont formulées un ensemble cohérent de mesures et où sont déterminés les objectifs finals à atteindre.
3. Cinq ans après l'adoption du plan de politique générale, réalisation d'une évaluation de ce plan et actualisation du rapport analytique, après quoi élaboration d'un nouveau plan d'égalité des chances.

Tous les ans

1. Etablissement d'un plan annuel, déterminant les actions qui seront menées au cours de l'année à venir.
2. Mise en œuvre des points du plan annuel par les instances responsables (le fonctionnaire chargé des actions positives, la commission interne d'accompagnement, le fonctionnaire-formateur, le service social, le service du personnel ou autres personnes et autres services).
3. Evaluation globale du plan au terme de l'année écoulée, après quoi le fonctionnaire et les membres de la commission interne d'accompagnement établissent un nouveau plan annuel.

Tous les ans, au cours du mois de novembre, le fonctionnaire chargé des actions positives établit un rapport annuel et le transmet au coordinateur fédéral. Ce rapport annuel contient dans une première partie les résultats enregistrés au cours de l'année écoulée et propose dans une seconde partie un nouveau plan annuel pour l'année à venir.

Ce rapport annuel est établi sous forme de note. Le coordinateur fédéral des actions positives publie les résultats collectifs.

Les listes des membres de la commission interne d'accompagnement et les noms des antennes régionales sont également transmis tous les ans au coordinateur fédéral des actions positives.

Accompagnement

Il est important que le fonctionnaire chargé des actions positives soit soutenu en permanence par la commission interne d'accompagnement. L'élaboration et l'intégration de ces mesures nécessitent une bonne collaboration entre les différents services concernés, en fonction du terrain d'action.

Le fonctionnaire chargé des actions positives peut également s'inspirer des contacts qu'il entretient avec ses collègues lors des réunions de réseaux organisées tous les deux mois au niveau fédéral.

La finalité de ces rencontres est l'échange d'informations et d'expériences. Pour des informations plus complètes, des problèmes concrets et la mise en place d'actions diverses, le fonctionnaire chargé des actions positives peut également faire appel à l'aide du coordinateur fédéral des actions positives.

Article 3

La commission interne d'accompagnement

Mission

La commission interne d'accompagnement dispose d'une compétence consultative et de surveillance concernant la réalisation de la politique d'égalité des chances dans l'institution dans laquelle elle est implantée.

Composition

La commission interne d'accompagnement se compose de : minimum quatre membres proposés par l'administration, minimum deux membres par syndicat et deux membres qui sont membres d'office. Ces derniers sont les directeurs de formation. Parmi les membres proposés par l'administration, avec l'approbation du Ministre, se trouvent le fonctionnaire chargé des actions positives et un président. Le président convoque l'assemblée, assure le soutien du secrétariat (pour les invitations, l'ordre du jour et les rapports) et est responsable du remplacement de membres.

Lorsqu'un membre est détaché ou quitte l'institution d'une manière ou d'une autre pour une période de plus de six mois, il doit être remplacé dans un délai de trois mois. Le fonctionnaire chargé des actions positives informe le coordinateur fédéral par écrit du remplacement du membre en question dans un délai d'un mois.

Tâches

En vertu de l'article 6 de l'arrêté royal du 27 février 1990, la commission interne d'accompagnement est compétente pour :

- émettre un avis sur le projet de plan d'égalité des chances;
- évaluer les actions positives;
- exercer un contrôle sur la mise en œuvre des actions positives.

Par ailleurs, il est important que la commission interne d'accompagnement joue un rôle actif dans le développement de mesures d'actions positives en assistant le fonctionnaire chargé des actions positives dans la collecte des informations concernant l'évolution du statut des fonctionnaires et de la politique du personnel au sens large ainsi qu'en participant à la conception de nouvelles mesures.

Concertation

La commission interne d'accompagnement se réunit au moins deux fois par an. Elle est convoquée à l'initiative du président ou du fonctionnaire chargé des actions positives. Ce dernier ou un membre du personnel du secrétariat, désigné par le président, assure la diffusion de l'ordre du jour et des convocations. Chaque réunion

fait l'objet d'un rapport. Le fonctionnaire chargé des actions positives transmet au coordinateur fédéral des actions positives un double de ce rapport.

Article 4 **Les antennes**

Un certain nombre de ministères et de parastataux ont des bureaux régionaux. Il est apparu dans la pratique que la politique d'actions positives ne filtre pas toujours aisément jusqu'à ces bureaux. Pour remédier à cette situation, il convient de désigner des "antennes".

Pour finaliser le rapport analytique et le plan d'égalité des chances, ainsi que pour les enregistrements de plaintes, le fonctionnaire chargé des actions positives travaille en collaboration avec les intermédiaires désignés dans les bureaux régionaux comme antennes.

Le fonctionnaire chargé des actions positives assure un contact téléphonique avec ces antennes au moins deux fois par mois et en établit un bref rapport qui, si nécessaire, sera ajouté au rapport annuel destiné au coordinateur fédéral. L'initiative de ces contacts appartient au fonctionnaire chargé des actions positives.

Désignation

Il est demandé aux ministères de désigner pour chacun de leurs bureaux régionaux une antenne actions positives et ce, au plus tard pour une date fixée au préalable. A cet effet, le fonctionnaire chargé des actions positives demande au fonctionnaire dirigeant du bureau régional de lancer un appel aux candidatures.

Trois mois après cet appel, la commission interne d'accompagnement doit avoir fait une sélection sur base de leur aptitude à accomplir les missions prévues.

Le nom de l'intermédiaire doit être transmis au coordinateur fédéral des actions positives dans ce même délai.

Lorsque l'intermédiaire est absent pour une période de plus de six mois, un nouvel intermédiaire doit être désigné. C'est le fonctionnaire chargé des actions positives qui veille à la continuité de cette fonction.

Tâches

L'antenne est le visage de la politique d'actions positives. Elle diffuse des informations à l'aide d'affiches, diffuse son numéro de téléphone et fait connaître l'existence d'un fonctionnaire chargé des actions positives à l'administration centrale ainsi qu'au coordinateur fédéral. Elle enregistre les plaintes et communique ces plaintes au fonctionnaire chargé des actions positives.

L'antenne informe le fonctionnaire chargé des actions positives au sujet des problèmes rencontrés et des situations concrètes désavantageuses pour certaines catégories de travailleurs. Cette information permettra au fonctionnaire chargé des actions positives de rédiger un rapport analytique et un plan de politique générale plus détaillés.

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

Cette loi a été abrogée par Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

(M.B., 19 juin 1999)

Chapitre Ier
Disposition générale

Article 1

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

Elle transpose la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale et la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Chapitre II
Objet et définitions

Article 2

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

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

Article 3

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

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

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

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

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

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

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

Article 4

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

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

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

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

Article 5

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

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

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

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

Pour ce qui est du secteur privé, Il consulte la Commission Permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes ainsi que le Conseil national du Travail.

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

Article 6

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

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

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

Chapitre III Mise en œuvre

Section 1

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

Article 7

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

Article 8

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

Il est notamment interdit:

- 1° de faire référence au sexe dans les offres d'emploi ou les annonces relatives à l'emploi et aux possibilités de promotion, ou d'utiliser dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe;
- 2° de faire référence au sexe dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité, ou d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination;
- 3° de refuser ou d'entraver l'accès à l'emploi ou aux possibilités de promotion pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe.

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

Article 9

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

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

Article 10

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions 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 les possibilités de promotion.

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

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

Section 2 **Conditions de travail et de licenciement**

Article 11

La présente section est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Article 12

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

Il est notamment interdit:

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

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

Article 13

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

- au contrat de travail et aux régimes statutaires de droit administratif, à l'exception du personnel des gouvernements régionaux et communautaires, du personnel des institutions publiques qui dépendent des Communautés et des Régions et du personnel de l'enseignement;
- au contrat de stage et d'apprentissage;
- aux conventions collectives de travail;
- à la durée du travail et aux horaires;
- aux jours fériés;
- au repos du dimanche;
- au travail de nuit;
- aux règlements de travail;
- aux travaux des jeunes;
- aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- à la promotion du travail et des travailleurs;
- à la rémunération et à sa protection;
- à la classification des professions;
- au congé-éducation payé, et au congé de formation;
- aux vacances annuelles;

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

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

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

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 14

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

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

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

Section 3 **Régimes complémentaires de sécurité sociale**

Article 15

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

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

Article 16

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

Article 17

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

- le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;

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

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

- 1° définir les personnes admises à participer à un régime d'entreprise ou sectoriel;
- 2° fixer le caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- 3° établir des règles différentes en ce qui concerne l'âge d'entrée dans le régime ou en ce qui concerne la durée minimale d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- 4° prévoir des règles différentes, sauf dans la mesure prévue aux 8° et 9°, pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- 5° fixer des conditions différentes d'octroi des prestations ou réserver celles-ci aux travailleurs de l'un des deux sexes;
- 6° imposer des âges différents de retraite;
- 7° interrompre le maintien ou l'acquisition de droits pendant les périodes de congé de maternité ou de congé pour raisons familiales, légalement ou conventionnellement prescrits et rémunérés par l'employeur;
- 8° fixer des niveaux différents pour les prestations, sauf dans la mesure nécessaire pour tenir compte d'éléments de calcul actuariel qui sont différents pour les deux sexes dans le cas de régimes à cotisations définies.

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

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

- dans le cas de régimes à cotisations définies, si le but est d'égaliser ou de rapprocher les montants des prestations de pension fondées sur ces cotisations;
- dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation lorsque les cotisations patronales sont destinées à compléter l'assiette financière indispensable pour ouvrir le coût de ces prestations définies;

10° prévoir des normes différentes ou des normes applicables seulement aux travailleurs d'un sexe déterminé, sauf dans la mesure prévue aux points 8° et 9°, en ce qui concerne la garantie ou le maintien du droit à des prestations différées quand l'affilié quitte le régime.

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

Chapitre IV **Dispositions générales**

Article 18

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

Article 19

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

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

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

Article 20

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

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

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

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

4° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Le pouvoir des organisations mentionnées dans le premier alinéa ne porte pas atteinte aux droits des membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

Article 21

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

Article 22

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

Article 23

§ 1er. 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 tente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente loi relatives à l'accès à la promotion, et aux conditions de travail y compris les conditions de licenciement, et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

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

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

Article 24

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 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Chapitre VI Dispositions pénales

Article 25

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

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

- 2° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui enfreignent les dispositions de l'article 12;
- 3° toute personne qui enfreint les dispositions de l'article 17;
- 4° les personnes qui n'ont pas mis fin à la situation reconnue comme discriminatoire dans le délai qui leur a été fixé par le juge en vertu de l'article 21;
- 5° toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la présente loi;
- 6° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Article 26

Pour les infractions prévues à l'article 25, 1°, 2°, 3°, 4° et 5° l'amende sera multipliée par le nombre de personnes pour lesquelles ces dispositions ont été violées sans que cette amende puisse excéder 50.000 euro.

Article 27

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

Article 28

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

Article 29

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

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

Article 30

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

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

Chapitre VII Dispositions modificatives et abrogatoires

Article 31

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

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

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

p) l'employeur qui commet une infraction aux arrêtés d'exécution de la loi du XXX 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.»

Article 32

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

Arrêté royal du 17 février 2000 portant exécution de 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

(M.B., 20 avril 2000)

Modifié par l' A.R. du 7 septembre 2003 (M.B., 15 septembre 2003).

Article 1

Pour l'ensemble des ministères fédéraux, des organismes d'intérêt public relevant de l'Etat fédéral et soumis à l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public ainsi que pour l'ensemble des établissements scientifiques fédéraux, les organes suivants sont exclus du champ d'application de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis :

- 1° les conseils de direction, les collèges des chefs de service et les conseils scientifiques;
- 2° les comités de concertation institués par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations avec les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 3° la Commission interdépartementale des stages;
- 4° la Commission interparastatale des stages;
- 5° la Chambre de recours des fonctionnaires généraux;
- 6° la Chambre de recours des fonctionnaires dirigeants;
- 7° le Conseil d'appel pour le personnel dirigeant des établissements scientifiques de l'Etat;
- 8° les Commissions de recours en matière d'inaptitude professionnelle.

Article 2

Le présent arrêté produit ses effets le 1er janvier 2000.

Article 3

Nos Ministres et Nos Secrétaires d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public

(*M.B.*, 5 janvier 2001, err. *M.B.*, 31 octobre 2001)

Chapitre I Dispositions générales

Article 1

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

Article 2

La présente loi transpose la directive 93/104/CEE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Chapitre II Définitions et champ d'application

Article 3

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

1° travailleurs : les personnes qui, dans le cadre d'une relation de travail de nature statutaire ou contractuelle, en ce compris les stagiaires et les temporaires, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

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

Article 4

La présente loi s'applique aux travailleurs occupés dans le secteur public et à leurs employeurs, à l'exclusion :

1° des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

2° des travailleurs contractuels recrutés pour des besoins à l'étranger.

Les chapitres III et IV de la présente loi ne sont pas applicables aux membres du personnel soumis à la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux et au personnel militaire, ainsi qu'aux agents civils dont la présence est requise auprès des militaires accomplissant des prestations en sous-position " service intensif ", " assistance " et " engagement opérationnel ". Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail et des dispositions particulières en matière de travail de nuit adaptées aux missions spécifiques à accomplir par ces travailleurs, leur garantissant (néanmoins u niveau) de protection équivalent à celui des autres travailleurs visés par la présente loi.

Chapitre IV Dispositions particulières relatives au travail de nuit

Section 1
L'interdiction du travail de nuit

Article 10

Les travailleurs ne peuvent exécuter un travail de nuit.

Par travail de nuit, il faut entendre le travail exécuté entre vingt heures et six heures.

Section 2
Dérogations à l'interdiction du travail de nuit

Article 11

Par dérogation à l'article 10, il peut être travaillé la nuit, pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie :

- 1° lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;
- 2° pour l'exécution de travaux à l'occasion de réunions tardives;
- 3° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire;
- 4° dans les services de police et de sûreté;
- 5° dans la magistrature, les services des greffes et des parquets;
- 6° pour l'exécution de missions de contrôle et d'inspection;
- 7° pour l'exécution de travaux scientifiques d'observation;
- 8° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- 9° par des personnes dispensant de soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;
- 10° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes;
- 11° dans les établissements pénitentiaires, centres fermés et semi-fermés;
- 12° dans les établissements à caractère culturel et/ou touristique et pour l'organisation de manifestations culturelles et/ou touristiques;
- 13° dans les entreprises de diffusion de radio et de télévision;
- 14° lorsqu'il s'agit de personnel navigant par eau ou par air;
- 15° pour l'exécution de travaux de maintenance;
- 16° pour l'exécution de travaux qui, en raison de leur nature, ne peuvent être interrompus ou retardés ou ne peuvent avoir lieu qu'à des heures déterminées;
- 17° pour l'exécution de travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation;

18° pour des travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation;

19° pour des travaux commandés par une nécessité imprévue;

20° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;

21° pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives;

22° pour des travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire;

23° lorsque les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide.

Par dérogation à ce même article 10, le Roi peut, dans les cas (qu'Il détermine), autoriser le travail de nuit dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.

Section 3 **Mesures d'encadrement des travailleurs de nuit**

Article 12

§ 1er. 1 La présente section s'applique aux employeurs et aux travailleurs qu'ils occupent habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre vingt heures et six heures à l'exclusion :

1° des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre six heures et vingt-deux heures;

2° des travailleurs dont les prestations commencent habituellement à partir de cinq heures.

Sont également exclus de son champ d'application, le personnel navigant sur mer et le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air.

§ 2. Pour l'application de cette section, on entend par :

1° membres du personnel définitif et temporaire : les agents nommés à titre définitif ou désignés à titre temporaire, ainsi que les stagiaires;

2° membres du personnel contractuel : les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail;

3° travailleurs : les membres du personnel définitif et temporaire et les membres du personnel contractuel.

Article 13

§ 1er. L'horaire de travail journalier des travailleurs visés à l'article 12 doit comporter autant d'heures de travail qu'un horaire de travail journalier complet avec un minimum de six heures. Il ne peut néanmoins excéder huit heures par période de vingt-quatre heures.

§ 2. L'application du paragraphe 1er est limitée aux jours où le travailleur effectue les travaux visés à l'article 12.

§ 3. Il peut être dérogé au paragraphe 1er :

1° lorsqu'il s'agit de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;

2° pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;

3° pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes;

4° dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes;

5° pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production;

6° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel;

7° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue;

8° en cas de surcroît prévisible d'activité;

9° en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;

10° pour les services qui concourent à la sécurité civile, publique et militaire.

Le Roi peut, dans les cas (qu'Il détermine), autoriser le dépassement des limites fixées au § 1er dans certaines branches d'activité ou en vue de l'exécution de certains travaux.

§ 4. Sauf dans le cas visé au § 3, 1°, les dérogations ne sont autorisées qu'à la condition que des périodes équivalentes de repos compensatoires soient octroyées au cours des quatorze jours qui suivent.

Cette période de quatorze jours peut être adaptée par le Roi.

Article 14

§ 1er. Les travailleurs visés par la présente section ne peuvent au moment de leur engagement, être insérés dans des régimes de travail visés à l'article 12 que sur une base volontaire.

§ 2. Sont exclus du bénéfice du paragraphe 1er, les travailleurs qui, de par leur formation scolaire ou professionnelle, se destinent à exercer un travail qui comporte généralement des prestations de nuit.

Le Roi fixe la liste de ces formations.

Article 15

Dans la mesure où un employeur n'occupe pas tous ses travailleurs dans des régimes de travail visés à l'article 12, l'insertion des travailleurs dans le cadre d'un de ces régimes de travail se fait sur une base volontaire sans préjudice du principe de continuité du service public.

Article 16

§ 1er. Le travailleur âgé d'au moins cinquante ans visé à l'article 12 et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins vingt années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail.

Par raisons médicales sérieuses reconnues par le médecin du travail, il faut comprendre les raisons médicales qui pourraient avoir comme conséquence de nuire à la santé du travailleur s'il continuait à exercer un travail visé à l'article 12.

§ 2. Le travailleur âgé d'au moins cinquante-cinq ans visé à l'article 12 et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins vingt années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article.

Article 17

§ 1er. Le travailleur qui satisfait aux conditions requises au § 1er ou au § 2 de l'article 16 et qui sollicite un travail non visé à l'article 12 introduit sa demande par écrit auprès de son employeur.

§ 2. L'employeur dispose d'un délai de six mois pour faire, par écrit, au travailleur l'offre d'un travail non visé à l'article 12.

§ 3. Si aucun travail n'est disponible, le membre du personnel définitif et temporaire visé à l'article 16, § 2, peut à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou être mis à la disposition de l'autorité qui l'emploie.

La possibilité donnée au membre du personnel définitif et temporaire de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé, ne peut jouer en ce qui concerne le membre du personnel définitif et temporaire visé à l'article 16, § 1er, du fait des raisons médicales sérieuses.

§ 4. Si aucun travail n'est disponible, le membre du personnel contractuel visé à l'article 16, § 2, peut à sa convenance, conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé ou mettre fin à son contrat de travail.

La possibilité donnée au membre du personnel contractuel de conserver son emploi dans le régime de travail dans lequel il est occupé, ne peut jouer en ce qui concerne le membre du personnel contractuel visé à l'article 16, § 1er, du fait des raisons médicales sérieuses.

Article 18

Lorsqu'une travailleuse visée à l'article 12 est enceinte, elle peut obtenir un travail dans un régime non visé à cet article, pour autant qu'elle en fasse la demande par écrit :

- a) pendant une période d'au moins trois mois avant la date présumée de l'accouchement et d'au moins trois mois après la naissance;
- b) ou sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant :
 - pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse;
 - pendant une période d'un an maximum qui suit l'accouchement.

Néanmoins, lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Article 19

Le travailleur visé à l'article 12 a le droit, pour des raisons impérieuses, de solliciter à titre temporaire un emploi dans un régime de travail non visé à cet article.

L'employeur s'efforcera de satisfaire par préférence cette demande dans la mesure des emplois disponibles et des qualifications du travailleur.

Article 20

§ 1er. Lorsque le médecin du travail, au terme d'un examen médical opéré soit à son intervention, soit à la demande du travailleur visé à l'article 12, constate que ce dernier souffre de problèmes de santé liés au fait qu'il est occupé dans un travail visé à cet article, il procède, avant de proposer la mutation ou l'écartement, aux examens complémentaires appropriés. Il s'enquiert de la situation sociale du travailleur, examine sur place les

mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste le travailleur malgré ses déficiences éventuelles. Le travailleur peut se faire assister par la personne de son choix.

Le médecin communique à l'employeur et au travailleur les mesures à prendre pour remédier au plus tôt aux risques et exigences exagérés qu'il a relevés. L'instance qui tient lieu, en application du statut syndical, de Comité pour la prévention et la protection au travail en est informée.

§ 2. Si au terme de ces examens, le médecin du travail propose une mesure d'écartement, le travailleur en sera informé.

Si possible, l'employeur occupe le travailleur dans un autre régime de travail que celui visé à l'article 12, compte tenu des recommandations du médecin du travail.

Article 21

Les travailleurs occupés dans des régimes de travail visés à l'article 12 ont des droits équivalents à ceux des travailleurs qui ne sont pas occupés dans de tels régimes, en matière de :

- 1° représentation et participation syndicale;
- 2° formation générale et professionnelle;
- 3° hygiène, sécurité et soins médicaux;
- 4° infrastructures sociales.

Chapitre V Disposition abrogatoire

Article 22

L'article 12, § 2, de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, est abrogé.

Chapitre VI Dispositions transitoires et finales

Article 23

Les dispositions de la présente loi ne portent pas préjudice à des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection des travailleurs.

Article 24

Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi désigne les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect des dispositions de la présente loi et détermine les modalités selon lesquelles cette surveillance est assurée.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la manière dont les organisations syndicales représentatives sont associées au contrôle du respect de la présente loi.

Article 25

La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.

M.B. 15 septembre 2001

Chapitre IV

Système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Article 14

L'article 99, alinéa 1er, du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, remplacé par l'arrêté royal n° 424 du 1er août 1986 et modifié par la loi du 13 février 1998, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 99. - Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs et aux employeurs. "

Article 15

Dans l'article 102bis de la même loi, introduit par la loi du 21 décembre 1994 et modifié par la loi du 22 décembre 1995, les mots "d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2", sont remplacés par les mots "d'1/5 ou d'1/2".

Article 16

Il est inséré dans le Chapitre IV, section 5, de la même loi, une sous-section 3bis rédigée comme suit :

" Sous-section 3bis. - Application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Article 103bis. - La présente sous-section est applicable aux employeurs et aux travailleurs visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Article 103ter. - Les articles 100 et 102 ne s'appliquent pas aux travailleurs visés à l'article 103bis, dans la mesure où ces dispositions ont le même objet que la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Article 103quater. - Aux travailleurs visés à l'article 103bis une allocation est accordée lorsqu'ils demandent l'application du droit tel que prévu par ou en vertu de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation. "

Article 17

Dans l'article 104 de la même loi, modifié par l'arrêté royal n° 424 du 8 août 1986, les mots "de l'application des articles 100 et 102", sont remplacés par les mots "de l'application des articles 100, 102 et de la sous-section 3bis".

Article 18

Dans l'article 104bis de la même loi, inséré par la loi du 22 décembre 1995 et modifié par les lois des 22 février 1998 et 25 janvier 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 3 est remplacé par la disposition suivante :

" § 3. Sont exclus de l'application du présent article, les employeurs qui ne respectent pas les obligations imposées par le chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi. ";

2° il est ajouté un § 7, libellé comme suit :

" § 7. Les avantages du présent article ne s'appliquent pas en ce qui concerne les remplaçants des travailleurs visés à la sous-section 3bis et en ce qui concerne les remplacements visés à l'article 105, § 3. ".

Article 19

A l'article 105 de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1er, modifié par la loi du 26 mars 1999, est complété par l'alinéa suivant :

" Le droit à la réduction des prestations de travail visé à l'alinéa 1er ne peut s'exercer qu'à concurrence d'1/5 ou d'1/2 du nombre d'heures de travail d'un emploi à temps plein. ";

2° le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

" § 2. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mesures nécessaires pour adapter la législation relative à la sécurité sociale au profit des travailleurs visés par cette section. ";

3° le § 3, abrogé par l'arrêté royal n° 424 du 1er août 1986, est rétabli dans la rédaction suivante :

" § 3. Les employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires sont dispensés de l'obligation de remplacement dans les cas où un droit est reconnu en vertu du § 1er. ".

Article 20

L'article 7, § 1er, alinéa 3, (1) de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, introduit par la loi du 22 janvier 1985, est remplacé par la disposition suivante :

" (1) assurer le paiement des indemnités prévues par la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales".

Article 21

Les dispositions des conventions collectives de travail qui ont été conclues en référence aux articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et qui règlent une suspension de l'exécution du contrat de travail ou une réduction des prestations de travail cessent d'être en vigueur le 1er janvier 2002.

Article 22

§ 1er. Les travailleurs visés à l'article 103bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, qui, avant la date de publication au Moniteur belge de la présente loi, ont introduit une demande auprès de l'Office national de l'Emploi, conformément à l'article 19 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, peuvent poursuivre leur interruption de carrière pour la durée qui, conformément à la réglementation de l'interruption de carrière, a été mentionnée dans la demande.

§ 2. Pour les travailleurs visés à l'article 103bis de la loi du 22 janvier 1985 précitée qui, à partir de la date de publication au Moniteur belge de la présente loi ont introduit une demande auprès de l'Office national de l'Emploi conformément à l'article 19 du même arrêté royal du 2 janvier 1991, l'interruption de carrière doit débuter dans le cours de l'année 2001 et ne peut pas dépasser une durée d'un an.

§ 3. Les travailleurs visés aux §§ 1er et 2 restent soumis après le 1er janvier 2002 au régime fondé sur les articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée.

§ 4. Les interruptions de carrière fondées sur l'article 105 de la loi du 22 janvier 1985 précitée et ayant débuté avant l'entrée en vigueur du présent chapitre ne sont pas soumises aux dispositions de l'article 19, 1^o, de la présente loi.

Article 23

En cas d'application de l'article 22, l'obligation de remplacement prévue aux articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée prend fin le 1er janvier 2002.

Article 24

§ 1er. L'employeur, visé à l'article 103bis de la loi du 22 janvier 1985 précitée, qui avant le 1er janvier 2002 a procédé au remplacement d'un travailleur en interruption de carrière par un chômeur complet indemnisé répondant aux conditions de l'article 104bis de la même loi et dont le nom figure dans l'attestation visée dans l'arrêté royal du 22 décembre 1995 portant exécution de l'article 104bis, § 4, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, continue à bénéficier, pour ce travailleur, de l'exonération des cotisations de sécurité sociale visée à l'article 104bis de la même loi.

§ 2. L'article 106bis de la loi du 22 janvier 1985 précitée, inséré par l'arrêté royal n° 424 du 4 août 1986, est complété par l'alinéa suivant :

" Le dédommagement forfaitaire visé par le présent article n'est plus dû par les employeurs visés à la sous-section 3bis à partir de la date de publication au Moniteur belge de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. "

Article 25

L'arrêté royal du 10 août 1998 en vue de l'établissement d'un droit à l'interruption de carrière est abrogé.

Article 26

Chaque année, et pour la première fois en décembre 2002, le Conseil national du travail procède à une évaluation globale de l'application du présent chapitre.

Cette évaluation porte notamment sur :

- l'utilisation du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à mi-temps, en fonction de la taille des entreprises;
- l'utilisation de la possibilité de prolonger, par convention collective de travail, le droit au crédit-temps jusqu'à cinq ans au plus;
- l'utilisation de la possibilité de modifier le seuil de 5 % visé à l'article 15, § 1er, de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 conclue au sein du Conseil national du Travail;
- l'utilisation de la possibilité de report et de retrait du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Cette évaluation est communiquée au ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, lequel en informe le Conseil des ministres. Elle est transmise aux Chambres législatives fédérales.

Chapitre V Congé de paternité et congé d'adoption.

Section 1 Congé de paternité.

Article 27

L'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 18 juillet 1985, dont le texte actuel devient le § 1er, est complété par un § 2, rédigé comme suit :

" § 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. "

Article 28

L'article 25quinquies de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré par la loi du 10 décembre 1962 et modifié par l'arrêté royal du 1er mars 1971, dont le texte actuel devient le § 1er, est complété par un § 2, rédigé comme suit :

" § 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. "

Section 2 Congé d'adoption.

Article 29

L'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est complété par un § 3 rédigé comme suit :

" § 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. "

Article 30

L'article 25quinquies de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré par la loi du 10 décembre 1962 et modifié par l'arrêté royal du 1er mars 1971, est complété par un § 3, rédigé comme suit :

" § 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence, comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. "

Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement

(M.B., 12 février 2002)

Rendue obligatoire par l'A.R. du 21 janvier 2002 (M.B., 12 février 2002).

Chapitre I Portée de la convention

Article 1

Dans la ligne de la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du Travail concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952 et de la Charte sociale européenne, la présente convention collective de travail a pour objet d'instaurer un droit à des pauses d'allaitement dans les conditions et modalités fixées ci-après.

Les pauses d'allaitement visent l'allaitement de l'enfant au lait maternel et/ou doivent permettre à la mère de tirer son lait.

Chapitre II Champ d'application

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleuses engagées dans les liens d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Chapitre III Droit aux pauses d'allaitement

Article 3

La travailleuse a, selon les modalités fixées aux chapitres IV et V de la présente convention, le droit de suspendre l'exécution de son contrat de travail afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait.

Commentaire

Le droit à des pauses d'allaitement que consacre le présent article consiste en une suspension du contrat de travail. Comme telle, cette suspension n'est pas rémunérée par l'employeur.

Toutefois, la travailleuse a droit à sa rémunération qu'elle perçoit sous la forme d'une indemnité à charge du secteur de l'assurance maladie-invalidité et dont le financement est solidarisé.

Article 4

§ 1er. En principe, pour allaiter et/ou tirer son lait, la travailleuse utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5 du Règlement général pour la

protection au travail, est mis par l'employeur à la disposition des femmes enceintes et des mères allaitantes afin qu'elles aient la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

§ 2. Par référence à l'article 100 du Règlement général pour la protection au travail, un endroit de l'habitation de l'employeur peut tenir lieu d'endroit où la travailleuse allaite et/ou tire son lait, pour autant qu'il soit utilisable comme tel et à condition :

- a) qu'il s'agisse d'un établissement dont le nombre de travailleuses pouvant être appelées à l'utiliser n'excède pas au total 10 unités;
- b) que l'habitation comprenne le lieu de travail lui-même ou soit contiguë à ce dernier ou bien encore qu'elle se trouve à très peu de distance, de manière qu'il n'en résulte aucune perte de temps appréciable pour les travailleuses qui devront s'y rendre;
- c) que dans cette habitation, les installations requises soient effectivement mises à la disposition des travailleuses;
- d) que l'utilisation de ces installations ait lieu dans toutes les conditions de décence désirables;
- e) que l'employeur autorise les médecins-inspecteurs du travail, les visiteurs(euses) d'hygiène du travail à inspecter, pendant les heures de travail, les installations de son habitation mises à la disposition des travailleuses qui allaitent et/ou tirent leur lait.

§ 3. Par référence à l'article 101, § 3 du Règlement général pour la protection au travail, dans les galeries commerciales, l'endroit mis à la disposition des travailleuses qui allaitent et/ou tirent leur lait pourra être commun à plusieurs employeurs.

§ 4. Par dérogation aux §§ 1er, 2 et 3, la travailleuse et son employeur peuvent convenir d'un autre endroit où la travailleuse allaite et/ou tire son lait.

Commentaire

L'objectif, aux termes du présent article, est de spécifier par rapport au droit aux pauses d'allaitement, les dispositions du Règlement général pour la protection au travail prévues en matière de locaux de repos.

L'autre endroit convenu, en application du § 4 du présent article, entre la travailleuse et son employeur, peut, à titre d'exemple, consister en un autre endroit de l'entreprise que celui visé aux §§ 1er, 2 et 3 et notamment la crèche de l'entreprise, ou une crèche située en dehors de l'entreprise ou le domicile de la travailleuse.

Chapitre IV Modalités de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement

Article 5

§ 1er. La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

§ 2. La travailleuse dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

La travailleuse dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée.

§ 3. Lorsque la travailleuse a droit à deux pauses au cours d'une journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

§ 4. La durée de la ou des pause(s) visée(s) au § 2 du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Commentaire

Aux termes du présent article, la travailleuse qui allaite et/ou tire son lait a droit selon la durée de ses prestations par journée de travail considérée, à une ou deux pause(s) à prendre pendant ce même jour de travail.

Les heures de travail prises en compte pour déterminer le nombre de pauses auquel la travailleuse a droit par jour de travail, sont les heures de travail effectivement prestées au cours de la journée de travail considérée.

A titre d'exemple :

Une travailleuse preste 18 heures de travail par semaine, réparties comme suit : un jour elle preste 3 heures, un autre 7 heures et un troisième 8 heures.

Elle ne bénéficie pas de pause pour la journée pendant laquelle elle preste 3 heures, ses prestations de travail n'atteignant pas la durée de la journée de travail prévue au § 2, alinéa 1er du présent article.

Elle a droit à une pause pour la journée pendant laquelle elle preste 7 heures. Concrètement, ce jour-là, elle prend une pause et preste effectivement 6 heures 30 de travail conformément au § 2, alinéa 1er et au § 4 du présent article.

Elle a droit à deux pauses pour la journée pendant laquelle elle preste 8 heures. Concrètement, ce jour-là, elle prend deux pauses et preste effectivement 7 heures de travail conformément au § 2, alinéa 2, § 3 et § 4 du présent article.

Article 6

La période totale pendant laquelle la travailleuse a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de 7 mois à partir de la naissance de l'enfant.

Article 7

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle la travailleuse a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée d'au maximum deux mois.

Commentaire

Est notamment considérée, aux termes du présent article, comme une circonstance exceptionnelle, la naissance prématurée de l'enfant.

Article 8

§ 1er. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) la travailleuse peut prendre la ou les pauses d'allaitement est (sont) à convenir entre celle-ci et son employeur.

§ 2. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

Commentaire

La (les) pause(s) convenue(s) entre la travailleuse et son employeur peut (peuvent) être prises à tout moment de la journée de travail.

En outre, il va de soi qu'en fonction de l'évolution de l'allaitement, la travailleuse et l'employeur peuvent toujours de commun accord revoir le ou les moments des prises des pauses d'allaitement tel(s) que convenu(s) en application du § 1er du présent article.

Chapitre V
Modalités d'attestation et de notification de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement

Article 9

§ 1er. La travailleuse qui souhaite obtenir le bénéfice de la présente convention en avertit son employeur 2 mois à l'avance.

Le délai de 2 mois peut être réduit de commun accord entre l'employeur et la travailleuse.

§ 2. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre de réception.

Article 10

§ 1er. Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement.

§ 2. La preuve de l'allaitement est apportée à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, au choix de la travailleuse, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E. ou Kind en gezin) ou par un certificat médical.

§ 3. Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par la travailleuse chaque mois à l'employeur, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

Chapitre VI
Protection contre le licenciement

Article 11

§ 1er. L'employeur qui occupe une travailleuse allaitante et/ou tirant son lait ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'exercice du droit visé au chapitre III de la présente convention jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours le jour suivant l'expiration de validité de la dernière attestation ou du dernier certificat médical visés à l'article 10 de la présente convention, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de l'allaitement et/ou du tirage du lait.

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 3. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er du présent article, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

§ 4. L'indemnité versée à la travailleuse en application du § 3 du présent article ne peut être cumulée avec celle prévue à l'article 40, § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

§ 5. Les règles de cumul applicables à l'indemnité prévue à l'article 40, § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le sont également à l'indemnité visée au § 3 du présent article.

Chapitre VII
Dispositions finales

Article 12

La présente convention produit ses effets à partir du 1er juillet 2002.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

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.

Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps

(M.B., 18 décembre 2001)

Modifié par l A.R. du 16 avril 2002 (M.B., 27 avril 2002), par l A.R. du 15 juin 2005 (M.B. 29 juin 2005), l A.R. du 7 juin 2007 (M.B. 26 juin 2007), l A.R. du 8 juin 2007 (M.B. 15 juin 2007).

Chapitre I
Dispositions préliminaires

Article 1

Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

1° loi de redressement : la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

2° convention collective de travail n° 77 : la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 2002;

3° travailleur occupé dans un régime à temps partiel : un travailleur dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable;

4° travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable : le travailleur occupé à temps plein :

a) ayant le même type de contrat de travail et effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;

b) et occupé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé;

5° le directeur : le directeur du bureau du chômage de l'Office national de l'emploi ou les agents désignés par l'administrateur général de l'Office;

6° formes spécifiques : interruption de carrière complète et partielle dans le cadre des soins palliatifs, de l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et du congé parental, en vertu de n'importe quel texte légal ou réglementaire pris en exécution de la loi de redressement.

Chapitre II
Champ d'application

Article 2

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 103bis de la loi de redressement.

Article 3

Le présent arrêté ne s'applique pas aux travailleurs qui suspendent complètement leur contrat de travail ou diminuent leurs prestations de travail en application :

1° des articles 100bis et 102bis de la loi de redressement, pour l'octroi de soins palliatifs;

2° de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle;

3° l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de la carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Chapitre III Montant des allocations

Article 4

§ 1er. En exécution de l'article 103quater de la loi de redressement, le montant de l'allocation des travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail à temps plein en application de l'article 3, § 1er, 1° de la CCT n° 77 s'élève à :

a) 364,55 € par mois lorsque le travailleur à temps plein n'a pas été lié par un contrat de travail avec son employeur pendant au moins cinq ans;

b) 486,07 € par mois lorsque le travailleur à temps plein a été lié par un contrat de travail avec son employeur pendant au moins cinq ans.

Aux travailleurs qui suspendent un régime de travail à temps partiel est accordé une partie du montant fixé à l'alinéa 1er qui est proportionnelle à la durée du travail dans le régime de travail à temps partiel.

§ 2. En exécution de l'article 103quater de la loi de redressement, le montant de l'allocation des travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à un régime de travail à mi-temps en application de l'article 3, § 1er, 2° de la CCT n° 77, s'élève à :

a) 182,27 € par mois lorsque le travailleur à temps plein n'a pas été lié par un contrat de travail avec son employeur pendant au moins cinq ans;

b) 243,03 € par mois lorsque le travailleur à temps plein a été lié par un contrat de travail avec son employeur pendant au moins cinq ans.

Aux travailleurs qui sont occupés dans un régime de travail à temps partiel qui comporte au moins les 3/4 d'un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail à un mi-temps il est accordé, par mois, une partie du montant mentionné à l'alinéa 1er qui est proportionnelle aux nombre d'heures dont les prestations de travail sont réduites.

§ 3. Le droit aux allocations d'interruption pour les travailleurs visés au § 1er de cet article est limité à 12 mois maximum durant toute la carrière professionnelle.

Ce droit peut être exercé pour autant que la période d'interruption maximale de 60 mois n'a pas déjà été utilisée, sans entraîner un dépassement de ce maximum de 60 mois.

Pour le calcul de la durée de 12 mois, il est tenu compte des périodes d'interruption de carrière complète avec allocations qui ont commencé depuis le 1er juin 2007 en vertu de n'importe quel texte légal ou réglementaire

pris en exécution de la loi de redressement, à l'exception des formes spécifiques, pour autant que la durée totale de la suspension complète ne dépasse pas 60 mois durant toute la carrière.

Le droit aux allocations d'interruption pour les travailleurs visés au § 2 de cet article est limité à 60 mois maximum durant toute la carrière professionnelle.

Les périodes d'interruption des travailleurs visés au § 1er et au § 2 ne peuvent pas dépasser au total 60 mois sur toute la carrière.

Pour le calcul de la durée des 60 mois, il est tenu compte des périodes d'interruption de carrière complète et à mi-temps dont le travailleur a déjà bénéficié en vertu de n'importe quel texte légal ou réglementaire pris en exécution de la loi de redressement, à l'exception des formes spécifiques.

Par dérogation à l'alinéa 1er le droit aux allocations d'interruption est limité à 60 mois maximum pour :

a) les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans; en cas d'adoption, la suspension des prestations de travail peut commencer à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié.

La période de suspension des prestations de travail demandée ou la période de prolongation doit débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans;

b) les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100bis, § 2 de la loi de redressement.

Le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs atteste sur le formulaire de demande, tel que prévu à l'article 14, que le travailleur a déclaré être disposé à donner ces soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée;

c) les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Le médecin traitant de la personne qui nécessite une assistance médicale atteste sur le formulaire de demande, tel que prévu à l'article 14, que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade;

d) indépendamment des dispositions reprises au point a), les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail pour l'octroi de soins prodigués à un enfant handicapé résidant et soigné à domicile.

Le médecin traitant de l'enfant handicapé atteste sur le formulaire de demande, tel que prévu à l'article 14, que le travailleur a déclaré être disposé à prendre soin de l'enfant;

e) les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail :

- pour suivre une formation reconnue par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de 3 mois;
- pour suivre un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de 3 mois.

La Communauté ou l'institution de formation atteste sur le formulaire de demande que le travailleur est valablement inscrit à une formation de cette durée ou de cette importance.

Le travailleur doit introduire auprès de l'ONEM, dans les 20 jours calendrier après chaque trimestre, une attestation qui fournit la preuve d'une présence régulière à la formation dans le courant du trimestre. Les jours de

congé scolaire pendant la période de formation ou qui suivent cette période, sont assimilés à des jours de présence régulière à une formation.

La présence régulière au sens de cette disposition, signifie que le travailleur ne peut pas s'absenter irrégulièrement pendant plus d'un dixième de la durée de la formation dans le courant du trimestre.

Sur base du formulaire introduit, l'allocation est octroyée par l'ONEm dans le trimestre au cours duquel la suspension complète des prestations de travail commence. Pour les trimestres suivants, l'ONEm octroie l'allocation pour autant que l'attestation visée à l'alinéa précédent ait été introduite dans les délais et confirme la présence régulière.

f) les travailleurs qui ont déjà demandé à l'ONEm, avant le 1er janvier 2007, une suspension de leurs prestations de travail dans le cadre d'une convention collective de travail conclue avant cette date qui a pour but d'appliquer la suspension en attendant la prépension ou la pension, lorsque cette suspension a déjà pris cours avant le 1er juillet 2007.

Pour autant que les conditions de l'alinéa précédent soient satisfaites, l'ONEm octroie des allocations lors d'une ou plusieurs prolongations de la suspension complète des prestations de travail.

§ 4. Le Ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses compétences, détermine les règles applicables à la récupération des allocations perçues indûment et celles relatives à la renonciation éventuelle à cette récupération en cas de non-respect de la durée minimale de trois mois fixée dans l'article 3, § 1er de la CCT n° 77.

Article 5

§ 1er. En exécution de l'article 103quater de la loi de redressement le montant de l'allocation des travailleurs à temps plein qui diminuent leur carrière d'un jour ou de deux demi-jours par semaine au sens de l'article 6, § 1er de la CCT n° 77 s'élève (120,03 €) par mois.

Pour le travailleur isolé, le montant de 120,03 € visé à l'alinéa précédent, est remplacé par le montant de 154,90 €.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par travailleur isolé le travailleur qui habite seul et le travailleur qui cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge.

§ 2. Le droit aux allocations d'interruption pour les travailleurs visés à cet article est limité à 60 mois maximum durant toute la carrière professionnelle.

Pour le calcul de la durée de 60 mois, il est tenu compte des périodes de réduction de prestations de travail d'un cinquième, d'un quart et d'un tiers dont le travailleur a déjà bénéficié en vertu de n'importe quel texte légal ou réglementaire pris en exécution de la loi de redressement, à l'exception des formes spécifiques.

§ 3. Le Ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses compétences, détermine les règles applicables à la récupération des allocations perçues indûment et celles relatives à la renonciation éventuelle à cette récupération en cas de non-respect de la durée minimale de six mois fixée dans l'article 6, § 1er de la CCT n° 77.

Article 6

§ 1er. En exécution de l'article 103quater de la loi de redressement, le montant de l'allocation des travailleurs à temps plein de 50 ans ou plus, qui diminuent leur carrière au sens de l'article 9, § 1er, 1° de la CCT 77, s'élève à (168,64 €) par mois.

§ 2. En exécution de l'article 103quater de la loi de redressement, le montant de l'allocation des travailleurs de 50 ans ou plus qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à un régime de travail à mi-temps, dans le sens de l'article 9, § 1er, 2° de la CCT 77, s'élève à (363,06 €) par mois.

Aux travailleurs qui sont occupés dans un régime de travail à temps partiel qui comporte au moins les 3/4 d'un régime de travail à temps plein et qui réduisent leur prestations de travail à un régime de travail à mi-temps, il

est accordé, par mois, une partie du montant mentionné à l'alinéa 1er qui est proportionnelle aux nombre d'heures dont les prestations de travail sont réduites.

§ 3. Pour le travailleur isolé, le montant de 168,64 € du § 1er est remplacé par le montant de 203,51€.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par travailleur isolé le travailleur qui habite seul et le travailleur qui cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge.

Chapitre IV **Dispositions communes**

Article 7

§ 1er. Une allocation est octroyée aux travailleurs qui, en application de la convention collective n° 77 prennent un crédit-temps ou une diminution de carrière ou une réduction des prestations à mi-temps, pour autant que, pendant cette période, le régime établi conformément à cette convention collective de travail soit respecté, de même que les conditions fixées par le présent arrêté pour l'octroi des allocations d'interruption.

§ 2. Les allocations d'interruption ne peuvent pas être cumulées :

1° avec un mandat politique, sauf s'il s'agit d'un mandat de conseiller communal, de conseiller provincial, de conseiller de district ou de conseiller d'un centre public d'aide sociale;

2° avec une activité complémentaire en tant que salarié, sauf si celle-ci était déjà exercée, en même temps que l'activité dont l'exécution est suspendue ou dont les prestations de travail sont réduites, durant au moins les douze mois qui précèdent le début de la suspension complète des prestations ou la réduction des prestations de travail visées par le présent arrêté;

3° avec l'exercice d'une activité indépendante complémentaire, sauf dans le cas de suspension complète des prestations de travail pour autant que cette activité indépendante ait déjà été exercée, en même temps que l'activité dont l'exécution est suspendue, durant au moins les douze mois qui précèdent le début de suspension complète des prestations de travail, auquel cas le cumul est autorisé pendant une période maximale de douze mois.

Pour l'application du premier alinéa du point 3, est considérée comme activité indépendante complémentaire, l'activité qui oblige, selon la réglementation en vigueur, la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'Assurances sociales pour travailleurs indépendants;

4° avec une pension;

Pour l'application de cet alinéa, sont considérées comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

a) par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère;

b) par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger;

5° avec une activité rémunérée à l'étranger dans le cadre d'un projet reconnu de coopération au développement pour le compte d'une organisation de coopération au développement non gouvernementale reconnue.

Le travailleur qui exerce un mandat politique, une activité complémentaire salariée ou indépendante, une activité rémunérée à l'étranger dans le cadre d'un projet agréé de coopération au développement ou qui bénéficie d'une pension doit en faire la déclaration au moment de sa demande d'allocations. A défaut de déclaration ou en cas de déclaration tardive, les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées à partir de la date du début du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à mi-temps, jusqu'au jour de la déclaration tardive éventuelle.

§ 3. Le Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences détermine les règles applicables à la récupération des allocations perçues indûment et celles relatives à la renonciation éventuelle à cette récupération.

Article 9

Le droit aux allocations d'interruption est suspendu au cours de la période pendant laquelle les travailleurs sont emprisonnés.

Article 10

Pour pouvoir bénéficier d'allocations d'interruption, le travailleur concerné doit disposer d'un domicile dans un pays appartenant à l'Espace économique européen ou en Suisse.

Les allocations d'interruption ne sont toutefois payables qu'en Belgique. Les articles 161 et 162 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage sont en l'espèce applicables par analogie.

Article 11

§ 1er. Les montants des allocations mentionnées dans le présent arrêté, sont liés à l'indice-pivot 103,14 en vigueur le 1er juin 1999 (base 1996 = 100). Ces montants sont augmentés ou diminués conformément à l'article 4 de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. L'augmentation ou la diminution est applicable à partir du jour fixé par l'article 6, 3°, de la loi précitée.

Le nouveau montant est obtenu par la multiplication du montant de base par un multiplicateur égal à $1,0200n$, n représentant le rang de l'indice-pivot atteint, sans qu'il y ait un arrondissement intermédiaire. L'indice-pivot qui suit celui mentionné à l'alinéa 1er, est considéré comme rang 1. Le multiplicateur est exprimé en unités, suivies de 4 chiffres. Le cinquième chiffre après la virgule est supprimé et mène à une augmentation du chiffre précédent d'une unité lorsqu'il atteint au moins 5.

§ 2. Lorsque le montant de l'allocation calculé conformément aux dispositions du § 1er, comporte une fraction de cent, il est arrondi au cent supérieur ou inférieur selon que la fraction atteint ou n'atteint pas 0,5.

Chapitre V
Demande de l'allocation et procédure

Article 12

En application de l'article 12, § 3, alinéa 1er de la convention collective n° 77, le bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi délivre, à la demande du travailleur qui veut introduire auprès de son employeur une notification écrite, une attestation mentionnant, sur base des données informatisées dont dispose l'Office national de l'Emploi, la ou les périodes durant lesquelles le travailleur :

1° a bénéficié d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière, comme visé aux articles 4 et 5;

2° a bénéficié d'une suspension ou d'une réduction des prestations de travail en vertu de n'importe quel texte légal ou réglementaire pris en exécution de la loi de redressement, à l'exception des formes spécifiques.

Article 13

Les travailleurs qui veulent bénéficier d'une allocation d'interruption, introduisent à cette fin une demande auprès du bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi dans le ressort duquel ils résident.

Lorsque le travailleur n'a pas de résidence en Belgique, la demande doit être introduite auprès du bureau du chômage dans le ressort duquel l'unité technique dans laquelle le travailleur est occupé est établie.

Cette demande doit être envoyée par lettre recommandée à la poste et est censée être reçue par le bureau le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

Les travailleurs qui ont obtenu de leur employeur un crédit-temps, une diminution de la carrière ou une réduction des prestations de travail à mi-temps, doivent en informer le bureau du chômage de l'Office national de l'emploi dans le ressort duquel ils résident, selon les modalités prévues à l'article 14 et dans le délai prévu à l'article 16.

Article 14

La demande doit être faite au moyen des formulaires dont le modèle et le contenu sont déterminés par le Ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses compétences, après l'avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi.

Le Ministre peut également déterminer les preuves que le travailleur doit joindre à sa demande.

Les formulaires de demande peuvent être obtenus auprès du bureau du chômage.

Article 15

Lorsque la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de réduction des prestations est prolongée, une nouvelle demande doit être introduite dans le délai prévu à l'article 16.

Article 16

Le droit aux allocations est ouvert à partir du jour indiqué sur la demande d'allocations, lorsque tous les documents nécessaires, dûment et entièrement remplis, parviennent au bureau du chômage dans le délai de deux mois, prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande et calculé de date à date. Lorsque ces documents dûment et entièrement remplis sont reçus en-dehors de ce délai, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir du jour de leur réception.

Article 17

Le directeur compétent prend toute décision en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires. Il inscrit sa décision sur une carte d'allocations d'interruption dont le modèle et le contenu sont fixés par l'Office national de l'Emploi. Le directeur envoie un exemplaire de cette carte d'allocations d'interruption au travailleur par lettre recommandée à la poste. Cette lettre est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit son dépôt à la poste.

Article 18

Préalablement à toute décision d'exclusion ou de récupération des allocations, le directeur convoque le travailleur aux fins d'être entendu. Cependant, le travailleur ne doit pas être convoqué pour être entendu en ses moyens de défense :

1° lorsque la décision d'exclusion est due à une reprise de travail, une mise à la pension, une fin de contrat de travail ou au fait que l'interrompant poursuit l'exercice d'une activité indépendante alors qu'il a cumulé pendant un an l'exercice de cette activité avec le bénéfice des allocations d'interruption;

2° dans le cas d'une récupération à la suite de l'octroi d'un montant d'allocations ne correspondant pas aux dispositions des articles 4, 5 et 6;

3° lorsque le travailleur a communiqué par écrit qu'il ne désire pas être entendu.

Si le travailleur est empêché le jour de la convocation, il peut demander la remise de l'audition à une date ultérieure, laquelle ne peut être postérieure de plus de quinze jours à celle qui était fixée pour la première audition.

La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf en cas de force majeure.

La demande de remise doit, sauf en cas de force majeure, parvenir au bureau du chômage au plus tard la veille du jour auquel le travailleur a été convoqué.

Le travailleur peut se faire représenter ou assister par un avocat ou un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

La décision du directeur, par laquelle des allocations d'interruption perçues indûment sont récupérées, est notifiée au travailleur concerné par lettre recommandée à la poste et doit mentionner aussi bien la période pour laquelle il y a récupération que le montant à récupérer.

Le directeur peut renoncer à la récupération lorsque :

- soit les allocations d'interruption ont été payées à tort à la suite d'une erreur juridique ou matérielle du bureau du chômage;
- soit le travailleur qui n'a pas effectué une déclaration requise ou l'a effectuée tardivement, prouve qu'il a agi de bonne foi et qu'il aurait eu droit aux allocations s'il avait effectué à temps sa déclaration.

Le travailleur peut aller en appel contre les décisions du directeur d'exclusion du droit ou de récupération des allocations, à peine de déchéance, auprès du tribunal du travail compétent, dans les trois mois de la notification de la décision.

Article 19

Les règles applicables en matière de contrôle de l'application de la réglementation du chômage sont également applicables en matière de contrôle de l'application des dispositions visées par le présent arrêté. Les agents compétents pour ce contrôle, sont également compétents pour le contrôle de l'application des dispositions du présent arrêté.

Article 20

Les inspecteurs sociaux et les contrôleurs sociaux de l'Administration de la réglementation et des relations du travail sont désignés comme fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du chapitre IV, section 5 de la loi du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales et de ses arrêtés d'exécution.

Chapitre VI Dispositions finales

Article 21

Le Ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses compétences, peut déterminer, en cas de chômage complet, l'assimilation des travailleurs visés par le présent arrêté aux travailleurs qui deviennent chômeurs complets dans un emploi à temps plein, ainsi que la rémunération à prendre en considération pour le calcul de leurs allocations.

Article 22

Le chapitre VIII de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et le présent arrêté entrent en vigueur le 1er janvier 2002.

Arrêté royal du 12 décembre 2001

Toutefois par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, les travailleurs qui, avant le 1er janvier 2002, ont réduit leurs prestations de travail d'un cinquième et les travailleurs qui ont cinquante ans ou plus et qui sont passés avant le 1er janvier 2002 à un régime de travail à mi-temps bénéficiant, à partir du 1er janvier 2002, du montant des allocations respectivement prévu par l'article 5 ou de l'article 6, lorsque ces montants sont plus élevés que les montants octroyés en vertu de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 précité.

Article 23

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

**Convention Collective de Travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la
Convention Collective de Travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de
crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-
temps**

Modifiée par C.N.T., C.C.T. n° 77bis du 19 décembre 2001, rendue obligatoire par l'A.R. du 25 janvier 2002 (*M.B.*, 26 février 2002), modifiée par C.N.T., C.C.T. n° 77ter du 10 juillet 2002, rendue obligatoire par l'A.R. du 20 septembre 2002 (*M.B.*, 5 octobre 2002), CCT n° 77QUA du 30 mars 2007 (*M.B.* 5 juillet 2007), CCT du 4 mai 2006 (*M.B.* 8 janvier 2007).

**Chapitre I
Portée de la Convention Collective de Travail**

Article 1

La convention collective de travail a pour objectif d'exécuter le volet A du point 4 "Fonctionnement du marché du travail", relatif à une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille ainsi que l'annexe 1 de l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 :

- en instituant un droit au crédit-temps pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- en instaurant un système généralisé de diminution de carrière d'1/5ème à concurrence d'1 jour par semaine ou de 2 demi-jours pour les travailleurs à temps plein et comptant 5 années d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- en instaurant un droit à la diminution des prestations de travail sous la forme d'une interruption de la carrière à mi-temps pour les travailleurs à temps plein de plus de 50 ans comptant une ancienneté comme salarié de 20 ans et une ancienneté de 5 années dans l'entreprise qui les occupe ainsi que des règles particulières pour ces travailleurs quant à l'application du système généralisé de diminution de carrière d'1/5ème.

**Chapitre II
Champ d'application**

Article 2

§ 1er. La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Pour l'application du § 1er sont assimilées :

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

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

§ 3. La commission paritaire ou l'entreprise peut, par convention collective de travail, déroger aux §§ 1er et 2 et exclure du champ d'application certaines catégories de personnel.

§ 4. Le § 3 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

Commentaire

Peut ainsi être exclu aux termes d'une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise, en exécution du § 3 de la présente disposition, le personnel qui n'est pas soumis à l'ensemble des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Chapitre III Principes et conditions

Section 1 Droit au crédit-temps

Article 3

§ 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 ont un droit au crédit-temps pour une durée maximum d'un an sur l'ensemble de la carrière à exercer par période de 3 mois minimum :

1° ou en suspendant totalement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

2° ou en réduisant à mi-temps leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 2. La commission paritaire ou l'entreprise peut, par convention collective de travail, déroger au § 1er et allonger la durée de l'exercice du droit au crédit-temps sans que celle-ci puisse excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

§ 3. Le § 2 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

Commentaire.

Conformément au Contrat de solidarité entre générations, l'allocation pour un crédit-temps à temps plein est limitée à un an sur l'ensemble de la carrière. Un crédit-temps à temps plein pour l'éducation d'enfants de moins de 8 ans, pour des soins à des membres de la famille ou pour la formation continue peut donner lieu à une période plus longue d'allocations. Les travailleurs peuvent prolonger leur crédit-temps à temps plein jusqu'à 5 ans au maximum, sur la base d'une convention sectorielle ou d'entreprise. En cas de crédit-temps à temps plein en dehors des trois motifs susmentionnés, l'allocation reste toutefois limitée à un an.

Article 4

§ 1er. Sont imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1er de l'article 3 prolongée jusqu'à 5 ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail d'un mi-temps en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

Ne sont pas imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1er de l'article 3 prolongée jusqu'à 5 ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail d'un mi-temps en application :

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ;

- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;

- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière ;

- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

§ 2. La période totale d'interruption de la carrière en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales et d'exercice du droit au crédit-temps en application de l'article 3 de la présente convention ne peut excéder 60 mois sur l'ensemble de la carrière.

Article 5

Pour bénéficier du droit au crédit-temps visé à l'article 3, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Section 2 Droit à une diminution de carrière d'1/5

Article 6

§ 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ont droit à une diminution de carrière à exercer à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pendant une durée maximum de 5 ans calculée sur l'ensemble de la carrière.

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum.

§ 2. Dans les cas où les travailleurs occupés visés à l'article 2 sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire ou l'entreprise déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

§ 3. Pour les travailleurs visés au § 1er et au § 2, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent pour une période de 12 mois au maximum :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise;
- ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail et à condition qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.

Commentaire

Tant pour les travailleurs qui sont occupés habituellement dans un régime de 5 jours ou plus que pour les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle, il est possible, conformément au paragraphe 3 de la présente disposition, de déterminer, par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, un autre exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5e pour une période de 12 mois au maximum que l'exercice à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, ce système dérogatoire peut être introduit par le biais du règlement de travail, mais il requiert alors également un accord mutuel écrit entre le travailleur et l'employeur dans le cadre et dans les conditions qu'il prévoit.

Il peut être fait usage de cette possibilité flexible afin de mieux concilier, de manière équilibrée, les nécessités d'organisation du travail de l'entreprise et les besoins des travailleurs en matière de combinaison du travail et de la famille.

Pour les travailleurs en équipes, cette possibilité ne remet pas en cause les accords qui ont déjà été conclus à ce sujet.

En ce qui concerne l'allocation d'interruption, pour éviter que la différence entre le revenu du travail et le revenu de remplacement ne devienne trop faible ou que le revenu à 4/5e temps ne dépasse le revenu à temps plein, le précompte professionnel dû sur l'indemnité ONEM que reçoivent les travailleurs est augmenté. Le précompte professionnel s'élève à 35 % pour les nouvelles demandes à partir du 1er juin 2007, sauf pour les isolés ayant des enfants à charge, pour qui le pourcentage actuel de 17,15 % reste d'application. En appliquant un pourcentage plus élevé de précompte professionnel, correspondant à l'impôt final qui sera dû pour la période imposable, on évite également que ces travailleurs doivent reverser ultérieurement un complément d'impôt trop important. Cette mesure a été adoptée en exécution du Contrat de solidarité entre générations.

Article 7

Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière visé à l'article 6, le travailleur doit simultanément réunir les conditions suivantes :

1° avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12. (Par dérogation, ce délai est ramené à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. D'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, ce dernier délai peut encore être abaissé à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55e anniversaire

2° avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Commentaire

La présente disposition s'applique, sans préjudice de celles de la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, modifiée par les conventions collectives de travail n° 32ter du 2 décembre 1986 et n° 32quater du 19 décembre 1989.

L'employeur sera considéré en conséquence ici et selon les cas par référence soit à l'entité juridique, soit à l'unité technique d'exploitation, au sens de la législation sur les conseils d'entreprise.

Le deuxième alinéa du 1° de la présente disposition met à exécution le point 2 de la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations. En vue de permettre une plus grande mobilité professionnelle, la condition d'ancienneté pour la diminution de carrière est ramenée à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. Elle peut encore être abaissée d'un commun accord à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés après leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés après leur 55e anniversaire.

Article 8

Sont imputées sur la durée maximum de 5 ans visée au § 1er de l'article 6, les périodes de réduction des prestations de travail d'1/5, 1/4 et 1/3 en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

Ne sont pas imputées sur la durée maximum de 5 ans visée au § 1er de l'article 6, les périodes de réduction des prestations de travail de moins d'un mi-temps en application :

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière ;

- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Section 3 **Droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations**

Article 9

§ 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit sans durée maximum à :

1° une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pour autant qu'ils soient occupés dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus;

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum.

2° une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps.

Ce droit est exercé par période de 3 mois minimum.

§ 2. Dans les cas où les travailleurs occupés à temps plein visés à l'article 2 sont occupés à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire ou l'entreprise déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

§ 3. Pour les travailleurs visés au § 1er, 1° et au § 2, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent pour une période de 12 mois au maximum :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise;
- ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail et à condition qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.)

Commentaire

Tant pour les travailleurs qui sont occupés habituellement dans un régime de 5 jours ou plus que pour les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle, il est possible, conformément au paragraphe 3 de la présente disposition, de déterminer, par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, un autre exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5e pour une période de 12 mois au maximum que l'exercice à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, ce système dérogatoire peut être introduit par le biais du règlement de travail, mais il requiert alors également un accord mutuel écrit entre le travailleur et l'employeur dans le cadre et dans les conditions qu'il prévoit.

Il peut être fait usage de cette possibilité flexible afin de mieux concilier, de manière équilibrée, les nécessités d'organisation du travail de l'entreprise et les besoins des travailleurs en matière de combinaison du travail et de la famille.

Pour les travailleurs en équipes, cette possibilité ne remet pas en cause les accords qui ont déjà été conclus à ce sujet.

Article 10

§ 1er. Pour bénéficier :

1° du droit à une diminution de carrière visée à l'article 9, § 1er, 1°, le travailleur doit être occupé ou à temps plein ou à 4/5e d'un temps plein dans l'entreprise dans le cadre de l'article 6 ou de l'article 102 de la loi de

redressement du 22 janvier 1985, pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Le travailleur qui est occupé dans le cadre de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, doit avoir introduit sa demande d'allocations d'interruption pour une période d'au moins un an.

2° du droit à une diminution des prestations de travail à mi-temps visée à l'article 9, § 1er, 2°, le travailleur doit :

- soit être occupé au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;
- soit être occupé à concurrence de la moitié d'un temps plein dans l'entreprise, dans le cadre de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, et être âgé de 50 ans ou plus au moment de la demande ou de la dernière prolongation de cette interruption de carrière.

En outre, ce travailleur doit avoir introduit sa demande d'allocations d'interruption pour une période d'au moins un an.

§ 2. Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière ou des prestations à mi-temps visé à l'article 9, le travailleur doit, outre celles prévues au § 1er, réunir simultanément les conditions suivantes :

1° être âgé de 50 ans au moins au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit;

2° avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 3 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Par dérogation, ce délai peut encore être abaissé, d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55e anniversaire.

3° compter une ancienneté comme salarié de 20 ans au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 3. Pour le calcul de l'ancienneté comme salarié de 20 ans, sont prises en compte les journées de travail.

Sont assimilées à des journées de travail, à l'exception des journées de chômage complet et de suspension totale des prestations de travail au sens de l'article 3, § 1er, 1° de la présente convention ainsi que de l'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales :

1° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, l'assurance chômage, les vacances annuelles et la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs;

2° les journées d'inactivité qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération sur laquelle ont été retenues les cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage;

3° les jours fériés pour lesquels, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;

4° les journées d'incapacité de travail pour lesquelles, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;

5° les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou d'un régime de réduction du temps de travail;

6° les jours de grève ou de lock-out;

7° les jours de carence prévus par la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité;

8° les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction;

9° les journées pendant lesquelles le travailleur a exercé la fonction de juge social ou de juge consulaire ou de conseiller social;

10° les autres journées d'absence non rémunérées à raison au maximum de dix jours par année civile.

11° les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou un rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée.

Commentaire

La présente disposition s'applique, sans préjudice de celles de la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, modifiée par les conventions collectives de travail n° 32ter du 2 décembre 1986 et n° 32quater du 19 décembre 1989.

L'employeur sera considéré en conséquence ici et selon les cas par référence soit à l'entité juridique, soit à l'unité technique d'exploitation, au sens de la législation sur les conseils d'entreprise.

Le paragraphe 2 de la présente disposition règle les conditions auxquelles les travailleurs âgés de 50 ans ou plus visés à l'article 9 doivent satisfaire pour bénéficier du droit au système. En exécution de la mesure 47 du Contrat de solidarité entre générations et en vue de permettre une plus grande mobilité professionnelle, la condition d'ancienneté pour la diminution de carrière est ramenée à 3 ans pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. Ce délai peut encore être abaissé d'un commun accord à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés après leur 50e anniversaire et à 1 an au minimum pour les travailleurs engagés après leur 55e anniversaire.)

Section 4 Dispositions communes

Article 11

§ 1er. Sont assimilées à une occupation au travail, pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er :

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles [26] (1), 27, 28, 29, 30, 30 bis, 31, 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.
- La période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail est toutefois limitée aux périodes couvertes par le salaire garanti.
- les jours de congé qui sont octroyés en exécution d'un accord collectif

§ 2. Ne sont pas prises en compte, pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, les périodes de suspension du contrat de travail prévues en application :

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ;

- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;

- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière ;
- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Ne sont pas non plus prises en compte, pour le calcul des 12 mois, visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, les périodes de suspension du contrat de travail en raison du congé sans solde ou de grève et de lock-out.

En outre, n'est pas prise en compte pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, à concurrence de 5 mois non couverts par le salaire garanti.

Cette période de 5 mois est prolongée de 6 mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

§ 3. En cas d'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12, § 2, les conditions prévues respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, doivent être satisfaites au moment de l'avertissement par écrit initialement opéré conformément à l'article 12, § 1er.

§ 4. L'exercice des droits visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 est subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 5. L'accord ou le non accord de l'employeur en exécution du § 4 sera communiqué au travailleur au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit est opéré conformément à l'article 12.

Commentaire

Le § 1er de la présente disposition règle pour le calcul de la condition d'occupation de 12 mois visée aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont assimilées à une occupation au travail et donc comptabilisées dans ce calcul.

Le § 2 de la présente disposition règle également pour le calcul de la condition d'occupation de 12 mois visée aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont neutralisées et dont il n'est dès lors pas tenu compte dans ce calcul. En d'autres termes, ces périodes de suspension prolongent d'autant celle qui est considérée pour déterminer si le travailleur a droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

Ces périodes sont :

- les périodes pendant lesquelles le travailleur a exercé :
 - le droit au congé pour soins palliatifs ;
 - le droit au congé pour assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
 - le droit au congé parental.
- les périodes de suspension du contrat de travail en raison de congé sans solde, de grève et de lock-out ;
- les périodes qui correspondent aux périodes de suspension prévues par l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail (maladie et accident) mais à concurrence de 5 mois non couverts par le salaire garanti.

Cette période est prolongée de 6 mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le § 3 de la présente disposition concerne les demandes de prolongation de l'exercice de l'un des droits visés par la présente convention et la question de savoir quand le travailleur doit satisfaire à la condition d'occupation exigée.

Il est ainsi prévu que lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, et qu'il souhaite prolonger cet exercice, le moment où il est vérifié s'il réunit les conditions requises est celui du premier avertissement écrit qu'il a opéré conformément à l'article 12.

Chapitre IV Mise en œuvre

Section 1 Modalités de notification et d'attestation

Article 12

§ 1er. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe :

1° 3 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs ;

2° 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.

Le délai de 3 et 6 mois est un délai fixe. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder par écrit sur d'autres modalités.

§ 2. L'avertissement par écrit et les délais prévus au § 1er s'appliquent au travailleur qui souhaite prolonger l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps, visés respectivement aux articles 3, 6 et 9.

L'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou des prestations de travail à mi-temps est prolongé selon les modalités prévues aux articles 3, 6 et 9 et le travailleur qui prolonge l'exercice de ces droits est pris en compte dans le calcul du seuil visé au § 1er de l'article 15 éventuellement modifié en application du § 7 de cette même disposition.

§ 3. Le délai de 3 ou 6 mois prévu au § 1er est toutefois réduit à 2 semaines lorsque le travailleur souhaite exercer, sans interruption, le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, une fois qu'il a épuisé le droit prévu par l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

§ 4. Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application du § 1er est celui occupé au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément au présent article.

§ 5. Lorsque le travailleur souhaite exercer le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 3 et 6, l'écrit est accompagné d'une attestation émanant de l'Office national de l'Emploi et indiquant la ou les périodes durant lesquelles le travailleur a bénéficié :

1° du droit à un crédit-temps ou à une diminution de carrière visé respectivement aux articles 3 et 6 ;

2° d'une suspension ou d'une réduction des prestations de travail en exécution des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

§ 6. L'écrit est également accompagné d'attestations lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9, après avoir épuisé le droit prévu par :

- l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ;

- l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental ;
- l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière ;
- l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Ces attestations sont celles requises pour l'application de ces arrêtés royaux et convention collective de travail.

§ 7. L'écrit comporte en ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 :

1° la proposition faite, conformément au § 3 de l'article 13, par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit ;

2° la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit ;

3° les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18, lorsque le travailleur indique dans l'avertissement écrit vouloir en bénéficier.

§ 8. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visée au § 1er dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

Section 2 **Modalités d'exercice**

Article 13

§ 1er. Lorsque le droit au crédit-temps visé à l'article 3 est exercé :

1° soit les prestations de travail sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue totalement pendant un an maximum ;

2° soit les prestations de travail sont réduites à mi-temps et le contrat de travail est constaté par écrit ; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 2. Lorsque le droit à une diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 6 et 9 est exercé, le contrat de travail est constaté par écrit ; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 3. Les modalités de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 sont proposées par le travailleur dans l'avertissement écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 12.

L'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 4. Les jours où le droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9, § 1er, 1° est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service au sens du § 2 de l'article 15.

Un accord au niveau de l'entreprise peut préciser cette répartition.

Commentaire

Pour l'application des §§ 1er et 2 de la présente disposition, il convient de rappeler que conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le ou les régimes de travail appliqués dans l'entreprise doivent figurer au règlement de travail.

Néanmoins, les articles 4 et 14 de cette loi du 8 avril 1965 prévoient les modalités selon lesquelles il peut être dérogé individuellement au règlement de travail ; cette dérogation doit être constatée par écrit.

Par ailleurs, il est également rappelé que l'employeur est responsable de l'organisation du travail.

Pour l'application du § 3 de la présente disposition et par procédure de traitement des plaintes, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

Section 3 **Modalités de report et de retrait**

Article 14

§ 1er. L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, reporter l'exercice du droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, pour des raisons internes ou externes impératives.

Le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 2. Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§ 3. Le report visé au § 1er est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18.

§ 4. L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9 pour des raisons et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais :

1° du conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ;

2° en l'absence des organes cités au 1°, du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

Commentaire

Pour l'application du § 1er de la présente disposition, sont considérées comme des raisons internes ou externes impératives les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement.

Pour l'application du § 4 de la présente disposition et dans le but de rencontrer de manière pragmatique des problèmes ponctuels d'organisation, sont considérés comme pouvant être temporairement à la base du retrait ou de la modification de l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9, la maladie d'un collègue, l'accroissement exceptionnel du travail ou d'autres raisons impératives.

En outre et par procédure de traitement des plaintes telle que visée aux §§ 1er et 4, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

Article 14bis.

§ 1er. Dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, l'employeur peut reporter pendant douze mois au maximum l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5e, visé aux articles 6 et 9, pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé.

L'employeur est tenu de motiver ce report.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 2. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, le droit à la diminution de carrière d'1/5e, visé aux articles 6 et 9, prend cours au plus tard 12 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§ 3. Pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui exercent une fonction-clé, l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5e visé aux articles 6 et 9 peut, d'un commun accord, être modifié temporairement pour des motifs sérieux et pour la durée de ces motifs.

Commentaire

Pour encourager les travailleurs âgés à continuer à travailler plus longtemps, le seuil de 5 % visé à l'article 15 est supprimé pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui diminuent leur carrière d'1/5e.

L'objectif étant de ne pas mettre en péril la continuité de l'organisation du travail, l'employeur peut, sur la base de la présente disposition, reporter l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5e, visé aux articles 6 et 9, de 12 mois au maximum pour les travailleurs qui ont 55 ans ou plus et qui exercent une fonction-clé.

La notion de fonction-clé peut être précisée par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail. Cela permet de répondre de la manière la plus adéquate possible aux besoins propres aux secteurs et entreprises.

Pour l'application du § 1er de la présente disposition, l'on prendra, à titre d'exemple, en considération en tant que motivation, le fait que le travailleur exerce un rôle à ce point important au sein de l'entreprise que son absence mettrait en péril l'organisation du travail de l'entreprise et que, pour cette absence, aucune solution ne peut être trouvée par déplacement de personnel ou mutation interne.

En outre, par procédure de traitement des plaintes telle que visée au § 1er, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

La présente forme spécifique de report et la forme de report visée à l'article 14 coexistent, mais elles ne peuvent pas être cumulées.

Pour l'application du § 3 de la présente disposition, l'on entend par motifs sérieux les motifs pour lesquels le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière peut être modifié ou retiré sur la base de l'article 14, § 4.

Pour faire face à ces motifs sérieux, le mode d'exercice de la diminution de carrière d'1/5e peut être modifié temporairement, d'un commun accord, en déplaçant les heures ou jours de diminution de carrière, mais l'exercice du droit ne peut pas être retiré.

Section 4 **Règles d'organisation**

Article 15

§ 1er. Lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, ainsi que des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales dépasse un seuil de 5 % du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service, un mécanisme de préférence et de planification des absences est appliqué afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

Ne sont pas considérés comme des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, les travailleurs qui bénéficient :

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;
- de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Pour l'application du premier alinéa, ne sont pas considérés comme des travailleurs qui exercent ou exerceront le droit à la diminution de carrière, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5e sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002.

§ 2. Pour l'application du § 1er du présent article :

1° l'entreprise est l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie;

2° le service est défini en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

§ 3. Le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1er est celui occupé dans les liens d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou le service au sens du § 2, au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont en même temps exercés.

Pour la détermination du nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie à l'alinéa premier, ne sont pas pris en considération les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5e sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002.

§ 4. Les travailleurs âgés de 50 à 54 ans qui bénéficient de la diminution de carrière d'1/5e et les travailleurs âgés de 50 ans ou plus qui bénéficient de la diminution des prestations de travail à mi-temps, visée à l'article 9 ou visée à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002, sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3.

Dans le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, ne sont pas pris en compte pendant les 6 premiers mois de l'exercice du droit, les travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9, sans interruption après avoir épuisé le droit prévu par :

- l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

§ 5. Le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.

La ou les unités dont le seuil est ainsi augmenté, sont affectées, lors de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé à l'article 18, par priorité aux travailleurs de 50 ans ou plus qui exercent le droit à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul des unités supplémentaires dont est augmenté le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5e sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002.

§ 6. Le § 1er est appliqué au terme de chaque mois.

§ 7. Le seuil prévu au § 1er peut uniquement être modifié, en tenant compte en tout cas des besoins des petites et moyennes entreprises :

- au niveau de la commission paritaire, par convention collective de travail;
- au niveau de l'entreprise, par convention collective de travail ou par règlement de travail, sauf si la commission paritaire a fait application du § 8.

Par petites et moyennes entreprises, il y a lieu de comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 8. Le § 7 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de modification qu'il prévoit.

Commentaire

Conformément au Contrat de solidarité entre générations, les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière d'1/5e, sur la base des articles 6 et 9 ou conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ce système continue après le 1er janvier 2002, sont complètement neutralisés pour le calcul du seuil de 5 % visé au § 1er,

éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition, et opéré conformément aux paragraphes 3, 4 et 5 de la présente disposition.

Cela implique que ces travailleurs ne sont pas pris en considération pour :

- le calcul du seuil de 5 % qui est visé au § 1er et qui constitue la limite au-dessus de laquelle l'employeur est tenu d'appliquer un mécanisme de préférence et de planification;
- la détermination de l'effectif auquel s'applique le seuil de 5 %, telle que visée au § 3;
- la procédure particulière de comptabilisation des travailleurs âgés de 50 ans ou plus, telle que visée au § 4;
- l'unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise dont est augmenté le seuil de 5 %, telle que visée au § 5.

La présente disposition implique trois étapes :

- Une première étape : le calcul du nombre total des travailleurs visés au § 1er de la présente disposition c'est-à-dire d'une part, de ceux qui bénéficient du système de l'interruption de la carrière professionnelle et d'autre part, de ceux qui exercent ou souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention.

En revanche, les travailleurs qui exercent le droit au congé pour soins palliatifs, au congé pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou un congé parental, ne sont pas pris en compte.

- Une deuxième étape : le calcul du seuil de 5 % visé au § 1er éventuellement modifié en application du § 7, et opéré conformément aux §§ 3 à 5 de la présente disposition.

A noter que la modification du seuil en application du § 7 de la présente disposition peut intervenir tant en termes de relèvement que d'abaissement de ce seuil.

Cette modification ne peut avoir lieu au niveau de la commission paritaire que par convention collective de travail et au niveau de l'entreprise que par convention collective de travail ou par règlement de travail sauf, à ce dernier niveau, si la commission paritaire en a exclu la possibilité par convention collective de travail en application du § 8 de la présente disposition.

A noter aussi lorsque le travailleur exerce l'un des droits visés par la présente convention sans interruption après avoir épuisé l'un des congés dits thématiques, que :

* Dans le premier cas où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé son droit au congé pour soins palliatifs, le travailleur n'est pas pris en compte pendant les 6 premiers mois dans le seuil des 5 % visé au § 1er éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.

Les délais d'avertissement écrit de 3 ou 6 mois prévu à l'article 12 sont par ailleurs réduits conformément au § 3 de ce même article.

* Dans le deuxième cas où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé le droit au congé pour assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, le travailleur n'est pas non plus pris en compte pendant les 6 premiers mois dans le seuil de 5 % visé au § 1er éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.

* Dans le troisième cas où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour le même enfant, épuisé le droit au congé parental, le travailleur est pris en compte dans le seuil de 5 % visé au § 1er éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.

A préciser par ailleurs et pour disposer d'une vue globale et synthétique des règles applicables, que dans le premier des trois cas précités, le délai d'avertissement écrit de 3 à 6 mois prévu à l'article 12 est réduit conformément au § 3 de ce même article à 2 semaines.

Dans le deuxième et troisième cas, ces délais d'avertissement écrit de 3 ou 6 mois sont d'application compte tenu des modalités prévues à l'article 12.

Une troisième étape : la confrontation, au terme de chaque mois soit le dernier jour du mois considéré, des résultats des deux étapes précédentes pour en arriver à constater ou non le dépassement du seuil.

Dans le cas où le seuil est dépassé, l'exercice effectif du droit de certains des travailleurs qui souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention, est postposé.

La détermination de celui ou de ceux des travailleurs dont l'exercice effectif du droit est postposé intervient par application, mois après mois, du mécanisme de préférence et de planification des absences visé au § 1er.

Ces trois étapes et les opérations qu'elles impliquent sont réitérées mois après mois et à chaque dernier jour du mois considéré.

Article 16

Le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1er de l'article 15 est fixé par le conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Article 17

En l'absence d'un mécanisme de préférence et de planification fixé conformément à l'article 16, les règles suivantes sont d'application.

Il est accordé :

1° une première priorité, aux travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 pour dispenser des soins palliatifs, assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade lorsqu'ils ont épuisé le droit prévu en exécution des arrêtés royaux :

- du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100 bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ;
- du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;

2° une deuxième priorité, aux travailleurs dont le ménage est composé de deux personnes occupées au travail ainsi qu'aux travailleurs de ménage monoparental, et comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou attendant la venue d'un enfant.

En cas de demandes d'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, il est successivement accordé priorité en fonction :

- du nombre d'enfants de moins de 12 ans ;
- de la durée de l'exercice du droit.

Cette priorité est déterminée inversement à la durée.

3° une troisième priorité, aux travailleurs âgés de 50 ans et plus et successivement à :

- ceux qui exercent le droit à une diminution de carrière visé à l'article 9, § 1er, 1° ;
- ceux qui exercent le droit à une réduction de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9, § 1er, 2° ;

4° une quatrième priorité, aux travailleurs en formation professionnelle.

Commentaar.

Voor de toepassing van paragraaf 2 van deze bepaling dient onder "gezin" te worden verstaan "het onder hetzelfde dak samenleven van twee of meer personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen", zoals gedefinieerd in de regelgeving betreffende de werkloosheid.

Article 18

Le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, celui visé à l'article 17 est appliqué au terme de chaque mois aux demandes ayant fait l'objet à la date du 15 de ce mois d'un avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 et qui portent sur l'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

Article 19

§ 1er. L'employeur communique aux travailleurs, en fin de mois et en respectant le délai prévu à l'article 13, § 3, la date à partir de laquelle ils pourront exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, dans celui visé à l'article 17.

§ 2. Une fois cette date communiquée, elle ne pourra plus être modifiée par une demande émanant ultérieurement d'un autre travailleur même si cette nouvelle demande peut en théorie bénéficier d'une priorité en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1er.

Chapitre V Garanties de l'exercice du droit

Article 20

§ 1er. A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12.

Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets soit au plus tôt 3 mois lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs et 6 mois lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.

Cette interdiction cesse 3 mois après la date de fin de cette même période ou 3 mois après la date de communication du non accord de l'employeur en exécution de l'article 11.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3.

§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 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 ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Chapitre VI Dispositions abrogatoires

Article 21

La convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps est abrogée et remplacée par la présente convention.

Article 22

La convention collective de travail n° 56 du 13 juillet 1993 instituant un droit limité à l'interruption de la carrière professionnelle est abrogée à la date à laquelle la présente convention entre en vigueur.

Chapitre VII Entrée en vigueur

Article 23

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2002.

Elle pourra en tout ou en partie 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'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen

(*M.B.*, 28 août 2002).

Modifié par de la loi du 11 mars 2003 (*M.B.*, 17 avril 2003).

Chapitre I Disposition générale

Article 1

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

Chapitre II Modification de la loi du 23 mars 1989 relative à l'élection du Parlement européen

Article 2

L'article 21bis de la loi du 23 mars 1989 relative à l'élection du Parlement européen, inséré par la loi du 24 mai 1994 et modifié par la loi du 26 juin 2000, est remplacé par la disposition suivante :

" Article 21bis. Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

Les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent. "

Chapitre III Disposition transitoire

Article 3

Lors de la première élection du Parlement européen après l'entrée en vigueur de la présente loi, ni les trois premiers candidats titulaires, ni les trois premiers candidats suppléants de chacune des listes ne peuvent être du même sexe.

En outre, sur chacune des listes, ni l'écart entre le nombre de candidats titulaires de chaque sexe, ni celui entre le nombre de candidats suppléants de chaque sexe ne peuvent être supérieurs à un.

Chapitre IV Disposition finale

Article 4

La Chambre des représentants procède, dans les six mois de l'élection du Parlement européen, à une évaluation des effets de la présente loi sur la présence d'élues au sein de celui-ci.

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

(M.B., 31 décembre 2002)

Modifié par l'article 2 de la loi du 27 février 2003, (M.B., 24 mars 2003), par la loi du 10 mai 2007 (M.B. 30 mai 2007)

Article 1

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

Article 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 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 " Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ".

Article 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 le sexe 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.

Article 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 matière d'égalité des femmes et des hommes ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes;

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 auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes;

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.

Article 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) de la politique d'égalité des femmes et des hommes.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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;

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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. ".

Article 14

A l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures 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 ".

Article 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.

Article 16

La Régie des Bâtiments met à la disposition de l'Institut des locaux nécessaires à l'accomplissement de son objet.

Article 17

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi.

Arrêté royal du 19 mars 2003 fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

(M.B., 31 mars 2003)

Chapitre I Du siège de l'Institut

Article 1er

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ci-après dénommé, " l'Institut " a son siège dans l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale.

Chapitre II De la structure de l'Institut

Article 2

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est composé de :

- un conseil d'administration;
- une direction.

Chapitre III Des organes de gestion de l'Institut

Section 1 Du conseil d'administration

Article 3

§ 1er. L'Institut dispose d'un conseil d'administration chargé de déterminer la politique générale de l'Institut, sur proposition de la direction.

§ 2. Le conseil d'administration est habilité plus particulièrement à :

1° se prononcer sur les questions relatives à la gestion de l'Institut;

2° donner son avis sur toute question se rapportant aux missions statutaires de l'Institut, soit d'initiative, soit à la demande du (de la) Ministre compétent(e), soit à la demande de la direction;

3° définir les grandes orientations stratégiques de la politique de l'Institut;

4° définir les besoins en personnel de l'Institut dans les limites des crédits disponibles et soumettre au(à la) Ministre compétent(e) le projet de plan du personnel;

5° prendre toute décision relative aux nominations, promotions et engagements du personnel, à l'exception de la direction;

6° remettre annuellement, au (à la) Ministre compétent(e), un rapport circonstancié sur l'exécution des missions de l'Institut.

§ 3. Le conseil d'administration peut déléguer certains pouvoirs à la direction. Ces délégations peuvent être retirées à tout moment par lui.

§ 4. En cas d'urgence, la direction peut prendre toute décision qui s'avère nécessaire dans le cadre des missions et du fonctionnement de l'Institut selon les modalités fixées par la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Article 4

Le conseil d'administration soumet un règlement d'ordre intérieur au (à la) Ministre dans les trois mois qui suivent son installation. Ce règlement est approuvé par Nous.

Article 5

Les délibérations et les votes du conseil d'administration ne sont valables que si la majorité des membres sont présents.

Les décisions sont prises à la majorité des voix émises par les membres présents ou représentés.

Les abstentions et les votes nuls ne sont pas considérés comme vote.

En cas de partage des voix, la voix du (de la) président(e) ou du (de la) vice-président(e) qui le (la) remplace est prépondérante.

Si le conseil d'administration n'est pas en nombre, une nouvelle réunion, convoquée dans le mois, pourra délibérer et voter valablement sur le même objet, quel que soit le nombre de membres présents.

Article 6

§ 1er. Le conseil d'administration est composé de 14 membres avec voix délibérative et de 3 membres avec voix consultative.

§ 2. Parmi les membres avec voix délibérative, le conseil d'administration est composé de :

- 7 membres d'expression française
- 7 membres d'expression néerlandaise

§ 3. Parmi les membres avec voix consultative, on compte :

- le (la) président(e) du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou son (sa) représentant(e)
- le(la) directeur(trice) du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ou son(sa) représentant(e)
- le(la) président(e) du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes ou son(sa) représentant(e).

§ 4. Les membres avec voix consultative sont déchargés d'office de leur mandat au sein du conseil d'administration de l'Institut lorsqu'ils perdent la qualité sur la base de laquelle ils ont été choisis.

Article 7

Les membres du conseil d'administration sont choisis en raison de leur expérience, leur compétence, leur indépendance et leur autorité morale.

Article 8

Les membres du conseil d'administration sont nommés par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, sur la proposition du(de la) Ministre compétent(e).

Celle-ci veille à assurer la présence d'hommes et de femmes au sein du conseil d'administration dans une volonté de tendre vers un équilibre des sexes.

Article 9

Le(la) Président(e) et le(la) vice-président(e) du conseil d'administration appartenant à un rôle linguistique différent, sont nommés par Nous au sein du conseil d'administration, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Article 10

Le(la) Président(e), le(la) vice-président(e) et les membres du conseil d'administration sont nommé(e)s pour six ans. Leur mandat est renouvelable une fois.

Article 11

§ 1er. Chaque membre effectif(ve) a un(e) suppléant(e) qui le/la remplace en cas d'absence.

§ 2. Les membres suppléant(e)s sont nommé(e)s par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du(de la) Ministre compétent(e).

Celui-ci(elle-ci) veille à assurer la présence d'hommes et de femmes au sein du conseil d'administration dans une volonté de tendre vers un équilibre des sexes.

§ 3. Lorsqu'un(e) membre effectif(ve) ne peut, pour une raison quelconque, achever son mandat, la(le) membre qui la(le) supplée est nommé(e) membre effectif(ve) et un(e) nouveau(nouvelle) membre suppléant(e) est nommé(e) pour la durée du mandat qui reste à courir.

§ 4. Lors de la première nomination des membres suppléant(e)s, ceux-ci/celles-ci sont nommé(e)s pour la durée du mandat des membres effectif(ve)s qui reste à courir.

Article 12

Le mandat de membre effectif(ve) ou de membre suppléant(e) avec voix délibérative du conseil d'administration, ainsi que ceux de la direction, sont incompatibles avec :

- le mandat de membre d'une des Chambres fédérales, ou d'un Conseil de Communauté ou de Région;
- le mandat de membre du Gouvernement fédéral, d'un Gouvernement de Communauté ou de Région, et en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, le mandat de secrétaire d'Etat régional;
- le mandat de membre du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Article 13

Le montant des jetons de présence et frais de parcours attribués aux président(e), vice-président(e) et membres effectif(ve)s et suppléant(e)s du conseil d'administration est fixé par Nous, sur proposition du(de la) Ministre compétent(e).

Section 2 De la direction

Article 14

Au sein de l'Institut, est institué une direction composée de :

- un(e) directeur-trice;
- un(e) directeur-trice adjoint(e).

Article 15

Les modalités d'attribution, d'exercice, d'évaluation, de fin et de renouvellement des fonctions de la direction sont fixées par Nous.

Article 16

Les fonctions de la direction ainsi que la qualité de membre du personnel sont incompatibles avec

- le mandat de membre effectif(ve) ou suppléant(e) du conseil d'administration;
- le mandat de membre du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Article 17

§ 1er. La direction est chargée de l'exécution des décisions du conseil d'administration, dont elle assure le secrétariat.

§ 2. Elle rend compte au minimum deux fois par an au conseil d'administration de la mise en œuvre de la politique générale de l'Institut et du traitement réservé aux indices de discriminations sur la base du sexe.

§ 3. Elle assure la gestion courante de l'Institut. Elle dirige le personnel et organise les activités des services. Elle peut passer tous les contrats et effectuer toutes les dépenses et perceptions, prendre les mesures utiles à l'exécution des tâches dévolues à l'Institut et engager dans le cadre du budget toutes les dépenses administratives nécessaires dans les limites et selon les modalités fixées par le conseil d'administration.

Article 18

La direction assiste avec voix consultative aux délibérations du conseil d'administration. Elle remplit les fonctions de rapporteur aux réunions du conseil d'administration.

Chapitre IV Du personnel de l'Institut

Article 19

Les dispositions de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public et de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 portant statut pécuniaire du personnel de certains organismes d'intérêt public sont applicables au personnel de l'Institut.

Article 20

A l'article 1er, 2°, de l'arrêté royal du 18 octobre 2001 relatif à la mobilité du personnel de certains services publics sont insérés les mots suivants : " L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ".

Article 21

A l'article 1er, 2° de l'arrêté royal du 19 octobre 1999 accordant une allocation aux membres du personnel chargés du développement de projets au sein de certains services publics sont insérés les mots suivants : " L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ".

Chapitre V
De la comptabilité et des finances de l'Institut

Article 22

La subvention annuelle accordée à l'Institut est inscrite au budget général des dépenses - section 23 - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Chapitre VI
Dispositions finales

Article 23

La loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes entre en vigueur le jour de la publication du présent arrêté au *Moniteur belge*.

Article 24

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Article 25

Notre Vice-Première Ministre, Ministre de l'Emploi et de la Politique d'égalité des chances est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté royal du 4 avril 2003 portant réorganisation du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes

(M.B., 5 juin 2003)

Chapitre I Missions du Conseil

Article 1er

En vue de l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

- Le Conseil : le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.
- L'Institut : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Le/la Ministre de l'égalité : Le/la Ministre en charge de la Politique d'égalité des chances.

Article 2

Il est créé, auprès du/ de la Ministre de l'Egalité, un Conseil appelé " Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes ".

Article 3

§ 1er. Le Conseil a pour mission d'émettre des avis sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité des femmes et des hommes.

§ 2. Sa mission consiste également à rédiger des rapports pour le Conseil national du Travail, si celui-ci le demande.

§ 3. Le Conseil est chargé de rendre annuellement un avis sur la politique d'égalité des femmes et des hommes menée par le gouvernement fédéral. Pour la rédaction de cet avis, il prend notamment en compte le rapport annuel de l'Institut.

§ 4. Par ses avis, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes vise à contribuer efficacement à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des hommes et des femmes et à la réalisation de l'égalité effective entre hommes et femmes.

Article 4

§ 1er. Les avis du Conseil sont donnés soit d'initiative, soit à la demande de l'Institut, du/de la Ministre de l'Egalité, de tout autre Ministre du gouvernement fédéral ou d'un/une parlementaire fédéral.

§ 2. Lorsqu'un/une Ministre du gouvernement fédéral sollicite l'avis du Conseil, celui-ci remet son avis dans les deux mois. Le Ministre de l'Egalité peut, sur demande motivée, réduire ce délai d'un mois. Dans des cas exceptionnels, le Ministre de l'égalité peut demander au Bureau de rendre un avis urgent.

Article 5

Le Conseil peut diffuser et rendre publics tous les avis et rapports qu'il rend quels que soient ces destinataires.

Chapitre II **Composition du Conseil**

Article 6

Le Conseil est composé de 48 membres effectifs et de 48 membres suppléants.

Article 7

Parmi ses membres, le Conseil comprend 16 membres effectifs et 16 membres suppléants représentant les employeurs et les travailleurs dont :

- a) cinq membres effectifs et cinq membres suppléants désignés parmi les candidatures présentées sur des listes doubles par les organisations représentatives des travailleurs;
- b) cinq membres effectifs et cinq membres suppléants désignés parmi les candidatures présentées sur des listes doubles par les organisations représentatives des employeurs;
- c) trois membres effectifs et trois membres suppléants respectivement désignés parmi les candidatures présentées sur des listes doubles par le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, par le/la Ministre de l'Emploi et du Travail et par le/la Ministre de l'Egalité;
- d) trois membres effectifs et trois membres suppléants désignés parmi les candidatures présentées sur des listes doubles par les syndicats qui sont reconnus comme représentatifs dans le cadre de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 8

Les 32 autres membres effectifs et 32 autres membres suppléants du Conseil sont choisis en raison de leur compétence, de leur expérience et de leur connaissance en matière d'égalité des femmes et des hommes. Ces membres désignés seront présentés sur des listes doubles et comprendront :

- a) quinze membres effectifs et quinze membres suppléants présentés par les organisations de femmes qui traitent tous les problèmes relatifs à la politique d'égalité des femmes et des hommes;
- b) cinq membres effectifs et cinq membres suppléants présentés par les organes consultatifs compétents dans le domaine de la politique culturelle et des jeunes;
- c) deux membres effectifs et deux membres suppléants présentés par les organisations familiales;
- d) dix membres effectifs et dix membres suppléants présentés par cinq partis politiques francophones et cinq partis politiques néerlandophones qui ont une structure " femme " ou " égalité des femmes et des hommes " organisée et qui, dans leur programme actuel, travaillent dans l'esprit d'égalité des chances.

Article 9

Lorsqu'il y a lieu de pourvoir au remplacement d'un membre effectif ou suppléant du Conseil, le/la Ministre de l'Egalité invite l'organisation concernée par le renouvellement à lui adresser, dans le mois, une liste double de candidats.

Les personnes nommées en remplacement achèvent le mandat de leur prédécesseur.

Article 10

Le Conseil est présidé par un/e président/e, désigné/e, sur proposition du/de la Ministre de l'Egalité, en raison de son expérience, de sa compétence et de son autorité morale.

Article 11

Le/la présidence est assisté/e de deux vice-président/e/s, de rôle linguistique différent, choisi/e/s parmi les membres du Conseil, en raison de leur expérience, de leur compétence et de leur autorité morale.

Article 12

Sans préjudice de 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, la désignation des membres du Conseil tend à assurer un équilibre linguistique, idéologique, philosophique et social entre les différents membres.

Article 13

Les mandats de membres du Conseil sont incompatibles avec les mandats de :

- Membre avec voix délibérative du conseil d'administration de l'Institut;
- Membre du Parlement fédéral ou d'un Conseil de Communauté ou de Région;
- Membre d'un Gouvernement fédéral, régional ou communautaire.

Chapitre III
Fonctionnement du Conseil

Article 14

Les travaux du Conseil sont dirigés par le/la président/e.

Celui-ci/ celle-ci est assisté/e par un Bureau composé, outre la présidence et la vice-présidence, de dix membres du Conseil élus en son sein, quatre parmi les membres proposés par ceux mentionnés dans l'article 7 et six parmi les membres proposés par ceux mentionnés dans l'article 8.

La composition du Bureau tend à refléter les différentes tendances idéologiques, sociales et philosophiques et à respecter l'équilibre linguistique.

Le Bureau fixe l'ordre du jour du Conseil, discute des questions à lui soumettre, établit les procédures d'examen des avis et veille à l'exécution des décisions.

La direction de l'Institut est invitée aux réunions du Conseil et de son Bureau.

Un/une vice-président/e remplace le/la président/e en cas d'absence ou d'empêchement.

Article 15

Le Conseil peut constituer en son sein, sous la présidence d'un membre du Conseil, des commissions temporaires spécialisées dont il détermine la mission et la composition.

Article 16

Le Conseil comprend en outre une commission permanente se composant :

- a) d'une section traitant les problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs du secteur privé et composé des membres mentionnés à l'article 7a et b ;
- b) d'une section traitant les problèmes généraux d'ordre social intéressant le Gouvernement et les travailleurs occupés dans le secteur public et composée des membres mentionnés à l'article 7c et d.

Article 17

Dans le cadre de ses missions, le Conseil peut rassembler toutes les informations nécessaires, se faire assister par des experts non membres et procéder à des consultations des différents groupes concernés par les problématiques qu'il traite.

Article 18

§ 1er. Les membres effectifs et les membres suppléants appelés à siéger en remplacement ont voix délibérative.

§ 2. Le Conseil ne délibère valablement que si au moins la moitié des membres effectifs ou suppléants visés à l'article 7 et la moitié des membres effectifs ou suppléants visés à l'article 8 sont présents.

Si le quorum de présence n'est pas atteint, le Conseil est convoqué à nouveau dans le mois avec le même ordre du jour et délibère valablement quel que soit le nombre de membres présents.

§ 3. Les décisions du Conseil sont adoptées à la majorité absolue des voix exprimées. Lorsqu'il s'agit de problèmes généraux visés à l'article 16, les décisions font expressément mention du point de vue des membres visés à l'article 7.

§ 4. Le résultat du scrutin est joint à l'avis et les opinions minoritaires sont communiquées avec l'avis majoritaire.

Article 19

Le Conseil assume toute la compétence consultative attribuée à la Commission du Travail des Femmes, par les lois et arrêtés.

Dans ce cas, les avis seront préparés et émis par la Commission permanente, visée à l'article 16.

Le Conseil en assemblée plénière ne peut que compléter les avis de la commission permanente et seulement avec l'accord des membres de celle-ci.

Article 20

Le/la présidente, le/la vice-président/e et les membres du Conseil sont nommés par Nous. Ils sont nommés pour une période de quatre ans.

Article 21

Le secrétariat du Conseil est assuré par des membres du personnel de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes désignés à cet effet.

Il est chargé de la préparation des travaux du Conseil et de l'exécution de ses décisions.

Article 22

Le Conseil a sa résidence administrative à l'Institut. Celui-ci offre l'infrastructure nécessaire aux réunions du Conseil.

Article 23

Le Conseil dispose, en vue de l'exécution de ses missions, d'un budget fixé annuellement par l'Institut et prélevé sur la dotation de l'Institut.

Article 24

Une indemnité forfaitaire peut être octroyée aux membres du Bureau. Le montant et les modalités d'octroi de cette indemnité sont déterminés par Nous.

Article 25

Si le(la) président(e), les vice-président(e)s et les membres du Conseil et des commissions assistent à une réunion tenue en dehors du lieu de leur résidence, ils ont droit au remboursement de leurs frais de parcours et de séjour conformément aux dispositions respectivement de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours et de l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des ministères.

Lorsque les personnes visées à l'alinéa précédent ne font pas partie d'un cabinet ministériel ou qu'ils n'appartiennent pas à un service public, ils sont assimilés pour l'application de l'alinéa précédent aux fonctionnaires dont le grade appartient au rang 13.

Article 26

Le Conseil établit son règlement d'ordre intérieur dans les trois mois qui suit son installation ou son renouvellement s'il y a lieu et le transmet à l'Institut et au/à la Ministre de l'Egalité.

Article 27

L'arrêté royal du 15 février 1993 portant création du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes est abrogé.

Article 28

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Article 29

Le Conseil institué par l'arrêté royal du 15 février 1993 continue à exercer ses missions selon les dispositions applicables avant l'entrée en vigueur du présent arrêté jusqu'à la nomination des membres du nouveau Conseil.

Article 30

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances entre hommes et femmes, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Loi spéciale du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'Etat régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale

(M.B., 12 juin 2003)

Chapitre I
Disposition générale

Article 1er

La présente loi spéciale règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Chapitre II
Du Gouvernement flamand, du Gouvernement de la Communauté française et du Gouvernement wallon

Article 2

Dans l'article 60, § 1er, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1er et 2;

" La liste visée à l'alinéa 1er compte des personnes de sexe différent. "

Article 3

L'article 64 de la même loi spéciale, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993, est remplacé par la disposition suivante :

§ 1er. Si, lors de la constitution du Gouvernement wallon ou de toute modification ultérieure dans la composition de celui-ci, après désignation de l'avant-dernier membre du gouvernement conformément à l'article 60, § 3, tous les membres sont du même sexe, le scrutin pour la désignation du dernier membre est limité aux candidats appartenant à l'autre sexe.

§ 2. Si, lors de la constitution du Gouvernement flamand et du Gouvernement de la Communauté française ou de toute modification ultérieure dans la composition de ceux-ci, après désignation de l'antépénultième membre du gouvernement conformément à l'article 60, § 3, tous les membres sont du même sexe et aucun membre n'appartient à la région bilingue de Bruxelles-Capitale, le scrutin pour la désignation des deux derniers membres est limité aux candidats de l'autre sexe et aux candidats appartenant à la région bilingue de Bruxelles-Capitale.

Si, lors de la constitution des mêmes gouvernements ou de toute modification ultérieure dans la composition de ceux-ci, après désignation de l'avant-dernier membre du gouvernement conformément à l'article 60, § 3, soit tous les membres sont du même sexe, soit aucun membre n'appartient à la région bilingue de Bruxelles-Capitale, le scrutin pour la désignation du dernier membre est limité aux candidats appartenant, selon le cas, à l'autre sexe ou à la région bilingue de Bruxelles-Capitale. "

Chapitre III
Du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale

Article 4

L'article 35, § 1er, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993, est complété par l'alinéa suivant :

" La liste visée aux alinéas 1er et 2 compte des personnes de sexe différent. "

Article 5

L'article 35, § 2, de la même loi spéciale, modifié par les lois spéciales du 16 juillet 1993 et du 13 juillet 2001, est complété par l'alinéa suivant :

" Avant les présentations de candidats visées à l'alinéa 1er, 2°, et à l'alinéa 2, les groupes linguistiques ou, en application de la règle visée à l'alinéa 2, le groupe linguistique français et les membres de l'Assemblée de la Commission communautaire flamande composée conformément à l'article 60, alinéa 5, se concertent s'il échet pour assurer le respect de l'article 11bis, alinéa 2, de la Constitution. "

Chapitre IV
Des Secrétaires d'état régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale

Article 6

§ 1er. Dans l'article 41, § 1er, alinéa 1er, de la même loi spéciale, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993, la phrase suivante est insérée entre les 1re et 2e phrases :

" Lorsque le Gouvernement ne compte pas de personnes de sexe différent appartenant à un même groupe linguistique, il présente un candidat au moins de l'autre sexe appartenant à ce groupe linguistique. "

§ 2. Dans l'article 41, § 3, de la même loi spéciale, modifié par les lois spéciales du 16 juillet 1993 et du 13 juillet 2001, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 3 et 4 :

" Lorsque le Gouvernement ne compte pas de personnes de sexe différent appartenant à un même groupe linguistique, les membres de ce groupe ou, en application de la règle visée à l'alinéa 3, les membres de l'Assemblée de la Commission communautaire flamande composée conformément à l'article 60, alinéa 5, présentent un candidat au moins de l'autre sexe. "

Chapitre V
Entrée en vigueur

Article 7

La présente loi spéciale entre en vigueur à la date du prochain renouvellement intégral du Conseil flamand, du Conseil de la Communauté française, du Conseil régional wallon et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, chacun pour ce qui le concerne.

Arrêté royal du 17 septembre 2005 fixant les conditions d'intervention de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités dans le sevrage tabagique des femmes enceintes et de leur partenaire.

(M.B., 7 octobre 2005)

Article 1

§ 1er. L'intervention de l'assurance dans le sevrage tabagique des femmes enceintes et de leur partenaire est subordonnée au respect des conditions fixées par le présent arrêté.

Cette intervention couvre de façon forfaitaire les coûts d'accompagnement et d'assistance, et, le cas échéant, les coûts du traitement médicamenteux d'aide au sevrage du partenaire.

§ 2. Par " coûts d'accompagnement et d'assistance ", on entend :

1° le montant de l'intervention personnelle, visée à l'article 37 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, dans le coût des consultations et des psychothérapies visées au chapitre II de l'annexe à l'arrêté royal du 14 septembre 1984 établissant la nomenclature des prestations de santé en matière d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;

2° Le coût des séances d'aide à l'arrêt qui ne donnent pas lieu à une autre intervention de l'assurance soins de santé.

§ 3. Par " coûts du traitement médicamenteux d'aide au sevrage " on entend :

1° les coûts des traitements nicotiques de substitution du partenaire de la femme enceinte;

2° le coût d'un traitement au bupropion du partenaire de la femme enceinte, sauf lorsque ce coût est déjà pris en charge par l'assurance obligatoire dans le cadre du paragraphe 3040000 du chapitre IV de la liste annexée à l'arrêté royal du 21 décembre 2001 fixant les procédures, délais et conditions concernant l'intervention de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités dans le coût des spécialités pharmaceutiques.

Article 2

§ 1er. La femme enceinte fumeuse qui souhaite entamer un sevrage tabagique et bénéficier de l'intervention de l'assurance telle qu'elle est définie à l'article 1er, doit se rendre chez un tabacologue reconnu au plus tard 3 mois avant la date prévue de l'accouchement, pour la constatation de sa dépendance au tabac et l'établissement de sa fiche de suivi, dont le modèle est fixé par le Comité de l'assurance de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité. La date prévue de l'accouchement est établie sur base d'un certificat médical.

Sont reconnus tabacologues au sens du présent arrêté, les professionnels de santé visés par l'arrêté royal n° 78 du 10 novembre 1967 relatif à l'exercice des professions des soins et les licenciés en psychologie qui ont satisfait aux épreuves finales d'une formation délivrée par des centres spécifiques qui sont agréés par le Ministre qui a la Santé publique dans ses attributions selon les conditions qu'il fixe.

A titre transitoire, jusqu'à la publication de l'arrêté ministériel prévu à l'alinéa précédent et jusqu'au 31 décembre 2007 au plus tard, l'association sans but lucratif " Fonds des Affections respiratoires " et l'association sans but lucratif " Vlaamse Vereniging voor respiratoire Gezondheidszorg en tuberculosebestrijding " sont agréées.

Sont également reconnus tabacologues, les personnes visées à l'alinéa 2, qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, possèdent une expérience professionnelle ininterrompue en tabacologie d'au moins 5 ans, même

si elles n'ont pas suivi la formation délivrée par les centres spécifiques agréés. L'équivalence de cette expérience professionnelle avec la formation susvisée est reconnue par le Comité scientifique de l'une des associations sans but lucratif visées à l'alinéa précédent.

La liste des tabacologues qui remplissent les conditions de la reconnaissance est communiquée par les centres spécifiques agréés à l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, qui la transmet aux organismes assureurs.

§ 2. L'assistance et l'accompagnement de la femme enceinte par le tabacologue reconnu consiste, au minimum, en 8 séances, dont la première a lieu au plus tard 3 mois avant la date prévue de l'accouchement et la dernière, au plus tôt 3 mois et au plus tard 6 mois après la date prévue de l'accouchement.

Lors de chacune de ces 8 séances, le tabacologue reconnu qui assure l'assistance et l'accompagnement de la femme enceinte complète la fiche de suivi de celle-ci. La remise de cette fiche de suivi à son organisme assureur permet à la femme enceinte d'obtenir le paiement d'un forfait de 120 € destiné à couvrir les coûts visés à l'article 1er, § 2.

Article 3

§ 1er. Le partenaire de la femme enceinte fumeuse qui souhaite également bénéficier de l'intervention de l'assurance, doit pouvoir justifier d'un suivi concomitant à celui de la femme enceinte. Par traitement concomitant, il y a lieu d'entendre un traitement qui se déroule conformément à l'article 2, sous réserve des dispositions prévues au présent article.

Est considéré comme partenaire pour l'application du présent arrêté, la personne, quel que soit son sexe, qui vit sous le même toit que la femme enceinte fumeuse et qu'elle désigne comme partenaire sur sa fiche de suivi, sur base, le cas échéant, d'une copie de la fiche de suivi de celle-ci.

L'organisme assureur qui reçoit une demande d'intervention du partenaire d'une femme enceinte vérifie que la condition de cohabitation est remplie et qu'il y a concordance d'identité entre femme enceinte et partenaire sur les deux fiches de suivi. A défaut, l'organisme assureur refuse le paiement.

§ 2. Si le tabacologue reconnu qui assure l'accompagnement et l'assistance du partenaire est d'avis qu'il convient de lui accorder une aide médicamenteuse, il complète la partie " aide médicamenteuse " de la fiche de suivi, sous réserve de l'application des règles de santé publique applicables en matière de prescription de spécialités pharmaceutiques.

Lors de chaque délivrance de l'aide médicamenteuse au sevrage, le pharmacien qui procède à la délivrance appose son cachet sur la fiche d'aide médicamenteuse.

Lorsque l'aide médicamenteuse qui a été délivrée équivaut au total à au moins 6 semaines de traitement, la remise de la fiche d'aide médicamenteuse par le partenaire à son organisme assureur lui permet d'obtenir le paiement d'un forfait de 55 € destiné à couvrir les coûts visés à l'article 1er, § 3. Le paiement de ce forfait n'est cependant permis que lorsque les conditions requises pour le paiement du forfait visé au paragraphe 1er sont remplies.

Article 4

En toutes hypothèses, le paiement des forfaits prévu aux articles 2 et 3 ne peut jamais avoir lieu qu'une seule fois par personne au cours d'une même grossesse.

Article 5

Le Ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions conclut avec les associations visées à l'article 2, § 1er, alinéa 3, une convention relative à l'organisation par ces dernières et à la prise en charge financière par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité d'une campagne d'information unique portant sur la prestation visée à l'article 34, alinéa 1er, 24°, de la loi coordonnée susvisée.

Article 6

Le présent arrêté produit ses effets le 1er septembre 2005.

Article 7

Notre Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté royal du 18 novembre 2005 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

(M.B., 1 décembre 2005)

Modifiée par l'AR du 21 avril 2007 (M.B. 2 mai 2007)..

Chapitre Ier Des fonctions de management et de leur nature juridique

Article 1

Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :

- 1° le Ministre : le Ministre qui exerce le contrôle sur l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;
- 2° l'Institut : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;
- 3° le conseil d'administration : le conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Article 2

§ 1er. Les fonctions de management au sein de l'Institut sont classées en deux groupes, dans l'ordre hiérarchique suivant :

- 1° la direction;
- 2° la direction adjointe.

§ 2. Les fonctions de management sont exercées dans le cadre d'un mandat, c'est-à-dire une désignation temporaire renouvelable conformément à l'article 10.

Article 3

Le nombre de fonctions de management au sein de l'Institut est fixé comme suit :

- 1° une fonction de direction;
- 2° une fonction de direction adjointe.

Chapitre II De la sélection, du recrutement et de la désignation des titulaires des fonctions de management

Section 1^{re} Disposition générale

Article 4

Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, les règles applicables à la sélection et au recrutement des agents de l'Etat sont applicables à la sélection et au recrutement des titulaires d'une fonction de management au sein de l'Institut.

Section 2 **De la sélection**

Article 5

§ 1er. Pour participer aux sélections comparatives pour les fonctions de management, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau A ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau A.

§ 2. Les candidats à une fonction de management doivent posséder une expérience de management d'au moins six ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans. Par expérience de management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé. Par expérience professionnelle utile, il y a lieu d'entendre l'expérience professionnelle en relation avec la description de fonction, le profil de compétences et les responsabilités y afférentes.

§ 3. Les années prestées en qualité de titulaire au moins d'un grade du rang 13 et/ou de la classe de métiers A3 de la fonction publique fédérale ou d'un grade de rang ou d'une classe équivalent dans les services des Gouvernements de Communauté et de Région ou de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire française ou des personnes morales de droit public qui en dépendent sont prises en considération pour le calcul des six ans d'expérience de management. L'équivalence est fixée par Nous, sur proposition du Ministre de la Fonction publique.

Article 6

Les candidats à une fonction de management doivent avoir les compétences, les aptitudes relationnelles, d'organisation et de gestion ainsi que les conditions d'expériences et de connaissances spécifiques à la fonction fixées dans la description de fonction et dans le profil de compétence afférents à la fonction de management à conférer.)

La description de la fonction et le profil de compétence des fonctions de management à conférer au sein de l'Institut sont déterminés par le Ministre, après avis du conseil d'administration.

Article 7

§ 1er. Les candidatures sont introduites auprès du SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - qui en examine la recevabilité au regard des conditions générales et particulières d'admissibilité.

Les candidatures déclarées recevables par SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - sont transmises à la commission de sélection.

§ 2. Les candidats dont la candidature a été déclarée recevable présentent, devant la commission de sélection, une épreuve orale au départ d'un cas pratique ayant trait à la fonction de management à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques à la fonction à exercer que les aptitudes requises à l'exercice d'une fonction de management.

L'épreuve orale est précédée de tests informatisés, organisés par SELOR et par rôle linguistique, dont l'objet est de cerner les aptitudes de gestion et d'organisation des candidats, ainsi que leur personnalité. Le contenu des tests est le même en français et en néerlandais. Les résultats obtenus aux tests sont communiqués à la commission de sélection qui en apprécie et en évalue seule les résultats.

§ 3. Au terme des tests et de l'épreuve visés au § 2 et de la comparaison des titres et mérites des candidats, les candidats sont inscrits soit dans le groupe A " très apte ", soit dans le groupe B " apte ", soit dans le groupe C " moins apte ", soit dans le groupe D " pas apte ". Cette inscription est motivée.

Dans le groupe A et le groupe B, les candidats sont classés.

Article 8

§ 1er. La commission de sélection se compose :

1° de l'administrateur délégué du SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - ou de son délégué, président;

2° d'un expert externe en management;

3° d'un expert externe en gestion des ressources humaines;

4° de deux experts externes ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques à la fonction à pourvoir;

5° de deux agents issus d'un service public fédéral ou d'un service public fédéral de programmation, d'un ministère fédéral, d'une institution publique de sécurité sociale, d'un établissement scientifique fédéral, d'un organisme d'intérêt public fédéral ou des services des Gouvernements de Région ou de Communauté ou des Collèges des Commissions communautaires, exerçant des fonctions au moins équivalentes à la fonction de management à pourvoir;

6° d'un suppléant pour chacun des membres visés sub 2° à 5°. Ceux-ci sont désignés en même temps que les membres effectifs.

La parité linguistique est assurée au sein de chacune des catégories de membres effectifs et suppléants de la commission de sélection visés à l'alinéa 1er, 4° et 5°. Les membres visés à l'alinéa 1er, 2° et 3°, ainsi que leurs suppléants, sont d'appartenance linguistique différente. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 1er, 2°, 3° et 4° et leurs suppléants, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise. Pour les membres visés à l'alinéa 1er, 5°, et leurs suppléants, l'appartenance linguistique est déterminée par le rôle linguistique de l'agent ou en application des articles 35 à 41 de la loi ordinaire du 9 août 1980 de réformes institutionnelles.

Les profils des membres effectifs de la commission de sélection visés à l'alinéa 1er, 2°, 4° et 5° ainsi que ceux de leurs suppléants, sont déterminés en concertation avec le Ministre et après avis du conseil d'administration.

Lorsqu'une fonction de management est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966 soit être assisté d'un agent qui a prouvé cette connaissance.

Lorsqu'une fonction de management n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale, la commission de sélection est composée d'un seul représentant par catégorie de membres visés à l'alinéa 1er, 2°, 3°, 4° et 5°. Ils sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui du candidat. Le président de la commission de sélection ne doit pas, s'il est de ce rôle ou de cette appartenance linguistique, se faire assister par un agent visé à l'alinéa 4.

§ 2. L'administrateur délégué de SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - communique la composition de la commission de sélection, en ce compris les suppléants, au ministre qui a la fonction publique dans ses attributions. Celui-ci informe sans délai les membres du gouvernement, qui disposent d'un délai de sept jours ouvrables pour lui transmettre leurs objections. En ce cas, le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions soumet un dossier complet, pour décision, au Conseil des Ministres, après en avoir transmis une copie au membre du gouvernement concerné.

Si le Conseil des Ministres, sur la base du dossier soumis par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions, récuse un membre de la commission de sélection, SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - désigne un autre membre; en ce cas, l'alinéa 1er est d'application.

§ 3. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que la majorité des membres soit présente, que deux d'entre eux au moins soient du rôle linguistique du candidat et que chaque catégorie de membres visée au § 1er, alinéa 1er, 2° à 5°, soit représentée.

Seuls les membres de la commission qui ont procédé à l'audition de tous les candidats, peuvent prendre part à la délibération en vue de l'inscription desdits candidats dans les groupes A, B, C ou D et en vue de leur classement dans les groupes A et B. Aucun membre ne peut s'abstenir.

S'il y a partage des voix, le président décide.

§ 4. Les candidats sont informés de leur inscription dans le groupe A, B, C ou D et de leur classement dans les groupes A et B.

Section 3 Du recrutement

Article 9

§ 1er. En ce qui concerne les fonctions de management à conférer au sein de l'Institut, SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - communique le résultat de la procédure visée à l'article 7 au ministre. Le ministre transmet le résultat de la procédure visée à l'article 7 au conseil d'administration et le charge de remettre un avis. Si cet avis n'est pas donné dans les vingt jours ouvrables, il n'est plus requis. Le ministre mène un entretien complémentaire avec les candidats du groupe A afin de les comparer quant à leurs compétences spécifiques, leurs aptitudes relationnelles et leurs capacités à diriger par rapport à la description de fonction et le profil de compétence afférents à la fonction de management à pourvoir.

Un rapport de chaque entretien est rédigé et joint au dossier de désignation.

§ 2. Après épuisement du groupe A, la procédure visée au § 1er se répète avec les candidats du groupe B.

Section 4 De la désignation.

Article 10

Les candidats choisis conformément à l'article 9 sont désignés pour une période de six ans, pour les fonctions de direction et de direction adjointe, par le Roi, sur proposition du ministre.

Par dérogation aux articles 28 à 33quinquies de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction de management ne sont pas soumis à un stage.

Chapitre III Des modalités de l'exercice des fonctions de management.

Section 1^{re} Du plan de management du titulaire d'une fonction de management.

Article 11

§ 1er. Dans les six mois qui suivent la désignation, un projet de plan de management et un projet de plan opérationnel sont transmis par le titulaire de la fonction de management au conseil d'administration.

§ 2. Avant la transmission des projets de plans visés au § 1er, la direction et la direction adjointe se concertent.

§ 3. Le projet de plan de management et le projet de plan opérationnel intègrent :

1° les éléments contenus dans la déclaration gouvernementale;

2° les éléments qui découlent des missions qui sont confiées à l'Institut en vertu de l'article 5 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;

3° les grandes orientations stratégiques définies par le conseil d'administration dans le cadre de sa politique générale de l'Institut.

Les éléments qui découlent des missions confiées en vertu de l'article 5 de la loi précitée peuvent être précisés soit dans une note ou dans un plan stratégique, soit être discutés lors d'une concertation avec le ministre.

§ 4. La forme et le contenu minimum du plan de management et du plan opérationnel sont définis par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du ministre qui a la fonction publique dans ses attributions.

§ 5. Le conseil d'administration dispose d'un délai de deux mois avant de transmettre au ministre les projets de plan visés au § 1er, avec, le cas échéant, son avis.

§ 6. Dans les deux mois qui suivent la réception dûment établie des projets, le ministre approuve le plan de management et le plan opérationnel.

§ 7. Le plan de management et le plan opérationnel sont adaptés de commun accord au moins une fois par an sur la base de projets d'adaptation établis par le titulaire de la fonction de management et transmis, dans le mois, par le conseil d'administration.

Les adaptations sont approuvées par le ministre dans le mois suivant la réception dûment établie des projets.

§ 8. Si le titulaire d'une fonction de management n'a établi ni projet de plan de management ni projet de plan opérationnel dans le délai prescrit et/ou s'il n'a pas établi un projet d'adaptation des plans susmentionnés dans le délai prescrit, son évaluation porte sur cet élément et sur tout autre élément qui apparaîtra probant.

§ 9. Si le ministre n'a pas approuvé les plans ou les adaptations précités dans les délais prévus, ceux-ci sont réputés approuvés.

§ 10. Les plans et leurs adaptations tels qu'approuvés par le ministre sont communiqués au conseil d'administration.

Section 2

Modalités relatives à l'exécution des fonctions de management.

Article 12

Pendant la durée de leur mandat, le statut des agents de l'Etat est applicable aux titulaires d'une fonction de management, à l'exception des dispositions dérogatoires du présent arrêté.

Pour l'application du statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction de management font partie du niveau A. Ils se trouvent hiérarchiquement au-dessus de la classe A5.

Article 13

Par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, le titulaire d'une fonction de management qui, au moment de sa désignation, est nommé à titre définitif au sein des services publics visés à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique est mis en congé d'office pour mission d'intérêt général pour la durée du mandat. Son emploi peut être déclaré vacant après deux ans et il ne peut y être pourvu entre-temps que par un engagement contractuel ou au moyen de fonctions supérieures.

Article 14

Le titulaire d'une fonction de management exerce sa tâche à temps plein. Pendant son mandat, il ne peut obtenir :

- 1° un congé pour interruption de la carrière professionnelle sauf si celle-ci vise le congé parental, les soins palliatifs et les soins en cas de maladie grave;
- 2° un congé pour poser sa candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils des régions et des communautés ou des conseils provinciaux ou pour exercer une fonction dans une cellule stratégique ou dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre du Gouvernement d'une Communauté, d'une Région, du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou du Collège de la Commission communautaire française;
- 3° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public;
- 4° un congé pour accueil et formation;
- 5° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps;
- 6° un congé pour accompagner et assister des handicapés et des malades;
- 7° un congé pour mission d'intérêt général;
- 8° l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle;
- 9° une absence de longue durée pour raisons personnelles;
- 10° un congé tel que visé à l'arrêté royal du 12 août 1993 relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique et à l'arrêté royal du 2 avril 1975 relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services publics pour accomplir certaines prestations au bénéfice des groupes politiques reconnus des assemblées législatives nationales, communautaires ou régionales ou au bénéfice des présidents de ces groupes.

Article 15

§ 1er. Est incompatible avec l'exercice d'une fonction de management :

- 1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par le titulaire d'une fonction de management lui-même, par personne interposée ou par intermédiaire, dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêt avec les activités de l'Institut ou de porter atteinte à l'indépendance ou à la neutralité du mandataire;
- 2° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;
- 3° l'exercice de tout mandat public de nature politique.

§ 2. Avant son entrée en fonction, le titulaire d'une fonction de management déclare les intérêts qu'il ou les membres de sa famille habitant sous le même toit, possède(nt) ou activités qu'il(s) exerce(nt) dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles de relever des compétences de l'Institut.

La compatibilité des intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction de management au sein de l'Institut est examinée par le ministre.

Article 16

§ 1er. Le Ministre fixe la pondération de la fonction de direction et de la fonction de direction adjointe sur proposition du ministre qui a la fonction publique dans ses attributions et après avis du conseil d'administration.

§ 2. La pondération de la fonction de direction et de la fonction de direction adjointe est égale au nombre de points obtenus par application des critères et des points figurant aux annexes 1 et 2 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement. Sur la base de la pondération ainsi obtenue, les fonctions de direction et de direction adjointe sont ventilées dans l'une des sept classes indiquées dans le tableau de l'article 3 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 précité et le traitement afférent à ces fonctions est fixé conformément à ce même tableau. Les traitements sont soumis au régime de mobilité applicable aux traitements du personnel des services publics fédéraux et sont liés à l'indice-pivot 105,20.

Le résultat des pondérations est indiqué dans les arrêtés de désignation.

§ 3. La rémunération totale annuelle brute des titulaires d'une fonction de management comprend :

1° un traitement brut mensuel;

2° la participation à un régime de pension complémentaire, financé par des cotisations personnelles et patronales.

§ 4. Outre les rémunérations prévues au § 3, la rémunération totale peut prévoir le remboursement forfaitaire de frais et la mise à disposition d'un véhicule de fonction pouvant être utilisé à des fins privées.

Chapitre IV De l'évaluation du titulaire d'une fonction de management

Section 1^{re} De la durée du cycle d'évaluation

Article 17

Chaque titulaire d'une fonction de management est évalué à trois reprises durant la durée de son mandat. Les deux premiers cycles ont une durée de deux ans et sont sanctionnés, chacun, par une évaluation intermédiaire. Le troisième cycle se clôture six mois avant la fin du mandat et se conclut par une évaluation finale.

Section 2 De l'objet de l'évaluation

Article 18

Les évaluations intermédiaires et l'évaluation finale du titulaire de la fonction de management portent sur :

1° la réalisation des objectifs définis dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11;

2° la manière dont ces objectifs ont ou non été atteints;

3° la contribution personnelle du titulaire de la fonction de management à la réalisation de ces objectifs;

4° les efforts consentis en termes de développement de ses compétences.

Section 3 Des acteurs de l'évaluation

Article 19

L'évaluation des titulaires des fonctions de management est réalisée par le ministre, dénommé l'évaluateur.

Pour réaliser l'évaluation, l'évaluateur est assisté par le conseil d'administration qui est chargé de remettre un avis.

L'évaluateur peut solliciter le Service public fédéral Personnel et Organisation pour bénéficier d'un appui externe en matière de techniques d'évaluation.

Section 4 Du déroulement du cycle d'évaluation

Sous-section 1^e Des entretiens de fonctionnement

Article 20

Au cours de chaque cycle d'évaluation, des entretiens de fonctionnement ont lieu, à l'initiative du titulaire de la fonction de management ou de l'évaluateur, chaque fois que la nécessité s'en fait sentir.

Les entretiens de fonctionnement portent sur toute question relative au fonctionnement du titulaire de la fonction de management ainsi que sur les objectifs définis dans le plan de management et le plan opérationnel, les éventuelles adaptations à y apporter et leur réalisation.

Sous-section 2 De l'entretien d'évaluation

Article 21

A la fin de chaque cycle d'évaluation, l'évaluateur invite le titulaire de la fonction de management à un entretien d'évaluation. Un secrétaire désigné par l'évaluateur peut assister à cet entretien.

En préparation à l'entretien d'évaluation, le titulaire de la fonction de management établit une auto-évaluation. Celle-ci est transmise à l'évaluateur ainsi qu'aux membres du conseil d'administration au plus tard vingt jours ouvrables avant la date programmée de l'entretien.

L'évaluateur prépare l'entretien d'évaluation en analysant l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management en termes de consistance et de fondement. Il la confronte aux éléments en sa possession et découlant de faits et comportements observés dans le suivi quotidien du fonctionnement de l'évalué. Il collecte en outre toute information complémentaire pouvant contribuer à une évaluation équitable et objective.

Le ministre recueille l'avis du conseil d'administration sur l'auto-évaluation. Si cet avis n'est pas rendu dans les dix jours ouvrables, il n'est plus requis.

Pour l'évaluation de la direction et de la direction adjointe, le ministre est assisté par un bureau externe. Celui-ci l'appuie pour juger l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management. Il collecte, à cette fin, toute information complémentaire ou contradictoire concernant les éléments d'évaluation énoncés à l'Article 18

Il prépare et structure l'entretien d'évaluation pour le ministre et en assure le suivi.

Section 5 Du rapport d'évaluation et de la mention attribuée

Article 22

§ 1er. A l'issue de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur rédige le rapport d'évaluation descriptive et attribue, le cas échéant, une mention.

§ 2. Le rapport d'évaluation est transmis contre récépissé à l'évalué dans les vingt jours ouvrables qui suivent l'entretien d'évaluation.

§ 3. Lors de l'évaluation intermédiaire, le rapport d'évaluation descriptive ne comporte pas de mention finale, sauf dans le cas où l'évaluateur estime que le titulaire de la fonction de management mérite la mention " insuffisant ".

L'évaluation finale se clôture par la mention " insuffisant ", " satisfaisant " ou " très bon ".

§ 4. Les évaluations intermédiaires et l'évaluation finale du titulaire de la fonction de management donnent lieu à la mention " insuffisant " lorsqu'il ressort de l'évaluation que le fonctionnement du titulaire de la fonction de management est inférieur au niveau attendu et/ou que les objectifs définis dans les plans visés à l'article 11 n'ont pas été atteints et/ou que la manière d'atteindre ces objectifs n'a pas été optimale et/ou que la contribution personnelle de l'évalué à l'atteinte des objectifs est faible.

§ 5. L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management donne lieu à la mention " très bon " lorsqu'il ressort de l'évaluation que les objectifs fixés ont été réalisés de manière correcte et que la contribution personnelle du titulaire de la fonction de management est avérée.

§ 6. L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management donne lieu à la mention " satisfaisant " lorsqu'il ressort de l'évaluation que les objectifs fixés ont été en partie réalisés de manière correcte mais que des améliorations substantielles doivent être apportées en vue d'exercer la mission de gestion confiée de façon optimale et complète et/ou que la contribution personnelle du titulaire de la fonction de management est limitée.

§ 7. L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management est étayée par les rapports d'évaluation descriptive relatifs aux périodes écoulées pour les évaluations intermédiaires et à la période totale du mandat pour l'évaluation finale.

§ 8. Les rapports d'évaluation descriptive sont communiqués au conseil d'administration.

Section 6 **Du dossier d'évaluation**

Article 23

§ 1er. Le dossier d'évaluation du titulaire de la fonction de management se compose des éléments suivants :

1° une fiche d'identification, avec les données personnelles et l'arrêté de désignation;

2° une description de fonction validée;

3° le plan de management et le plan opérationnel ainsi que les adaptations successives qui y ont été apportées;

4° le cas échéant, les rapports des entretiens de fonctionnement et/ou tout autre document permettant d'appréhender les ajustements, les accords et les arrangements pris entre le titulaire de la fonction de management évalué et son évaluateur;

5° l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management;

6° le cas échéant, les avis du conseil d'administration;

7° les rapports d'évaluation descriptive;

8° l'éventuel dossier du recours introduit.

L'évalué peut faire ajouter des documents dans son dossier d'évaluation.

Les dossiers d'évaluation sont conservés auprès du responsable du service en charge de la gestion des ressources humaines de l'Institut.

§ 2. L'accès au dossier d'évaluation est autorisé au titulaire de la fonction de management évalué, aux présidents et vice-président du conseil d'administration ainsi qu'à l'évaluateur.

§ 3. Après chaque entretien d'évaluation, une copie du dossier d'évaluation adapté est transmise au président du comité de direction du service public fédéral Personnel & Organisation qui est chargé du contrôle de la qualité du processus d'évaluation des titulaires de fonction de management.

Section 7 **Des voies de recours**

Article 24

§ 1er. Le titulaire d'une fonction de management dont une évaluation intermédiaire donne lieu à la mention " insuffisant " ou dont l'évaluation finale ne donne pas lieu à la mention " très bon " peut introduire, par un envoi recommandé, et dans les quinze jours civils qui suivent la notification du rapport d'évaluation, un recours auprès d'un comité ministériel restreint, composé de trois membres du gouvernement, dont deux de la même appartenance linguistique que l'évalué, et désignés à cette fin par le Conseil des Ministres.

Le ministre qui a assumé le rôle d'évaluateur du titulaire de la fonction de management ne peut ni assister ni participer à la délibération du comité ministériel restreint. Il peut toutefois être entendu.

Le recours est introduit auprès du secrétariat du Conseil des Ministres et est suspensif.

§ 2. Le titulaire de la fonction de management est convoqué, en vue d'être entendu en ses moyens de défense, au moins huit jours ouvrables avant la date de l'audience. Il doit comparaître en personne. Il peut se faire assister par une personne de son choix. Le défenseur ne peut avoir pris part, à aucun moment et à quelque titre que ce soit, au processus d'évaluation du titulaire de la fonction de management.

Si, bien que régulièrement convoqué, le titulaire de la fonction de management ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, l'organe de recours se prononce sur base des pièces du dossier. Il en va de même dès que le recours fait l'objet d'une deuxième audience, même si le titulaire de la fonction de management ou son défenseur peut se prévaloir d'une excuse valable.

L'absence du défenseur ne constitue pas une cause de remise sauf en cas de force majeure.

L'organe de recours peut entendre toute personne et réunit tous les éléments utiles susceptibles de lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause.

§ 3. L'organe ne peut valablement procéder à l'audition du titulaire de la fonction de management et à la délibération que pour autant que la majorité des membres soit présente. Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage des voix, la décision est considérée comme favorable au requérant. Lorsque le recours est introduit contre une évaluation finale " insuffisant ", la décision favorable au requérant consiste en une mention " satisfaisant " ou " très bon ". Lorsque le recours est introduit contre une évaluation finale " satisfaisant ", la décision favorable au requérant consiste en une mention " très bon ".

§ 4. L'organe de recours prend sa décision dans le mois qui suit l'introduction du recours et la communique sans délai au titulaire de la fonction de management.

§ 5. L'organe de recours peut se faire assister par un spécialiste dans les méthodes d'évaluation de l'administration fédérale.

Chapitre V **De la fin du mandat et de son non-renouvellement**

Section 1^{re}
De la fin du mandat

Sous-section 1^{re}
De la fin de plein droit

Article 25

Le mandat prend fin de plein droit au terme des périodes visées à l'article 10.

Le mandat du titulaire de la fonction de management peut être prolongé pour un maximum de six mois jusqu'à ce que le mandat de son successeur débute.

Sous-section 2
De la fin anticipée

Article 26

Si l'évaluation visée à l'article 17 conduit à une mention "insuffisant", il est mis fin au mandat du titulaire de la fonction de management.

Le titulaire d'une fonction de management, à l'exclusion de celui visé à l'article 13, dont le mandat prend prématurément fin en raison d'une mention "insuffisant", reçoit une indemnité de départ selon les règles fixées par Nous.

Le titulaire d'une fonction de management visé à l'article 13 dont le mandat prend fin avant l'expiration du terme suite à une évaluation "insuffisant" est réaffecté dans une fonction adéquate qui lui est proposée par son service d'origine. Si le titulaire de la fonction de management n'est pas d'accord avec la fonction adéquate qui lui est proposée, il peut faire appel à l'arbitrage du Service public fédéral " Personnel et Organisation ".

Article 27

Si le titulaire d'une fonction de management demande qu'il soit mis fin à son mandat, un préavis de six mois est requis pour autant que le ministre marque son accord, après avoir recueilli l'avis du conseil d'administration. Si l'avis n'est pas rendu dans les dix jours ouvrables, il n'est plus requis. Le délai de préavis peut être réduit de commun accord. Les dispositions en matière de réaffectation prévues à l'article 26, alinéa 3 sont également applicables dans ce cas.

Section 2
Du non-renouvellement

Article 28

§ 1er. Le titulaire d'une fonction de management, à l'exclusion de celui visé à l'article 13, qui n'a pas reçu d'évaluation finale "insuffisant" et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat bénéficie d'une indemnité de réintégration, selon les règles fixées par Nous.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management visé à l'article 13, qui n'a pas reçu d'évaluation finale "insuffisant" et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat, a le choix entre, d'une part, la démission volontaire de son emploi statutaire et le paiement de l'indemnité de réintégration visée au § 1er et, d'autre part, la réaffectation dans une fonction adéquate qui lui est proposée par son service d'origine.

Si le titulaire de la fonction de management n'est pas d'accord avec la fonction adéquate qui lui est proposée par son service d'origine, il peut faire appel à l'arbitrage du Service public fédéral "Personnel et Organisation".

Chapitre VI Du renouvellement du mandat

Article 29

Si une fonction de management est déclarée vacante par le ministre et si son titulaire dont le mandat a pris fin pose sa candidature, un nouveau mandat lui est donné pour autant qu'il ait reçu la mention finale " très bon ".

Par dérogation aux dispositions des sections 2 et 3 du Chapitre II, il est réputé, en ce cas, avoir satisfait à la sélection comparative visée à l'article 7, sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée.

Chapitre VII Dispositions transitoires

Article 30

Pour une première désignation dans une fonction de direction, les années prestées au moins en qualité de titulaire d'un grade de rang 13 et/ou dans la classe A3 sont prises en considération pour le calcul des six ans d'expérience de management.

Article 31

L'évaluation des titulaires des fonctions de management désignés après la date d'entrée en vigueur du présent arrêté est réalisée sur base des dispositions du présent arrêté; toutefois, aussi longtemps que l'arrêté royal visé à l'article 11, § 4 du présent arrêté, n'est pas entré en vigueur, les plans de management et les plans opérationnels sont établis comme suit :

1° le plan de management comporte au moins la description des éléments suivants :

- a) la définition précise des missions générales de gestion qui incombent au titulaire de la fonction de management et ses obligations en la matière;
- b) les objectifs stratégiques à atteindre par lui et ses obligations en la matière;
- c) les objectifs opérationnels à atteindre par lui et ses obligations en la matière;
- d) les moyens budgétaires attribués;

2° le plan opérationnel comporte au moins la description des éléments suivants :

- a) la mise en œuvre, dans le cadre d'un plan opérationnel annuel comprenant une projection sur trois ans, des prestations concrètes résultant de l'exécution des missions de gestion et des objectifs stratégiques et opérationnels mentionnés dans le plan de management, en tenant compte des moyens budgétaires;
- b) le budget, sur base annuelle, nécessaire à la mise en œuvre des prestations visées au a).

Chapitre VIII Dispositions abrogatoires et finales

Article 32

L'arrête royal du 19 mars 2003 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, modifié par l'arrête royal du 25 octobre 2004, est abrogé.

Article 33

L'article 11, § 4 entre en vigueur à une date fixée par Nous.

Article 34

Notre Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Egalité des chances est chargé de l'exécution du présent arrête.

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

(M.B., 13 février 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 professionnelles, 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° pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, il établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes;

Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le modèle de rapport d'évaluation de l'impact, dit " test gender ", et fixe son entrée en vigueur.

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 de 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 réunie 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 de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 est abrogée dès le premier jour du début de la législature qui suit celle en cours lors de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Loi du 27 avril 2007 portant assentiment à l'accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes

(M.B., 8 juin 2007)

Article 1

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Article 2

Assentiment est donné à l'accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes, signé à Bruxelles le 23 janvier 2007, annexé à la présente loi.

Article 3

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

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

(M.B., 30 mai 2007)

Modifiée par la Loi du 21 décembre 2007 (M.B. 31 décembre 2007) mise à jour au 31 décembre 2007

Titre Ier Chapitre Ier Dispositions introductives

Article 1

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

Article 2

La présente loi transpose :

- 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;
- La Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
- 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, modifiée par la Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996;
- 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;
- 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 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;
- 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.

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 du sexe.

Article 4

§ 1er. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe

Chapitre II
Définitions

Article 5

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 du sexe, 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 le sexe, 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 d'un sexe déterminé;

8° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié au sexe, 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 au sexe, 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 du sexe, 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 les 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

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 précitée.

Titre II Justification des distinctions

Chapitre Ier Justification des distinctions directes

Section Ire En matière de biens et services

Article 8

Dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, toute distinction directe fondée sur le sexe 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 de 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

§ 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, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises.

Cette dérogation ne s'applique qu'aux contrats d'assurances sur la vie au sens de l'article 97 de la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre.

§ 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. La Commission bancaire, financière et des Assurances collecte les données actuarielles et statistiques visées au § 1er, en assure la publication le 20 juin 2008 au plus tard, puis celle des données actualisées tous les deux ans, et les publie sur son site internet. Ces données sont actualisées tous les deux ans.

La Commission bancaire, financière et des Assurances est habilitée à réclamer auprès des institutions, des entreprises ou des personnes concernées les données nécessaires à cette fin. Elle précise quelles données doivent être transmises, de quelle manière et sous quelle forme.

§ 4. La Commission bancaire, financière et des Assurances fournit à la Commission européenne, au plus tard le 21 décembre 2009, les données dont elle dispose en vertu du présent article. Elle transmet ces données à la Commission européenne chaque fois qu'elles sont actualisées.

§ 5. Les Chambres législatives évaluent, avant le 1er mars 2011, l'application du présent article sur la base des données visées aux §§ 3 et 4, du rapport de la Commission européenne visé à l'article 16 de la directive 2004/113/CE, ainsi que de la situation dans les autres Etats membres de l'Union européenne.

Cette évaluation aura lieu sur la base d'un rapport présenté aux Chambres législatives, dans les deux ans, par une Commission d'évaluation.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi fixe les règles plus précises en matière de composition et de désignation de la Commission d'évaluation, la forme et le contenu du rapport.

La Commission fera notamment rapport au sujet des conséquences du présent article sur la situation du marché et examinera également d'autres critères de segmentation que ceux liés au sexe.

§ 6. La présente disposition n'est pas applicable aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ces contrats sont exclusivement soumis à l'article 12.

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

§ 1er. Dans les matières visées à l'article 6, § 1er, 4°, et sans préjudice du paragraphe 2 du présent article et des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

§ 2. 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 distinction directe fondée sur le sexe.

Par dérogation à l'alinéa 1er, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes, sont licites.

Par dérogation à l'alinéa 2, les engagements de pensions ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

Par dérogation à l'alinéa 2, les engagements de pensions du type contributions définies ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Conformément à l'alinéa 1er, la distinction directe sur la base du sexe dans les engagements de pension comme 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.

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.

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 le sexe constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but 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 le sexe 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 cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Chapitre III Motifs généraux de justification

Article 16

§ 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe 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 le sexe 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

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.

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

§ 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue 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 l'indemnisation forfaitaire 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.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 2, elles font connaître à la

personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoin en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abrégier les délais visés au § 3.

Article 22

§ 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 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 plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par l'Institut auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une 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 la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service 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. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, aux conditions fixées antérieurement :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée dans le § 6.

§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice;

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Article 23

§ 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

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 fixée à un montant de 650 €; ce montant est porté à 1300 € 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.

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, 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°.

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 1385bis à 1385novies du Code judiciaire.

Article 25

§ 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.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer 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.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 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 le sexe.

Article 27

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 de son sexe, 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 de son sexe, 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 du sexe, 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 de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

Article 28

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 de son sexe.

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 du sexe.

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 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 ou 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

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.

Article 33

§ 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 le sexe, 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 le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; 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.

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

Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'Institut et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

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 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.

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 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 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.

Article 39

L'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est remplacé par la disposition suivante :

" 6° agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes ".

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.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

(*M.B.*, 30 mai 2007)

Modifiée par la Loi du 8 juin 2008 (*M.B.* 16 juin 2008)

Titre Ier Chapitre Ier Dispositions introductives

Article 1

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

Article 2

La présente loi transpose 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.

Article 3

La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Chapitre II Définitions

Article 4

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 statutaire ou contractuel 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, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 30;

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° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale;

5° Centre : le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993;

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un 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;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° 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 caractérisées par l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

10° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un 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;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° aménagements raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;

13° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

14° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par les articles 8 ou 13;

15° 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;

16° 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;

17° 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 5

§. 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 de 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 imposés 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 les 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 6

Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

Titre II
Justification des distinctions

Chapitre Ier
Justification des distinctions directes

Article 7

Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Article 8

§ 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Chapitre II
Justification des distinctions indirectes

Article 9

Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés 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 but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Chapitre III **Motifs généraux de justification**

Article 10

§ 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés 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, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine 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 11

§ 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés 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.

Chapitre IV **Motifs spécifiques de justification**

Article 12

§ 1er. En matière de relations de travail et de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du titre II, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

§ 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.)

§ 3. Pour les engagements de pensions qui étaient déjà entrés en vigueur le 14 novembre 2003, l'interdiction de la discrimination sur la base de l'âge n'est appliquée qu'à partir du 2 décembre 2006.

Article 13

Dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.

Sur base de cette disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifié, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du présent titre.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente loi ne porte pas préjudice au droit des organisations publiques ou privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

Titre III **Chapitre Ier** **Interdiction de discrimination**

Article 14

Dans les matières 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;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Chapitre II
Dispositifs de protection

Article 15

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 16

§ 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue 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 l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18 § 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.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 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 17

§ 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 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 plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite 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 la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service 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. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité visée au § 6.

§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Article 18

§ 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

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 650 €; ce montant est porté à 1.300 € 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, telles que la gravité du préjudice moral subi;

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 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Article 19

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, 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 17 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 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Article 20

§ 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, 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.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 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.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 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 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 21

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 ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Article 22

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 de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

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 de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

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 de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

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 de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

Article 23

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 de l'un des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû 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 en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, 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 24

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 20 à la suite d'une action en cessation.

Article 25

En cas d'infraction aux articles 22, 23 ou 24, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Article 26

Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

Titre V Charge de la preuve

Article 27

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;
- ainsi que le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Article 28

§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre 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 l'un 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 critère protégé, 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 critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre 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 un critère protégé, 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 29

§ 1er. Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue.

§ 2. Le Roi désigne l'organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue.

Article 30

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 31

Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

Titre VII Divers.

Article 32

§ 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 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 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.

Titre VIII
Dispositions modificatives

Chapitre Ier
Modifications du Code pénal

Article 33

L'article 377bis du Code pénal, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 377bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit d'un emprisonnement, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. "

Article 34

L'article 405quater du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 405quater. Dans les cas prévus par les articles 393 à 405bis, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit des peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. "

Article 35

L'article 422quater du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 422quater. Dans les cas prévus par les articles 422bis et 422ter, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. "

Article 36

L'article 438bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 438bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. "

Article 37

L'article 442ter du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 442ter. Dans les cas prévus par l'article 442bis, le minimum des peines correctionnelles portées par cette article peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. "

Article 38

L'article 453bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 453bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. "

Article 39

L'article 514bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 514bis. Dans les cas prévus par les articles 510 à 514, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune,

de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. "

Article 40

L'article 525bis, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 525bis. Dans les cas prévus par les articles 521 à 525, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. "

Article 41

L'article 532bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

" Art. 532bis. Dans les cas prévus par les articles 528 à 532, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. "

Article 42

Dans le même Code, il est inséré un article 534quater, rédigé comme suit :

" Art. 534quater. Dans les cas prévus par les articles 534bis et 534ter, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. "

(...)

Loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité

(M.B., 11 juillet 2007)

Chapitre Ier Disposition générale

Article 1

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

Chapitre II Modifications du Code civil

Article 2

Dans le livre Ier, titre II, chapitre II, du Code civil, il est inséré un article 62bis, libellé comme suit :

" Art. 62bis. § 1er. Tout Belge ou tout étranger inscrit aux registres de la population qui a la conviction intime, constante et irréversible d'appartenir au sexe opposé à celui qui est indiqué dans l'acte de naissance et dont le corps a été adapté à ce sexe opposé dans toute la mesure de ce qui est possible et justifié du point de vue médical, peut déclarer cette conviction à l'officier de l'état civil.

Le mineur transsexuel non émancipé qui fait une déclaration de sa conviction est assisté de sa mère, de son père ou de son représentant légal.

La déclaration est faite à l'officier de l'état civil de la commune dans laquelle il est inscrit aux registres de la population.

Le Belge qui n'est pas inscrit aux registres de la population fait la déclaration à l'officier de l'état civil de son lieu de naissance. S'il n'est pas né en Belgique, il fait la déclaration à l'officier de l'état civil de Bruxelles.

Lors de la déclaration, le Belge qui n'est pas inscrit aux registres de la population informe l'officier de l'état civil de l'adresse à laquelle un refus d'établir l'acte portant mention du nouveau sexe peut être communiqué.

§ 2. Lors de la déclaration, l'intéressé remet à l'officier de l'état civil une déclaration du psychiatre et du chirurgien, en qualité de médecins traitants, attestant :

1° que l'intéressé a la conviction intime, constante et irréversible d'appartenir au sexe opposé à celui qui est indiqué dans l'acte de naissance;

2° que l'intéressé a subi une réassignation sexuelle qui le fait correspondre au sexe opposé, auquel il a la conviction d'appartenir, dans toute la mesure de ce qui est possible et justifié du point de vue médical;

3° que l'intéressé n'est plus en mesure de concevoir des enfants conformément à son sexe précédent.

§ 3. Le cas échéant, l'officier de l'état civil peut demander une traduction certifiée conforme de la déclaration des médecins traitants.

§ 4. A la suite de cette déclaration, l'officier de l'état civil établit un acte portant mention du nouveau sexe.

L'acte portant mention du nouveau sexe produit ses effets à compter de son inscription au registre des actes de naissance.

Cette inscription a lieu lorsque l'officier de l'état civil constate qu'aucun recours n'a été introduit contre l'acte portant mention du nouveau sexe et au plus tôt 30 jours après l'expiration du délai de recours.

L'officier de l'état civil qui établit l'acte portant mention du nouveau sexe en informe, dans les trois jours, le procureur du Roi près le tribunal de première instance.

§ 5. L'officier de l'état civil mentionne le nouveau sexe en marge de l'acte de naissance concernant l'intéressé ou notifie l'acte portant mention du nouveau sexe à l'officier de l'état civil compétent.

§ 6. L'officier de l'état civil qui refuse d'établir un acte portant mention du nouveau sexe porte sans délai sa décision motivée à la connaissance de la partie intéressée. Simultanément, une copie de ce document ainsi que de tous les documents utiles est transmise au procureur du Roi de l'arrondissement judiciaire dans lequel le refus a été exprimé.

§ 7. Le refus de l'officier de l'état civil est susceptible de recours.

La procédure de recours a pour effet que, dans l'attente de la décision judiciaire, l'officier de l'état civil n'inscrit pas dans les registres l'acte portant mention du nouveau sexe.

§ 8. L'acte portant mention du nouveau sexe ne modifie en rien les liens de filiation existants, ni les droits, pouvoirs et obligations qui en découlent. Toutes les actions concernant ces liens de filiation et les droits, pouvoirs et obligations qui en découlent peuvent encore être intentées après l'établissement de l'acte portant mention du nouveau sexe.

Les dispositions du livre Ier, titre VII, chapitre II du Code civil ne s'appliquent pas à la personne de sexe masculin qui a fait une déclaration conformément à l'article 62bis et pour laquelle un acte portant mention du nouveau sexe a été établi. "

Article 3

Dans le livre Ier, titre II, chapitre II, du même Code, il est inséré un article 62ter, libellé comme suit :

" Art. 62ter. L'acte portant mention du nouveau sexe indique :

1° les nom, prénoms, lieu et date de naissance ainsi que le nouveau sexe;

2° le nouveau lien de filiation avec la mère et le père, si la filiation paternelle est établie. "

Chapitre III Modifications du Code judiciaire

Article 4

Il est inséré, dans la partie IV, livre IV, du Code judiciaire, un chapitre XXV, comprenant les articles 1385duodecies à 1385quaterdecies, rédigé comme suit :

"ChapitreXXV

Des recours relatifs au changement de sexe d'une personne. "

Article 5

Un article 1385duodecies, rédigé comme suit, est inséré dans le même Code :

" Art. 1385duodecies. § 1er. Toute personne qui a un intérêt et le procureur du Roi peuvent introduire, par une requête adressée au tribunal de première instance, un recours contre la décision de l'officier de l'état civil prise conformément à l'article 62bis du Code civil.

Le recours doit être introduit dans les soixante jours à compter du jour de l'établissement de l'acte portant mention du nouveau sexe ou du jour de la notification par l'officier de l'état civil du refus d'établir cet acte.

Le greffier informe sans délai l'officier de l'état civil de la procédure de recours.

§ 2. La requête est signée par le requérant ou son avocat. "

Article 6

Un article 1385terdecies, rédigé comme suit, est inséré dans le même Code :

" Art. 1385terdecies. Le président de la chambre à laquelle l'affaire a été distribuée ordonne la communication de la requête au ministère public et commet un juge pour faire rapport à un jour indiqué.

Le requérant est invité par le greffier, par pli judiciaire, à comparaître à cette audience pour y être entendu en ses explications. "

Article 7

Un article 1385quaterdecies, rédigé comme suit, est inséré dans le même Code :

" Art. 1385quaterdecies. § 1er. Tout exploit de signification d'un jugement ou arrêt relatif à un changement de sexe d'une personne est immédiatement communiqué, en copie, au greffier.

§ 2. Dans le mois de l'expiration du délai d'appel ou de pourvoi en cassation ou, le cas échéant, après le prononcé de l'arrêt rejetant le pourvoi, le greffier envoie par pli judiciaire un extrait reprenant le dispositif du jugement ou de l'arrêt, à l'officier de l'état civil du lieu de la déclaration.

Le greffier en avertit les parties.

§ 3. Si le dispositif du jugement ou de l'arrêt constate le nouveau sexe, l'officier de l'état civil inscrit sans délai l'acte existant portant mention du nouveau sexe et transcrit le dispositif du jugement ou de l'arrêt sur ses registres. Il est fait mention du dispositif en marge de l'acte portant mention du nouveau sexe.

Si aucun acte portant mention du nouveau sexe n'a encore été établi, l'officier de l'état civil transcrit le dispositif du jugement ou de l'arrêt sur ses registres.

§ 4. Après la transcription, l'officier de l'état civil en informe sans délai le procureur du Roi près le tribunal qui s'est prononcé sur la demande.

§ 5. Le jugement ou arrêt relatif à un changement de sexe d'une personne produit ses effets à partir du jour de la transcription.

§ 6. L'officier de l'état civil mentionne le nouveau sexe en marge de l'acte de naissance concernant l'intéressé ou notifie le nouveau sexe à l'officier de l'état civil compétent soit par le biais de l'acte portant mention du nouveau sexe soit par le biais de l'acte de transcription constatant le nouveau sexe. "

Chapitre IV Modification du Code des droits d'enregistrement, d'hypothèque et de greffe

Article 8

A l'article 249 du Code des droits d'enregistrement, d'hypothèque et de greffe, modifié par la loi du 5 juillet 1998 et par la loi du 7 décembre 2006, sont apportées les modifications suivantes :

1) au § 1er, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1er et 2 :

" Le droit est fixé à 49 € pour les autorisations de changement de prénoms accordées aux personnes visées à l'article 2, alinéa 3, de la loi du 15 mai 1987 relative aux noms et prénoms ";

2) le mot " ou " est supprimé au § 1er, alinéa 2, 2°;

3) le § 1er, alinéa 2, 3°, est complété par le mot " ou ".

Chapitre V **Modifications de la loi du 15 mai 1987 relative aux noms et prénoms**

Article 9

L'article 2 de la loi du 15 mai 1987 relative aux noms et prénoms est complété par l'alinéa suivant :

" Les personnes qui ont la conviction intime, constante et irréversible d'appartenir au sexe opposé à celui qui est indiqué sur leur acte de naissance et qui ont adopté le rôle sexuel correspondant joignent à leur demande une déclaration du psychiatre et de l'endocrinologue, qui atteste :

1° que l'intéressé a la conviction intime, constante et irréversible d'appartenir au sexe opposé à celui qui est indiqué dans l'acte de naissance;

2° que l'intéressé suit ou a suivi un traitement hormonal de substitution visant à induire les caractéristiques sexuelles physiques du sexe auquel l'intéressé a la conviction d'appartenir;

3° que le changement de prénoms constitue une donnée essentielle lors du changement de rôle. ".

Article 10

Dans l'article 3 de la même loi, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1er et 2 :

" Le ministre de la Justice autorise le changement de prénoms aux personnes visées à l'article 2, alinéa 2, sauf si les prénoms sollicités sont de nature à prêter à confusion ou peuvent nuire au requérant ou à des tiers. ".

Chapitre VI **Modifications de la loi du 16 juillet 2004 portant le Code de droit international privé.**

Article 11

Dans le chapitre II de la loi du 16 juillet 2004 portant le Code de droit international privé, il est inséré une section Irebis, comprenant les articles 35bis et 35ter, rédigée comme suit :

" Section Irebis. Réassignation sexuelle. ".

Article 12

Un article 35bis, rédigé comme suit, est inséré dans le même Code :

" Art. 35bis. Compétence internationale en matière de réassignation sexuelle.

Une déclaration de réassignation sexuelle peut être établie en Belgique si le déclarant est belge ou est inscrit à titre principal en Belgique dans les registres de la population ou les registres des étrangers. "

Article 13

Un article 35ter, rédigé comme suit, est inséré dans le même Code :

" Art. 35ter. Droit applicable en matière de réassignation sexuelle.

La réassignation sexuelle est régie par le droit visé à l'article 34, § 1er, alinéa 1er.

Les dispositions du droit applicable en vertu de l'alinéa 1er qui interdisent la réassignation sexuelle ne sont pas appliquées. "

Chapitre VII
Disposition transitoire

Article 14

Tout Belge ou tout étranger inscrit aux registres de la population qui a subi une réassignation sexuelle avant l'entrée en vigueur de la présente loi, peut, conformément à l'article 62bis du Code civil, en faire la déclaration auprès de l'officier de l'état civil, même s'il a déjà introduit, auprès du tribunal compétent, une demande de changement de sexe ou une demande de rectification des actes de l'état civil.

Chapitre VII
Entrée en vigueur

Article 15

La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail

(M.B., 6 juin 2007)

Section I Champ d'application et définitions

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'aux personnes y assimilées, visées à l'article 2, § 1er, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Article 2

Pour l'application des dispositions du présent arrêté on entend par :

1° la loi : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° le comité : le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi;

3° la charge psychosociale occasionnée par le travail : toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne;

4° le conseiller en prévention compétent : la personne physique liée soit à un service interne soit à un service externe pour la prévention et la protection au travail qui répond aux conditions visées à la section III;

5° la personne de confiance : la personne visée et désignée conformément à l'article 32sexies, § 2 de la loi;

6° autres personnes sur les lieux de travail : toute personne, autre que celles visées à l'article 2, § 1er de la loi, qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment les clients, les fournisseurs, les prestataires de service, les élèves et étudiants et les bénéficiaires d'allocations.

Section II Principes généraux relatifs à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail

Article 3

Dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, l'employeur identifie les situations qui peuvent engendrer une charge psychosociale et il détermine et évalue les risques.

Lors de l'exécution de cette analyse des risques l'employeur tient compte notamment des situations où sont présents du stress, des conflits, de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Cette analyse des risques est réalisée avec la collaboration du conseiller en prévention compétent et tient compte du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations de travail et permet à l'employeur de prendre les mesures de prévention appropriées en vue de prévenir la charge psychosociale.

Article 4

En application de l'article 3, l'employeur dont les travailleurs entrent, lors de l'exécution de leur travail, en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail, effectue, avec la collaboration du conseiller en prévention compétent, une analyse des risques relative à la charge psychosociale occasionnée du fait de ces personnes.

L'employeur détermine sur la base de l'analyse des risques visée à l'alinéa 1er les mesures de prévention qui doivent être prises.

Article 5

L'employeur effectue en outre, avec la collaboration du conseiller en prévention compétent, une analyse des incidents de nature psychosociale qui se répètent ou pour lesquels le conseiller en prévention a donné un avis.

Sans préjudice des articles 21 à 31, l'employeur détermine, sur base de cette analyse des risques, les mesures de prévention qui seront prises pour prévenir ou gérer la charge psychosociale.

Article 6

L'employeur transmet au comité les résultats de l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4 et demande l'avis du comité sur les mesures de prévention.

L'employeur ne transmet au comité que des données collectives et anonymes relatives aux résultats de l'analyse des risques visée à l'article 5 et demande l'avis du comité sur les mesures de prévention.

Article 7

Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention visés à l'article 6 sont intégrés dans un volet spécifique au plan global de prévention et, le cas échéant, au plan d'action annuel visés aux articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Article 8

En vue de la rédaction du rapport annuel visé à l'article 7, § 1er, 2°, b de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance transmettent au conseiller en prévention du service interne les données pertinentes qui doivent lui permettre de compléter le rapport annuel.

Section III

Conditions spécifiques relatives à l'accès à la fonction de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail

Article 9

Les conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail, chargés des missions et des tâches en matière de charge psychosociale occasionnée par le travail doivent répondre aux conditions visées à l'article 22, alinéa 1er, 5°, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Article 10

Les personnes désignées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté dans le service interne en application des articles 16, alinéa 2 et 17 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent continuer à exercer la fonction de conseiller en prévention compétent dans les conditions déterminées dans ces articles.

Section IV
Dispositions spécifiques relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail

Sous-section I
Dispositions spécifiques relatives à la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail

Article 11

Pour l'application des dispositions de la présente section, l'employeur fait appel au conseiller en prévention compétent qui a été désigné conformément à l'article 32sexies de la loi.

Les dispositions de la présente sous-section ne portent pas préjudice à l'obligation de l'employeur d'appliquer les dispositions de la section II.

Article 12

En vue de l'analyse des risques visée à l'article 4, l'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail prend connaissance des déclarations des travailleurs qui sont reprises dans un registre.

Ce registre est tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent ou par le service interne pour la prévention et la protection au travail si le conseiller en prévention compétent fait partie d'un service externe et qu'aucune personne de confiance n'a été désignée.

Ces déclarations contiennent une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes sur le lieu de travail dont le travailleur estime avoir été l'objet ainsi que la date de ces faits. Elle ne comprend pas l'identité du travailleur.

Seuls l'employeur, le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance ont accès à ce registre.

Il est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur conserve les déclarations des faits repris dans le registre pendant cinq ans à dater du jour où le travailleur a consigné ces déclarations.

Article 13

En application de l'article 5, l'employeur effectue une analyse des risques de tous les faits qui ont fait l'objet d'une plainte motivée.

Article 14

L'employeur détermine, conformément à l'article 32quater de la loi, les mesures de prévention qui doivent être prises, désigne, conformément à l'article 32sexies, § 1er de la loi, un conseiller en prévention compétent, désigne éventuellement une ou plusieurs personnes de confiance et les écarte de leur fonction, conformément à l'article 32sexies, § 2 de la loi.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint au sein du comité dans la procédure visée à l'article 32quater, § 1er de la loi ou lorsque l'accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, visé à l'article 32sexies, § 1er et § 2 de la loi, n'est pas atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Le fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, il émet un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le comité ou, selon le cas, les membres représentant les travailleurs au sein du comité de l'avis de ce fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification.

Article 15

§ 1er. Sans préjudice des dispositions des articles 17 à 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité disposent de toutes les informations utiles relatives :

1° aux résultats de l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4 et aux données collectives et anonymes visées à l'article 6;

2° aux mesures de prévention applicables;

3° aux procédures à appliquer lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

4° au droit pour le travailleur d'acter une déclaration dans le registre visé à l'article 12;

5° aux services ou institutions auxquels il est fait appel en application de l'article 32quinquies de la loi;

6° à l'obligation de s'abstenir de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. En outre, l'employeur veille à ce que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention, les procédures, les droits et les obligations au sujet desquels ils reçoivent les informations visées au § 1er, 2°, 3°, 4° et 6°.

Sous-section II
Statut de la personne de confiance

Article 16

L'employeur veille à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace.

A cet effet :

1° lorsqu'elle agit dans le cadre de sa fonction de personne de confiance, la personne de confiance qui appartient au personnel de l'employeur est rattachée fonctionnellement au service interne de prévention et de protection au travail et a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution;

2° elle dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions;

3° elle dispose d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité;

4° elle a le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts avec le conseiller en prévention compétent qui sont utiles à l'accomplissement de sa mission;

5° elle dispose des compétences en terme de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions, telles que visées à l'annexe Ire du présent arrêté et elle a donc la possibilité de suivre les formations pour les acquérir et les perfectionner.

Les frais liés aux formations visées à l'alinéa 2, 5° de même que les frais de déplacement y afférents sont à charge de l'employeur. Le temps consacré à ces formations est rémunéré comme temps de travail.

En outre l'employeur prend les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de sa fonction.

Article 17

Les personnes désignées en tant que personne de confiance avant l'entrée en vigueur du présent arrêté en application de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et qui ont déjà suivi une formation peuvent continuer à exercer la fonction de personne de confiance même si cette formation ne répond pas à toutes les conditions mentionnées à l'annexe II.

Sous-section III
Obligations spécifiques du conseiller en prévention-médecin du travail

Article 18

Le conseiller en prévention-médecin du travail qui, à l'occasion de tout examen médical de surveillance de la santé des travailleurs, constate que l'état de santé d'un travailleur est altéré et présume que cela peut provenir d'un comportement de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail :

1° informe le travailleur sur les possibilités de s'adresser au conseiller en prévention compétent ou à la personne de confiance;

2° peut lui-même informer le conseiller en prévention compétent s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de s'adresser lui-même au conseiller et sous réserve de son accord.

Sous-section IV
Tâches du conseiller en prévention et de la personne de confiance

Article 19

§ 1er. Le conseiller en prévention compétent et, le cas échéant, la personne de confiance assistent l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des mesures visées par la loi et le présent arrêté dans la mesure définie ci-après.

Le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance se concertent régulièrement.

§ 2. Le conseiller en prévention compétent est chargé des tâches suivantes :

1° il collabore à l'analyse des risques visée aux articles 3 à 5 et 12 et 13;

2° il dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, il participe de manière informelle à la recherche d'une solution;

3° il reçoit les plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, il reçoit les témoignages et avise l'employeur du fait que ces personnes, dont il transmet l'identité, bénéficient de la protection visée à l'article 32tredecies de la loi;

4° il examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures appropriées;

5° il procède si nécessaire aux démarches utiles visées à l'article 32septies de la loi;

6° il donne son avis sur le choix des services ou institutions visés à l'article 32quinquies de la loi;

7° il ouvre et tient à jour le dossier individuel visé à l'article 20 lorsqu'une plainte motivée a été déposée;

8° il fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel visé à l'article 8.

§ 3. La personne de confiance est chargée des tâches suivantes :

1° dans le cadre de l'analyse des risques :

a) elle participe à l'élaboration des procédures à suivre par le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

b) elle transmet au conseiller en prévention compétent les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités et qui sont nécessaires à l'exécution de l'analyse visée à l'article 5;

2° elle dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution;

3° elle reçoit les plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et les transmet au conseiller en prévention compétent;

4° elle fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel visé à l'article 8.

Article 20

Le dossier individuel de plainte comprend :

1° le document contenant la plainte motivée;

2° le document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée;

3° le document contenant, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;

4° le cas échéant, le document visé à l'article 28, alinéa 6 relatif à la prolongation du délai pour rendre un avis à l'employeur;

5° l'avis du conseiller en prévention compétent destiné à l'employeur visé à l'article 28, alinéa 4;

6° le cas échéant, la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance;

7° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention compétent.

Les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent lors de ses démarches et qui lui sont spécifiquement réservées ne peuvent pas figurer dans le dossier individuel de plainte.

Le dossier individuel de plainte est confié à la garde et à la responsabilité exclusive du conseiller en prévention compétent.

Le dossier individuel de plainte, contenant les données visées à l'alinéa 1er, 1° à 6° est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Sous-section V Procédure interne

Article 21

Lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, une procédure interne à l'entreprise ou l'institution s'offre à lui selon les modalités détaillées ci-après.

Article 22

Lorsqu'une personne de confiance est désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse à cette personne sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.

Article 23

La personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause.

La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.

Le processus de conciliation nécessite l'accord des parties.

Si le travailleur ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle, si le travailleur désire y mettre fin ou si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution ou si les faits persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance, conformément à l'article 25.

Article 24

Si une personne de confiance n'a pas été désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention compétent qui agit conformément à l'article 23.

Article 25

Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.

La personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent auprès de qui la plainte motivée sera déposée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu dans un délai de huit jours calendrier à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.

Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention signe une copie de la plainte motivée et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.

Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection visée à l'article 32terdecies de la loi.

Article 26

Les travailleurs doivent pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail.

Lorsque l'organisation habituelle du temps de travail qui est d'application chez l'employeur ne permet pas au travailleur de pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail, cette consultation peut avoir lieu en dehors des heures de travail si une convention collective du travail le prévoit.

Dans les deux cas, le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention est considéré comme du temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Article 27

La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes :

- 1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés;
- 3° l'identité de la personne mise en cause.

Article 28

Le conseiller en prévention compétent communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais, entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utiles, et examine en toute impartialité la plainte motivée.

La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations.

Le conseiller en prévention avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32 tredecies, § 1er, 5° de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à cet article.

Il remet un avis écrit à l'employeur contenant :

- 1° le compte rendu des faits;
- 2° le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;
- 3° pour autant que les données relevées du cas le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail;
- 4° l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits;
- 5° les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits;
- 6° les autres mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cet avis est remis à l'employeur dans un délai de trois mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée.

Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois pour autant que le conseiller en prévention puisse le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée.

En tout état de cause, l'avis est donné au plus tard douze mois après le dépôt de la plainte motivée.

Article 29

L'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre.

Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien.

Article 30

L'employeur communique au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives.

Article 31

Le travailleur d'une entreprise extérieure qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur d'un employeur dans l'établissement duquel il exécute de façon permanente des activités peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ces activités sont exécutées.

Lorsque des mesures de prévention individuelles doivent être prises vis-à-vis d'un travailleur d'une l'entreprise extérieure, l'employeur chez qui sont exécutées les activités de façon permanente prendra tous les contacts utiles avec l'employeur de l'entreprise extérieure pour que les mesures puissent effectivement être mises en œuvre.

Section V
Dispositions finales

Article 32

La Direction générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est chargée de recevoir les décisions des juridictions prises en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, tel que prévu à l'article 32 octies de la loi.

Article 33

Les dispositions des articles 1ers à 32 du présent arrêté et son annexe Ire constituent le titre Ier, Chapitre V du Code sur le bien-être au travail avec les intitulés suivants :

1° " Titre Ier

Principes généraux "

2° " Chapitre V

Mesures relatives à la charge psychosociale occasionnée par le travail "

Article 34

L'arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est abrogé.

Article 35

A l'article 4, alinéa 1er de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 2002, sont apportées les modifications suivantes :

a) le 3° est remplacé par la disposition suivante :

" 3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail; "

b) le 8° est abrogé.

Article 36

A l'article 9, alinéa 3 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 2002, sont apportées les modifications suivantes :

a) le 9° est remplacé par la disposition suivante :

" 9° la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail; "

b) le 13° est abrogé.

Article 37

A l'annexe III Rapport annuel du Service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 7, § 1er, 2°, b, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, remplacé par l'arrêté royal du 29 janvier 2007, un point VIIbis est ajouté dont le texte est repris à l'annexe II du présent arrêté.

Article 38

L'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est abrogé.

Les dispositions de l'arrêté royal précité du 11 juillet 2002 restent cependant d'application à toutes les plaintes qui ont été introduites avant la date d'entrée en vigueur de cet arrêté et au sujet desquelles le conseiller en prévention n'a pas encore communiqué d'avis à l'employeur ou pour lesquelles l'employeur n'a pas encore pris de mesures individuelles.

Article 39

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ANNEXES

Article N1

Annexe I

Compétences et connaissances des personnes de confiance visées à l'article 16

Les compétences en terme de savoir-faire visées à l'article 16, alinéa 2, 5° ont notamment trait :

- 1) aux compétences de base de la méthodologie d'intervention psychosociale et de résolution de problèmes dans les organisations;
- 2) à l'analyse des situations conflictuelles et leur gestion selon les dimensions interindividuelles, groupales et organisationnelles;
- 3) aux techniques d'entretien d'aide et de conseil et notamment la gestion des émotions, l'écoute active, l'assertivité et la communication efficace.

Les connaissances visées à l'article 16, alinéa 2, 5° ont notamment trait :

- 1) à la politique du bien-être au travail, notamment ses acteurs et leurs missions, le système dynamique de gestion des risques;
- 2) aux missions de ces acteurs dans le cadre spécifique de la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 3) aux dispositifs internes et externes mis en place au profit des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel;
- 4) à la définition des phénomènes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 5) à des éléments de psychologie sociale des organisations et institutions notamment les structures, les processus et le changement;
- 6) à des éléments de déontologie psychosociale;
- 7) aux techniques de rédaction des rapports.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Article N2

Annexe II. Ajout d'un point VIIbis à l'annexe III.

Rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 7, § 1er, 2°, b de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

" VIIbis : Renseignements relatifs à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail

1. Mesures collectives prises pour prévenir la charge psychosociale occasionnée par le travail :

A. Générales

B. Spécifiques à la protection des travailleurs vis-à-vis des autres personnes sur les lieux de travail.

2. Incidents de nature psychosociale qui se sont répétés :

2.1 Nombre

2.2 Nature

2.3 Statut des personnes concernées

3. Incidents de nature psychosociale communiqués directement à la personne de confiance ou au conseiller en prévention compétent :

3.1 Interventions informelles

a. Nombre d'interventions de la personne de confiance

b. Nombre d'interventions du conseiller en prévention

c. Parties concernées

c.1 Nombre en fonction du demandeur de l'intervention

c.1.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2 Nombre en fonction de la personne mise en cause

c.2.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2.4 Autres personnes sur les lieux de travail

d. Nombre en fonction du type d'intervention

d.1. Conseil- accueil

d.2 Intervention

d.3. Conciliation

d.4. Autre

3.2 Interventions formelles

a. Nombre total de plaintes motivées

b. Nombre total de plaintes motivées déposée à la suite d'une intervention informelle

c. Parties concernées

c.1 Nombre en fonction du plaignant

c.1.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2 Nombre en fonction de la personne mise en cause

c.2.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2.4 Autres personnes sur les lieux de travail

d. Nombre de faits selon leur nature

d.1 Violence

d.2 Harcèlement moral

d.3 Harcèlement sexuel

d.4 Autres

e. Nombre de mesures

e.1 Mesures individuelles

e.2 Mesures collectives

e.3 Pas de mesures

e.4 Intervention de l'inspection du Contrôle du Bien-être au travail

4. Registre des faits de tiers visé à l'article 12 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

a. Nombre de faits enregistrés

b. Nombre selon la nature des faits

b.1 Violence physique

b.2 Violence psychique

b.3 Harcèlement moral

b.4 Harcèlement sexuel

b.5 Autres. "

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail

Séance du 10 octobre 2008

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

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, au terme 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 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois
- relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 10 octobre 2008 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

Chapitre Ier Portée 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'égalité 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.

Chapitre III

Durée, révision et dénonciation

Article 4

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie 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 ; les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le dix octobre deux mille huit.

REGIONAL

FLANDRE

Arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande (traduction)

(M.B., 13 avril 2005)

**Chapitre Ier
Dispositions préliminaires**

Article 1

Le présent chapitre s'applique aux services suivants :

- 1° les départements;
- 2° les agences autonomisées internes sans personnalité juridique;
- 3° les agences autonomisées internes dotées de la personnalité juridique;
- 4° les agences autonomisées externes de droit public;
- 5° les conseils consultatifs stratégiques;
- 6° le "Universitair Ziekenhuis Gent";
- 7° la "Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening";
- 8° l'Enseignement communautaire.

Article 2

§ 1er. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

- 1° politique d'égalité des chances : la politique ayant pour but d'offrir une égalité des chances à toutes les personnes de différents groupes à potentiel, toute forme de discrimination étant; éliminée;
- 2° politique de diversité : politique axée sur la reconnaissance et l'appréciation de différences entre les personnes et qui appuie et stimule de manière active cette reconnaissance et cette appréciation;
- 3° personne d'origine allochtone : personne ayant une nationalité d'un pays hors de l'Union européenne ou dont au moins un parent ou deux grands-parents ont une nationalité d'un pays hors de l'Union européenne;
- 4° personne handicapée du travail : les personnes dont les possibilités mentales, psychiques, physiques ou sensorielles sont diminuées, ce qui réduit pour une durée prolongée et dans une mesure importante leurs perspectives d'obtenir et de maintenir un emploi et de progresser dans cet emploi. Il s'agit de personnes appartenant à l'une des catégories suivantes :
 - a) les personnes enregistrées auprès du "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap" (Agence flamande pour personnes handicapées), anciennement "Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap" (Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées);

- b) les personnes qui ont obtenu leur certificat ou diplôme dans l'enseignement secondaire spécial;
- c) les personnes reconnues comme personnes handicapées par le "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle);
- d) les personnes admissibles à l'allocation de remplacement de revenus ou une allocation d'intégration octroyées à des personnes handicapées en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- e) personnes en possession d'une attestation d'incapacité de travail d'au moins 66 % délivrée par la direction fédérale des allocations aux personnes handicapées;
- f) personnes en possession d'une copie d'une décision judiciaire définitive, ou d'une attestation du Fonds des Accidents du Travail, du Service de Santé administratif ou des Fonds des Maladies professionnelles, dont il ressort une incapacité de travail d'au moins 66 %;

5° peu scolarisés : des personnes sans diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur;

6° travailleurs expérimentés : travailleurs âgés de plus de 45 ans;

7° le décret : le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi;

8° équipe d'encadrement : le groupe d'éducateurs ou gardes de nuit qui, dans les Institutions communautaires d'Assistance spéciale à la Jeunesse, sont chargés de l'encadrement d'un groupe de résidents ou de la surveillance de tous les jeunes placés;

9° objectifs : les chiffres que l'organisation veut atteindre sur le plan de la représentation proportionnelle des différents groupes à potentiel;

10° instruments de pilotage : accords conclus entre le ministre fonctionnellement compétent et les titulaires d'une fonction managériale du niveau N, repris dans un document de planning, contrat de gestion, contrat de management, accord de coopération, et instruments utilisés à des fins similaires.

§ 2. On entend par dispositions et conditions du travail telles que visées à l'article 4 du décret, les statuts du personnel, les règlements de travail et les contrats de travail individuels.

Article 3

Pour l'application du présent arrêté, les groupes à potentiel visés à l'article 2, 1°, du décret sont les personnes d'un sexe déterminé qui, par rapport à l'autre sexe, sont sous-représentées dans un segment spécifique du marché de travail, des personnes d'origine allochtone, des personnes handicapées du travail, des personnes peu scolarisées et des travailleurs expérimentés.

Chapitre II Principes généraux

Article 4

Aux fins de réaliser la participation proportionnelle et l'égalité des chances dans l'effectif du personnel, on détermine des chiffres à atteindre. Ces chiffres à atteindre sont déterminés par le ministre fonctionnellement compétent pour son domaine politique, et fixés dans les instruments de pilotage. Ils sont ensuite sanctionnés par le Gouvernement flamand.

Chaque domaine politique fait appel à un système opérationnel qui permet l'enregistrement volontaire des groupes à potentiel sur la base des définitions de l'article 2, § 1er, 3° et 4°. Cet enregistrement se fait conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Article 5

Pour la réalisation de la participation proportionnelle et de l'égalité des chances, il y a lieu de prendre des mesures et d'entreprendre des actions spécifiques afin de promouvoir l'entrée et la transition de personnes des groupes à potentiel et de prévenir leur sortie anticipée.

Article 6

Dans les Institutions communautaires d'assistance spéciale à la jeunesse, on vise à réaliser une représentation proportionnelle des hommes et des femmes dans le cadre du personnel éducatif et de surveillance. Toutefois, conformément à l'article 6 du décret et sans préjudice des dispositions de l'alinéa 2, 50 % au minimum à 80 % au maximum des emplois dans chaque équipe d'encadrement seront réservés à des personnes du même sexe que les jeunes qui leur seront confiés.

Le ministre flamand chargé de l'assistance aux personnes désigne les équipes d'encadrement dans lesquels le taux maximum de 80 % peut être dépassé pour des raisons d'organisation ou de sécurité.

Chapitre III Rapportage et appui

Article 7

§ 1er. En application de l'article 7, § 1er, 1° et 2° du décret, le conseil de gestion rédige un rapport d'avancement et un plan d'action et les transmet au plus tard le 1er juin au chargé de mission en matière d'Emancipation. Ce dernier rédige un rapport d'avancement et un plan d'action pour l'administration flamande, et les présente au ministre flamand compétent en matière de politique générale du personnel et de développement organisationnel. Le ministre transmet le rapport dans les quinze jours à la Commission Diversité du Conseil socio-économique de la Flandre, qui formule son avis dans le mois. Le Gouvernement flamand décide le 31 décembre au plus tard du rapport d'avancement et du plan d'action et les présente pour information au Parlement flamand.

Le plan d'action peut s'intégrer dans un plan pluriannuel.

§ 2. Le rapport d'avancement et le plan d'action font partie du rapportage général sur la gestion du personnel et contiennent au moins :

1° les objectifs fixés dans le domaine politique et les délais pour les réaliser ;

2° une analyse quantitative des progrès en matière de représentation proportionnelle des groupes à potentiel au sein de l'effectif du personnel;

3° une évaluation quantitative des efforts fournis en vue de promouvoir la représentation proportionnelle des groupes à potentiel dans l'effectif du personnel, en signalant les problèmes;

4° les actions que l'on compte entreprendre l'année suivante en vue de promouvoir la participation proportionnelle, l'égalité des chances et la diversité.

Article 8

§ 1er. Il est nommé pour l'administration flamande un chargé de mission en matière d'émancipation, en vue de promouvoir et de soutenir la politique en matière de participation proportionnelle, d'égalité des chances et de diversité; Le chargé de mission est chargé notamment :

1° de la rédaction d'un rapport d'avancement et un plan d'action annuels tels que visés à l'article 7, § 1er, en ce compris :

- a) la coordination des efforts fournis et des résultats réalisés pour l'administration flamande sur la base des rapports d'avancement et des plans d'action des domaines politiques;

b) une analyse critique des progrès et problèmes en matière de politique de participation proportionnelle, d'égalité des chances et de diversité;

2° l'encadrement et le soutien des services visés à l'article 1er, lors de la rédaction de leurs rapport d'avancement et plan d'action annuels;

3° la rédaction de recommandations au niveau politique;

4° le développement d'une expertise en matière d'égalité des chances et de diversité;

5° l'organisation d'un réseau de coordination dans les services visés à l'article 1er, en matière de politique d'égalité des chances et de diversité;

6° des services d'encadrement et de conseil aux membres du personnel, aux responsables du personnel et aux dirigeants en matière de politique d'égalité des chances et de diversité;

7° la sensibilisation des membres du personnel, des responsables du personnel et des dirigeants en matière d'égalité des chances et de diversité;

8° l'encadrement et la mise en œuvre de la politique en matière de harcèlement sexuel au travail.

§ 2. Le chargé de mission en matière d'émancipation est nommé par le Gouvernement flamand, pour une période de cinq ans, sur la proposition du ministre flamand compétent en matière de politique générale du personnel et de développement organisationnel. Le mandat est renouvelable. Le chargé de mission occupe une position indépendante et relève directement du ministre flamand compétent en matière de politique générale du personnel et de développement organisationnel, qui effectue également l'évaluation du chargé de mission. La fonction est assumée à temps plein, sauf convenu autrement.

§ 3. Pour être admis à cette fonction, l'intéressé doit remplir une des conditions suivantes :

1° appartenir au personnel du niveau A au sein de l'administration flamande;

2° être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A.

En outre, le candidat doit justifier d'une expertise en matière d'égalité des chances et de diversité.

§ 4. Le conseil de gestion désigne parmi les membres du personnel au moins un responsable pour l'encadrement du conseil dans sa politique en matière de participation proportionnelle, d'égalité des chances et de diversité. Afin de garantir cet encadrement, le(s) responsable(s) désigné(s) est (sont) chargé(s) notamment :

1° de la coordination des rapports d'avancement et des plans d'action des différentes entités dans le cadre du domaine politique, tels que visés à l'article 7, § 1er, 1° et 2° du décret;

2° de l'encadrement des titulaires d'une fonction managériale du niveau N lors de la réalisation de l'analyse quantitative;

3° de la mise en place et du maintien d'un réseau interne dans le cadre du domaine politique;

4° de la participation aux actions entreprises, du rapportage et de l'évaluation de ces actions, dans le réseau interne, de manière transversale dans les domaines politiques;

5° de l'encadrement des titulaires d'une fonction managériale du niveau N lors de la mise en œuvre de la politique en matière de participation proportionnelle, d'égalité des chances et de diversité;

6° la sensibilisation des membres du personnel, des responsables du personnel et des dirigeants en matière d'égalité des chances et de diversité.

§ 5. Il est créé un réseau de coordination transversale des domaines politiques, composé des responsables de chaque domaine politique et d'experts de la Communauté flamande en matière de politique d'égalité des chances

et de diversité, sous la présidence du chargé de mission en matière d'émancipation. Ce réseau soutient la réalisation d'une représentation proportionnelle dans l'effectif du personnel et de la politique d'égalité des chances et de diversité au sein de l'administration flamande, par l'échange de bonnes pratiques et le renforcement de l'expertise en matière d'égalité des chances et de diversité.

Chapitre IV **Dispositions finales**

Article 9

Les arrêtés suivants sont abrogés :

1° l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services de l'Exécutif flamand et dans les organismes d'intérêt public qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 février 1992;

2° 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;

3° l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 juin 1999 abrogeant l'arrêté royal du 9 novembre 1984 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.

Article 10

§ 1er. Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions dans lesquelles le Gouvernement flamand fixe les domaines politiques visées à l'article 2 du décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003, les dispositions suivantes sont applicables :

1° le présent arrêté est applicable aux services du Gouvernement flamand et aux organismes publics flamands;

2° par l'administration flamande visée à l'article 7, § 1er, 8, § 1er, § 3 en § 5, on entend : les services du Gouvernement flamand et les organismes publics flamands;

3° par le domaine politique visé aux articles 4, 7, § 1er et § 2, et 8, § 1er, § 4 et § 5, on entend : le Ministère de la Communauté flamande, les établissements scientifiques flamands et les organismes publics flamands;

4° par conseil de gestion visé aux articles 7, § 1er, et 8, § 4, on entend les conseils de direction et, le cas échéant, les conseils d'administration du Ministère de la Communauté flamande, des Etablissements scientifiques flamands et les Organismes publics flamands;

5° par titulaire d'une fonction managériale du niveau N visé aux articles 2, § 1er, 10° et 8, § 4, on entend les secrétaires généraux du Ministère de la Communauté flamande, les fonctionnaires dirigeants et les administrateurs généraux des Etablissements scientifiques flamands et les Organismes publics flamands.

§ 2. Par dérogation à l'article 8, § 4, les fonctionnaires d'émancipation sont désignés au sein des organismes publics flamands conformément à l'article 7 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services de l'Exécutif flamand et dans les organismes d'intérêt public qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 février 1992.

§ 3. Par dérogation à l'article 8, § 5, il est créé un comité d'accompagnement interne en matière d'émancipation conformément à l'article 9 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services de l'Exécutif

flamand et dans les organismes d'intérêt public qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande.

§ 4. Par dérogation à l'article 9, 1°, les articles 7 à 10 inclus de l'arrêté visé à l'article 9, 1° restent en vigueur.

Article 11

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception de l'article 7 qui entre en vigueur le 15 janvier 2005.

Article 12

Les membres du Gouvernement flamand sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Décret du Gouvernement flamand du 13 juillet 2007 portant promotion d'une participation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes d'avis et d'administration de l'autorité flamande (traduction)

(M.B., 6 août 2007)

Article 1

Le présent décret règle une matière communautaire et régionale.

Article 2

§ 1er. Le présent décret s'applique à tous les organes d'avis et d'administration de l'autorité flamande.

§ 2. Dans le présent décret on entend par organes d'avis de l'autorité flamande tous les conseils consultatifs stratégiques, conseils, commissions, comités et autres organes, quelle que soit leur dénomination, qui répondent à chacune des conditions suivantes :

1° être créés :

- soit par loi, arrêté ayant force de loi, arrêté royal ou arrêté ministériel en vue d'émettre des avis sur des questions appartenant à l'heure actuelle à la compétence des régions et des communautés;
- soit par décret, par arrêté du Gouvernement flamand, par arrêté d'un ministre flamand;

2° leur mission consiste principalement à rendre des avis, d'initiative ou sur demande, quelle que soit leur dénomination;

3° ils conseillent entre autres le Parlement flamand, le Gouvernement flamand, un ministre flamand ou l'administration flamande.

Les subdivisions structurelles d'un organe d'avis, mentionné à l'alinéa 1er, sont également considérées comme des organes d'avis s'elles sont elles-mêmes compétentes pour conseiller les instances, visées au 3°.

§ 3. Dans le présent décret, on entend par organes d'administration de l'autorité flamande : les conseils d'administration, les conseils de gestion, quelle que soit leur dénomination, de l'un des organismes suivants :

1° une agence autonomisée externe de droit public de l'administration flamande;

2° une agence autonomisée externe de droit privé de l'administration flamande;

3° une institution, association ou entreprise créée par l'agence autonomisée externe de droit public de l'administration flamande, visée au 1°, ou une institution, association ou entreprise à laquelle participent ces agences, si au moins la moitié du nombre d'administrateurs est désignée par ou sur la proposition de l'agence en question;

4° une autre institution, association ou entreprise que celles visées au 1° à 3° inclus, qui est créée par la Communauté flamande ou la Région flamande, ou à laquelle la Communauté flamande ou la Région flamande participe, si au moins la moitié du nombre d'administrateurs est désignée par ou sur la proposition du Gouvernement flamand.

Article 3

Pour promouvoir une participation plus équilibrée d'hommes et de femmes, les deux tiers au maximum des membres ayant voix délibérative d'un organe d'avis ou d'administration de l'autorité flamande pourront être du même sexe.

Le cas échéant, ce quota s'applique distinctement aux membres effectifs et aux membres suppléants.

Article 4

Si la désignation des membres d'un organe d'avis ou d'administration de l'autorité flamande requiert une procédure de présentation et les candidatures proposées ne permettent pas de remplir l'obligation visée à l'article 3, la procédure de présentation doit être reprise. Le cas échéant, les instances proposantes qui n'ont pas proposé un candidat du sexe sous-représenté, doivent proposer un candidat supplémentaire du sexe sous-représenté.

Tant qu'une instance proposante ne répond pas à cette condition, le mandat reste vacant.

Si l'obligation visée à l'article 4 n'est pas remplie six mois après que le mandat est devenu vacant, le Gouvernement flamand peut, sur la proposition du Ministre dont relève l'organe d'avis et d'administration, pourvoir au mandat vacant sans suivre la procédure de présentation;

Article 5

Sans préjudice de l'article 4, le Gouvernement flamand peut accorder des dérogations sur demande motivée du Ministre dont relève l'organe d'avis et d'administration, s'il s'avère impossible de remplir l'obligation visée à l'article 3.

Le Gouvernement flamand arrête les conditions auxquelles la demande doit répondre ainsi que la procédure.

Si aucune dérogation n'est accordée, le Ministre dont relève l'organe d'avis ou d'administration, dispose d'un délai de trois mois pour remplir la condition prescrite à l'article 3.

Article 6

Sauf si une dérogation est accordée conformément à l'article 5, un organe d'avis ou d'administration de l'autorité flamande ne peut délibérer valablement que si sa composition est conforme à l'article 3.

Article 7

Tous les deux ans et pour la première fois au plus tard un an après l'entrée en vigueur du présent décret, le rapport fait au Parlement flamand en exécution de l'article 2 du décret de mai 1997 portant le suivi des résolutions de la Conférence mondiale sur les Femmes qui a eu lieu à Pékin du 4 au 14 septembre 1995, contient un commentaire sur l'exécution du présent décret.

Article 8

Dans l'article 7 du décret du 18 juillet 2003 réglant les conseils consultatifs stratégiques, l'alinéa deux est remplacé par la disposition suivante :

" Chaque fois qu'au sein d'un conseil consultatif stratégique, un ou plusieurs mandats sont à attribuer à la suite d'une procédure de présentation et les candidatures proposées ne permettent pas de remplir l'obligation visée à l'article 7, alinéa 1er, la procédure de présentation doit être reprise. Le cas échéant, les instances proposantes qui n'ont pas proposé un candidat du sexe sous-représenté, doivent proposer un candidat supplémentaire du sexe sous-représenté. "

Article 9

Dans l'article 5, § 7, du décret du 7 mai 2004 relatif au " Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen " (Conseil socio-économique de la Flandre), l'alinéa deux est remplacé par la disposition suivante :

" Chaque fois qu'au sein du Conseil, un ou plusieurs mandats sont à attribuer à la suite d'une procédure de présentation et les candidatures proposées ne permettent pas de remplir l'obligation visée à l'article 5, § 7, alinéa 1er, la procédure de présentation doit être reprise. Le cas échéant, les instances proposantes qui n'ont pas proposé un candidat du sexe sous-représenté, doivent proposer un candidat supplémentaire du sexe sous-représenté. "

Article 10

Les règlements suivants sont abrogés :

1° le décret du 15 juillet 1997 portant instauration d'une représentation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs, modifié par le décret du 8 décembre 2000;

2° le décret du 18 mai 1999 portant une représentation mieux équilibrée d'hommes et de femmes au sein des organes de gestion et d'administration des organismes, entreprises, sociétés ou associations relevant du Gouvernement flamand, modifié par le décret du 8 décembre 2000.

Article 11

La composition des organes d'avis et d'administration créés avant l'entrée en vigueur du présent décret, est adaptée à la disposition de l'article 3, lors du prochain renouvellement complet des mandats. Lors d'un renouvellement d'un ou plusieurs mandats dans l'attente d'un renouvellement complet, un candidat du sexe sous-représenté est désigné tant que le quota, visé à l'article 3, n'est pas atteint. Au plus tard le 1er janvier 2009, la composition de tous les organes d'avis et d'administration qui ont été créés avant l'entrée en vigueur du présent décret, doit être adaptée à la disposition de l'article 3.

BRUXELLES

Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs

(M.B., 23 juin 1995)

Modifié par l'Ordonnance du 5 juillet 2001, (M.B., 9 avril 2002).

Article 1

On entend par organes consultatifs tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une ordonnance ou par un arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, d'un ou plusieurs membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ou de leurs départements ou services, à l'exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires.

Article 2

§ 1er. Chaque fois qu'au sein d'un organe consultatif, un ou plusieurs mandats sont à attribuer suite à une procédure de présentation, chaque instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter, pour chaque mandat, la candidature d'au moins un homme et une femme.

§ 2. (Lorsque les conditions visées au paragraphe 1er ne sont pas remplies, le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné renvoie les candidatures à l'organe chargé de les présenter. Le mandat à attribuer reste vacant tant que les conditions fixées ne sont pas remplies.)

Article 3

§ 1er. Les deux tiers au plus des membres d'un organe consultatif appartiennent au même sexe.

§ 2. Lorsque la condition visée au paragraphe 1er n'est pas remplie, l'organe consultatif concerné ne peut pas émettre d'avis valable sauf si le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné soumet au Conseil des Ministres une demande suffisamment motivée concernant l'impossibilité de remplir la condition fixée au § 1er. L'organe consultatif concerné pourra seulement recommencer à émettre valablement des avis lorsque la motivation sera jugée concluante. Sauf avis contraire du Gouvernement, cette motivation sera jugée concluante dans les deux mois suivant la présentation.

Article 4

Le Gouvernement soumet chaque année au Conseil un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente ordonnance.

Article 5

Les ministres qui ont dans leurs attributions les organes consultatifs créés avant l'entrée en vigueur de la présente modification adaptent la composition de ces organes, conformément aux dispositions prévues à l'article 3, lors du premier renouvellement des mandats et pour le 30 juin 2002 au plus tard

Arrêté 2002/838bis du Collège de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mai 2004 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail pour le personnel enseignant et assimilé et pour le personnel des centres psycho-médico-sociaux

(M.B., 25 juin 2004)

Article 1^{er}

Le présent arrêté règle une matière visée à l'article 128 de la constitution en vertu des articles 138 et 178 de la constitution.

Article 2

Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° Le Collège : le Collège de la Commission communautaire française;

2° Le Membre du Collège : le Membre du Collège qui a l'Enseignement dans ses attributions.

Article 3

Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel enseignant et assimilé des établissements d'enseignement de la Commission communautaire française ainsi qu'aux membres du personnel des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Commission communautaire française.

Article 4

Après un appel aux candidatures, le Collège désigne au sein du personnel nommé à titre définitif visé à l'article 3 et au plus tard six mois après l'entrée en vigueur du présent arrêté trois personnes de confiance, parmi lesquelles les deux sexes sont représentés. Ces personnes sont désignées pour une durée de quatre ans renouvelable.

Le Collège peut mettre fin aux fonctions d'une personne de confiance qui ne remplit pas les obligations inhérentes à sa fonction et en désigner une autre pour achever le mandat en cours.

En cas de démission d'une personne de confiance, le Collège en désigne une nouvelle pour achever le mandat en cours.

Article 5

Lorsqu'une plainte motivée a été déposée selon la procédure interne, elle est transmise avec ses annexes par le conseiller en prévention compétent au membre du Collège.

Article 6

Le Membre du Collège qui a l'Enseignement dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Ordonnance du 20 avril 2006 de la Région De Bruxelles-Capitale relative à l'élaboration par le Gouvernement d'un rapport annuel d'évaluation de la politique gouvernementale d'égalité entre les femmes et les hommes.

(M.B., 9 mai 2006)

Article 1

La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Article 2

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale rend compte chaque année devant le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale de la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes qui a eu lieu à Pékin en septembre 1995. Ce compte rendu contient l'état d'avancement et renferme une évaluation des mesures prises.

Chaque membre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale est tenu de transmettre des informations relatives aux objectifs stratégiques de son département en matière d'égalité entre les femmes et les hommes; les moyens financiers y afférents; la réalisation desdits objectifs et leur évaluation; les obstacles rencontrés et les perspectives en vue de les surmonter, le nom d'une personne de contact chargée de ces matières soit dans son cabinet, soit dans son département.

Article 3

Le compte rendu annuel sera déposé au Parlement le 30 septembre au plus tard. Le Parlement examine ce rapport avant la fin de l'année en cours et formule, le cas échéant, des recommandations au Gouvernement.

Par dérogation au premier alinéa, l'année de renouvellement du Parlement, le Gouvernement ne remet pas le rapport visé à l'article 2 dans le délai prévu. Il remet, au 30 septembre de l'année qui suit l'année du renouvellement un rapport qui porte sur la période concernée. Entre-temps, il remet pour le 1er janvier de l'année qui suit l'année du renouvellement au Parlement une note d'orientation qui comprend les informations suivantes : les priorités et objectifs stratégiques de son département en matière d'égalité entre les femmes et les hommes que souhaite porter chaque membre du Gouvernement ainsi que le nom d'une personne de contact chargée de ces matières soit dans son cabinet, soit dans son département.

Promulguons la présente ordonnance, ordonnons qu'elle soit publiée au *Moniteur belge*.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 2006 organisant la protection des membres du personnel du ministère et de certaines institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

(M.B., 12 octobre 2006)

Article 1

Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel :

- du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale;
- du Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise;
- du Fonds régional bruxellois de refinancement des trésoreries communales;
- de l'Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement;
- du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale;
- de l'Agence régionale pour la propreté;
- de l'Institut d'encouragement de la Recherche Scientifique et de l'Innovation de Bruxelles;
- de la Société du Logement de la Région bruxelloise;
- de l'Office régional bruxellois de l'Emploi;
- de la Société régionale du Port de Bruxelles;
- du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 2

Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par fonctionnaire dirigeant : le ou les fonctionnaires chargés de la haute direction du ministère ou des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale visées à l'article 1er du présent arrêté.

Article 3

Une ou plusieurs personnes de confiance de chaque rôle linguistique peuvent être désignées au sein du ministère et de chaque institution publique visée à l'article 1er.

Un agent bilingue peut cependant être désigné comme personne de confiance. Il doit posséder une connaissance suffisante de la langue de l'autre rôle linguistique que le sien, soit parce qu'il est un agent du cadre bilingue qui, en vertu de l'article 43, § 3, alinéa 3 des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative, a fourni la preuve qu'il connaît suffisamment la seconde langue, soit parce qu'il détient un certificat linguistique attestant de la connaissance suffisante de l'autre langue délivré sur la base des articles 7, 11 et 12 de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des mêmes lois.

Article 4

Les personnes de confiance sont désignées par le fonctionnaire dirigeant, suite à un appel aux candidats et selon les modalités prévues par l'article 32sexies de la loi du 4 août 1996 précitée.

Article 5

Le mandat des personnes de confiance est d'une durée de trois ans renouvelable.

Le mandat est renouvelé par le fonctionnaire dirigeant moyennant l'accord de la personne de confiance et du comité de concertation de base.

Article 6

Les personnes de confiance doivent obligatoirement suivre une formation appropriée à leurs missions.

Pour l'accomplissement de leurs missions, les personnes de confiance relèvent directement de l'autorité du fonctionnaire dirigeant.

Le fonctionnaire dirigeant veille à ce que les personnes de confiance disposent des moyens et du temps nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 7

Les personnes de confiance sont tenues par un devoir de discrétion dans l'accomplissement de leurs missions.

Article 8

Les personnes de confiance peuvent mettre fin à leur mandat à tout moment.

S'il est mis fin au mandat d'une personne de confiance, une nouvelle personne de confiance est désignée conformément à l'article 4 du présent arrêté. Celle-ci terminera le mandat en cours.

Article 9

Le mandat de personne de confiance ne peut entraîner aucun préjudice ni procurer aucun avantage pour son détenteur.

Article 10

La protection des plaignants et des témoins, visée à l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 précitée, leur est garantie dès le dépôt de la plainte motivée.

Article 11

L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 25 février 1999 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail au ministère, ainsi que dans certains organismes d'intérêt public, est abrogé.

Toutefois, les personnes de confiance désignées en vertu de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 25 février 1999, précité, restent en fonction jusqu'à la désignation des personnes de confiance prévues par le présent arrêté. Dans ce cas, moyennant la formation adéquate visée à l'article 6, alinéa 1er du présent arrêté, leurs compétences sont étendues aux dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail conformément au chapitre Vbis contenant les articles 32ter à 32tredecies de la loi du 4 août 1996 précitée.

Article 12

Le Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Décret du 22 mars 2007 de la Région De Bruxelles-Capitale relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle

(M.B. 24 janvier 2008)

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1

Le présent décret règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 127 de celle-ci.

Article 2

Le présent décret concourt à la transposition de 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, 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, de 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, de 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 et de la Directive 2002/207/CEE du Conseil 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.

Chapitre II Le principe de l'égalité de traitement

Article 3

§ 1er. Le principe de l'égalité de traitement, au sens du présent décret, implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte.

§ 2. Une discrimination directe existe lorsqu'une personne, en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

§ 3. Une discrimination indirecte existe lorsqu'une des dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager une personne par rapport à d'autres en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, de son handicap ou de sa caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination, à moins que ces dispositions, critères ou pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Article 4

L'injonction de pratiquer une discrimination directe ou indirecte est assimilée à une discrimination directe.

Article 5

Le harcèlement - à savoir tout comportement importun lié au sexe, à une prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou à une caractéristique physique, ou à tout autre motif de discrimination, et qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est assimilé à une discrimination directe.

Article 6

§ 1er. 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, à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité.

§ 2. Ne sont cependant pas discriminatoires les dispositions spéciales relatives à la protection de la grossesse, l'accouchement ou la maternité.

Article 7

Afin de garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, il convient de prévoir des aménagements raisonnables. Cela signifie que les personnes, visées à l'article 10, prennent, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

Article 8

Des inégalités de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectives et raisonnables, justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Article 9

Sans préjudice du principe de l'égalité de traitement, des mesures spécifiques peuvent être prises ou maintenues :

- lorsqu'il s'agit de remédier à des inégalités de fait qui affectent la pleine égalité entre les personnes dans les domaines de la formation professionnelle;
- lorsque, dans le cadre d'un objectif précis, elles sont nécessaires et appropriées pour rétablir une égalité des chances.

Chapitre III
Champ d'application

Article 10

Le présent décret est applicable à toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, au sein des organismes suivants :

- l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle créé par le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle;

- les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et définis aux articles 6 à 10 de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle;
- les organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés conformément au décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle;
- aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

Chapitre IV **Mise en œuvre**

Article 11

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 et au recyclage professionnels.

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, à la couleur, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap et à une caractéristique physique, ou à tout autre motif de discrimination, dans les conditions ou critères relatifs à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite à ces caractéristiques donnent lieu à une discrimination;

2° De présenter, dans l'information ou la publicité, l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels comme convenant plus particulièrement à des personnes en fonction du sexe, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des convictions religieuses ou philosophiques, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap et de la caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination;

3° De refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et la caractéristique physique ou sur tout autre motif de discrimination;

4° De créer, suivant le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et la caractéristique physique, ou suivant tout autre motif de discrimination, des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Chapitre V **Promotion de l'égalité de traitement**

Article 12

Le Collège de la Commission communautaire française désigne un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'égalité de traitement.

Cet/ces organisme(s) est/sont compétent(s) pour :

- 1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnants dans les procédures de recours;
- 2° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination;
- 3° au niveau approprié, l'échange des informations disponibles avec des organismes européens homologues, tels qu'un Institut européen pour l'égalité des sexes.

Chapitre VI Défense des droits et charge de la preuve

Article 13

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

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

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales et aux dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Article 14

§ 1er. Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'elles se sont données pour mission de poursuivre :

- 1° les institutions d'utilité publique et les associations jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans et qui, dans leurs statuts, ont inscrit comme objet la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination;
- 2° 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;
- 3° 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;
- 4° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

§ 2. Le pouvoir des organisations mentionnées à l'alinéa 1er ne porte pas atteinte aux droits de leurs membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

§ 3. Lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, l'action des associations et organisations visées au § 1er ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

Article 15

La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application du présent décret peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, de mettre fin à la situation discriminatoire, reconnue comme discriminatoire sur base des dispositions du présent décret.

Chapitre VII Sanctions

Article 16

§ 1er. Toute discrimination directe ou indirecte sur les lieux de travail commise par un membre du personnel dans l'un des organismes visés à l'article 10 peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel de ces organismes.

§ 2. Le Collège ou l'organisme agréant peut suspendre ou retirer l'agrément des organismes, visés à l'article 10, lorsque sur base d'une décision de justice, il est constaté que l'organisme a commis une discrimination au sens du présent décret.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à l'agrément de ces organismes.

Chapitre VIII Dispositions finales et abrogatoires

Article 17

Le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique est abrogé pour ce qui concerne la compétence de la formation professionnelle qui relève de la Commission communautaire française.

Article 18

Le présent décret entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

WALLONNIE

**Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 29 octobre 1982 définissant
l'orientation et la formation professionnelles pour l'application de l'article 125 de la loi
du 4 août 1978 de réorientation économique**

(M.B., 18 décembre 1982)

Article 1er

Pour l'application de l'article 125 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique dans les matières qui relèvent de la compétence de la Communauté française, il faut entendre par orientation et formation professionnelles tous cours, théoriques ou pratiques, de formation générale ou de formation spécialisée, organisés en vue de l'apprentissage d'un métier ou d'une profession ou en vue de la promotion économique, sociale, culturelle ou sportive des travailleurs.

Article 2

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Article 3

Les membres de l'Exécutif sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté du Gouvernement de la Communauté Française du 26 juillet 2000 organisant la protection des membres du personnel des services du Gouvernement de la Communauté française et de certains organismes d'intérêt public contre le harcèlement sexuel ou moral sur les lieux de travail

(M.B., 30 août 2000)

Modifié par l'Arrêté de la Communauté Française du 13 juillet 2001 (M.B., 17 août 2001) ; l'Arrêté de la Communauté Française du 19 décembre 2002 (M.B., 31 décembre 2002) et l'Arrêté de la Communauté Française du 21 avril 2004 (M.B., 8 juillet 2004).

Article 1

Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel :

1° des Services du Gouvernement, à savoir le Ministère de la Communauté française et le Service d'appui aux cabinets ministériels, ci-après dénommés " le ministère "

2° des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII créé en vertu de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

3° du Conseil supérieur de l'Audiovisuel.

Article 3

Les membres du personnel doivent s'abstenir de tout harcèlement sexuel (ou moral) sur les lieux du travail dans les rapports tant vis-à-vis des supérieurs, collègues ou subordonnés qu'à l'égard des utilisateurs du service et des tiers côtoyés sur le lieu de travail ou à l'occasion de prestations.

Article 4

§ 1er. En application de l'article 32 sexies, § 1er, 2° de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, chaque organisme visé à l'article 1 désigne au minimum deux personnes de confiance.

§ 2. Le rôle des personnes de confiance visées à l'alinéa premier est assuré par des agents de niveau 1 ou 2+, dont un membre féminin et un membre masculin, comptant une ancienneté de service de 5 ans au moins. Cette condition d'ancienneté n'est toutefois requise pour la désignation des agents composant le service de confiance d'un organisme d'intérêt public qu'à l'issue d'un délai de cinq ans à dater de la création dudit organisme.

§ 3. Les personnes de confiance sont désignées avec leur accord, pour une période de 3 ans renouvelable, par le secrétaire général du ministère, le fonctionnaire dirigeant le Service d'appui aux cabinets ministériels, le (la) Président(e) du Conseil supérieur de l'Audiovisuel ou le fonctionnaire dirigeant compétent en matière de personnel de l'organisme.

Article 7

Pour l'exercice de sa fonction, la personne de confiance relève directement du secrétaire général du ministère, du fonctionnaire dirigeant le Service d'appui aux cabinets ministériels, du (de la) Président(e) du Conseil supérieur

de l'Audiovisuel ou du fonctionnaire dirigeant compétent en matière de personnel de l'organisme, chacun pour ce qui concerne les personnes de confiance désignées au sein des services qu'il dirige.

Article 8

La déclaration de principe relative au harcèlement visée à l'article 3, ainsi que l'identité des personnes de confiance visées à l'article 4, § 2, sont communiquées aux membres du personnel.

Article 9

Toute personne qui est victime de harcèlement sexuel (ou moral) sur les lieux de travail peut porter ces faits à la connaissance du supérieur hiérarchique de l'auteur présumé.

Article 10

Tout fait de harcèlement sexuel (ou moral) sur les lieux de travail commis par un membre du personnel statutaire peut donner lieu à une procédure disciplinaire et au prononcé de peines disciplinaires conformément aux dispositions applicables au personnel statutaire.

Tout fait de harcèlement sexuel (ou moral) sur les lieux de travail commis par un membre du personnel contractuel peut donner lieu à une sanction conforme aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les procédures visées aux alinéas précédents sont indépendantes de la procédure visée à l'article 5, § 2.

Toutefois, à l'initiative ou de l'accord du membre du personnel faisant l'objet de harcèlement sexuel (ou moral), l'autorité compétente pour poursuivre l'action disciplinaire ou la procédure de licenciement se concerta avec la personne de confiance, notamment dans la perspective de compléter leur dossier respectif.

Article 11

Le secrétaire général du ministère, le fonctionnaire dirigeant le Service d'appui aux cabinets ministériels (, le (la) Président(e) du Conseil supérieur de l'Audiovisuel) ou le fonctionnaire dirigeant compétent en matière de personnel de l'organisme adresse un rapport annuel d'activités du service de confiance aux membres du Gouvernement.

Article 12

Le présent arrêté entre en vigueur à la date de sa publication au *Moniteur belge*.

Article 13

Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

**Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 avril 2002 instituant une
Coordination pour l'égalité des chances commune au Ministère de la Communauté
française et aux organismes d'intérêt public de la Communauté française**

(M.B., 7 mai 2002)

Arrêté du Gouvernement de la Communauté Française du 4 mai 2005 (M.B. 20 juillet 2005), arrêté du Gouvernement de la Communauté Française du 3 décembre 2003 (M.B. 2 janvier 2004),

Article 1

Il est institué une Coordination pour l'égalité des chances commune au Ministère de la Communauté française et aux organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII créé en application de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ci-après dénommée " la Coordination ".

Article 2

§ 1er. La Coordination a pour mission de formuler des avis sur toutes questions afférentes à l'égalité des chances, d'initiative ou à la demande de tout membre du Gouvernement de la Communauté française.

§ 2. La Coordination a également pour mission l'élaboration d'un plan de promotion de l'égalité des chances, ci-après dénommé " le plan de promotion ".

Le plan de promotion n'a pas de portée obligatoire.

Il comprend deux volets : le premier volet dresse un état des lieux pour chacune des compétences dévolues à la Communauté française par ou en vertu de la Constitution, à l'exception des compétences dont l'exercice a été transféré à la Région wallonne et à la Commission communautaire française sur la base de l'article 138 de la Constitution; le second volet comprend une liste de propositions d'actions destinées à promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de chacune de ces compétences précitées.

Le plan de promotion peut dresser un ordre de priorités des mesures proposées.

Le plan de promotion est remis à la Ministre ou au Ministre qui a l'Egalité des chances dans ses attributions au plus tard un an après l'installation de la Coordination.

La Ministre ou le Ministre qui a l'Egalité des chances dans ses attributions communique le plan au Gouvernement au plus tard dans le mois de sa réception.

Le plan de promotion peut être actualisé par la Coordination à intervalles réguliers.

Les propositions d'actions destinées à promouvoir l'égalité des chances faites par la Coordination pourront être intégrées dans la dynamique et les axes de travail du Programme d'action gouvernemental pour la promotion de l'égalité femmes-hommes de l'interculturalité et de l'inclusion sociale.

Article 3

§ 1er. La Coordination pour l'égalité des chances est composée :

-
- de deux agent(e)s par Administration générale du Ministère de la Communauté française, désigné(e)s sur base volontaire par la ou le Fonctionnaire général(e) concerné(e);
 - de deux agent(e)s pour chacun des organismes d'intérêt public visés à l'article 1er du présent arrêté, désigné(e)s sur base volontaire par la ou le Fonctionnaire dirigeant(e) compétent(e) en matière de personnel de l'organisme;
 - de deux agent(e)s du Secrétariat général du Ministère de la Communauté française, désigné(e)s sur base volontaire par la ou le Fonctionnaire général(e) compétent(e).

§ 2. Le mandat des agent(e)s désigné(e)s conformément au § 1er est de deux ans. Il ne peut être renouvelé qu'une seule fois.

§ 3. Ledit mandat n'emporte ni avantage ni inconvénient dans le chef des agent(e)s qui en sont titulaires. Ces agent(e)s bénéficient, au sein du service dans lequel ils (elles) sont administrativement affecté(e)s, des dispenses de service nécessaires à l'accomplissement de leur mandat.

§ 4. A dater du jour où il est annoncé que les mandats doivent être pourvus, chaque agent(e) bénéficie d'un mois pour faire acte de candidature. Les candidatures doivent être motivées.

Chaque Fonctionnaire général(e) et chaque Fonctionnaire dirigeant(e) compétent(e) en matière de personnel de l'organisme désigne les agent(e)s appelé(e)s à siéger au sein de la Coordination au plus tard six semaines après la date limite de dépôt des candidatures.

A défaut de désignation dans ce délai, les agent(e)s sont désigné(e)s par le Gouvernement de la Communauté française sur la proposition de la Ministre ou du Ministre qui a l'égalité des chances dans ses attributions.

Dans la mesure du possible, il est veillé à ce que les diverses catégories d'agent(e)s soient représentées au mieux.

§ 5. Chaque membre effectif a un(e) suppléant(e) qui la/le remplace en cas d'absence.

§ 6. Les membres suppléants sont désignés de la même manière que les membres effectifs.

§ 7. Lorsqu'un(e) membre effectif(ve) ne peut, pour une raison quelconque, achever son mandat, la/le membre qui la/le supplée est nommé(e) membre effectif(ve) et un(e) nouveau/nouvelle membre suppléant(e) est nommé(e) pour la durée du mandat qui reste à courir.

Article 4

La Coordination se réunit au moins une fois tous les mois.

La Coordination est installée et tient sa première réunion au plus tard un mois après la désignation de la dernière agente ou du dernier agent selon la procédure visée à l'article 3, §§ 1er et 4.

Le secrétariat de la Coordination est assuré par la Direction de l'égalité des chances du Ministère de la Communauté française.

La Coordination, aux fins de garantir au Plan de promotion une large diffusion notamment auprès du Parlement, et plus particulièrement auprès du comité d'avis chargé d'examiner les questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, auprès des administrations et organismes d'intérêt public concernés, et auprès de toute instance officielle ou reconnue susceptible d'être intéressée par son contenu, pourra, avec l'accord préalable du Gouvernement et au cas par cas, publier et diffuser le Plan de promotion et ses actualisations ainsi que les avis émis par la Coordination, via un support papier ou électronique.

Article 5

La ou le Ministre qui a l'Egalité des chances dans ses attributions et la ou le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions sont chargé(e)s, chacun en ce qui la (le) concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Article 6

Le présent arrêté produit ses effets le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Décret de la Communauté Française du 17 juillet 2002 visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs

(M.B., 13 septembre 2002)

Article 1

Au sens du présent décret, on entend par " organes consultatifs ", ci-après dénommés " organes ", les conseils, commissions, comités et autres instances, quelle que soit leur dénomination, qui sont créés par une loi, un décret ou un arrêté et qui ont pour mission principale de formuler, d'initiative ou sur demande, des avis destinés au Conseil de la Communauté française, au Gouvernement, à un ou plusieurs de ses membres ou à ses services.

Le Gouvernement peut exclure un organe du champ d'application du présent décret, pour des raisons fonctionnelles ou tenant à sa nature.

Article 2

Chaque fois qu'au sein d'un organe, un ou plusieurs mandats effectifs ou suppléants sont à attribuer à la suite d'une procédure de présentation, chaque instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter, pour chaque mandat, la candidature d'au moins un homme et une femme.

Lorsque l'obligation prévue à l'alinéa 1 n'a pas été observée, l'autorité investie du pouvoir de nomination renvoie les candidatures à l'instance chargée de présenter celles-ci et le mandat à attribuer reste vacant. La circonstance qu'un ou des mandats est (sont) vacant(s) n'empêche pas l'autorité ayant reçu un avis d'un organe irrégulièrement constitué de prendre valablement les décisions portant sur la ou les questions soumises à avis.

Lorsqu'il est impossible de satisfaire à l'obligation mentionnée à l'alinéa 1er, il peut y être dérogé moyennant une motivation inscrite dans le document de présentation et visée dans l'acte de nomination.

Article 3

§ 1er. Chaque organe comporte au minimum trente cinq pour cent de membres de chaque sexe.

Lorsque l'obligation prévue à l'alinéa 1 n'est pas observée, les avis de l'organe concerné ne sont pas valables, sauf :

- si la, le ou les Ministre(s) dont relève ce dernier ou si la ou les autorité(s) investie(s) du pouvoir de nomination adressent au Gouvernement une communication comprenant les motifs pour lesquels il est impossible de respecter la règle prévue à l'alinéa 1er;
- et si la motivation est considérée comme adéquate par le Gouvernement.

La motivation est considérée comme adéquate sauf décision contraire du Gouvernement dans les deux mois suivant la communication.

La circonstance que l'avis rendu par l'organe n'est pas valable n'empêche pas l'autorité destinataire de celui-ci de prendre valablement les décisions portant sur la ou les questions soumises à avis.

§ 2. La communication visée au § 1er est faite avant la nomination des membres de l'organe concerné.

§ 3. Le Gouvernement arrête la procédure relative à la communication visée au § 1er.

§ 4. Les avis rendus par un organe qui a obtenu la dérogation à la règle inscrite au § 1er, alinéa 1er, mentionnent ladite dérogation.

Article 4

Le Gouvernement soumet tous les deux ans au Conseil de la Communauté française un rapport d'évaluation du présent décret.

Article 5.

L'autorité investie du pouvoir de nomination adapte la composition des organes créés avant l'entrée en vigueur du présent décret conformément à l'article 3, § 1er, alinéa 1er, lors du prochain renouvellement des mandats.

Jusqu'au prochain renouvellement des mandats, les avis des organes visés à l'alinéa 1er, sont valables, même si le seuil visé à l'article 3, § 1er, alinéa 1er, n'est pas respecté.

Décret de la Conseil Régional Wallon du 15 mai 2003 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs

(M.B., 20 mai 2003)

Article 1

Au sens du présent décret, on entend par " organes consultatifs ", les conseils, commissions, comités et autres organes, quelle que soit leur dénomination :

1° qui sont créés :

a. soit par loi, par arrêté ayant force de loi, par arrêté royal ou par arrêté ministériel;

b . soit par décret du Conseil régional wallon, par arrêté du Gouvernement wallon ou par arrêté d'un ou plusieurs ministres;

2° et qui sont chargés principalement d'assister de leur avis, d'initiative ou sur demande, le Conseil régional wallon, le Gouvernement, un ou plusieurs ministres.

Article 2

Chaque fois qu'au sein d'un organe consultatif, un ou plusieurs mandats effectifs ou suppléants sont à attribuer à la suite d'une procédure de présentation, chaque instance chargée de présenter les candidatures présente, pour chaque mandat, la candidature d'au moins un homme et une femme.

Lorsque l'obligation imposée à l'alinéa 1er n'a pas été remplie, l'autorité investie du pouvoir de nomination renvoie les candidatures à l'instance chargée de présenter les candidatures. Tant que l'obligation imposée n'a pas été remplie, le mandat à attribuer reste vacant.

Lorsqu'il est impossible de satisfaire à l'obligation mentionnée à l'alinéa 1er, il peut y être dérogé moyennant une motivation spéciale inscrite dans le document de présentation et visée dans l'acte de nomination.

Article 3

Deux tiers au maximum des membres d'un organe consultatif sont du même sexe.

Lorsque l'obligation prévue à l'alinéa 1er n'est pas remplie, les avis de l'organe consultatif ne sont pas valables, sauf si le ou les ministres dont relève l'organe concerné ou si la ou les autorités investies du pouvoir de nomination communiquent au Gouvernement, en la motivant, l'impossibilité de remplir l'obligation prévue à l'alinéa 1er.

La motivation est considérée comme adéquate par le Gouvernement sauf décision contraire de celui-ci dans les deux mois suivant la communication visée à l'alinéa 2.

Dans le cas d'un organe consultatif à créer ou à constituer, la communication visée à l'alinéa 2 est faite avant la nomination des membres de l'organe consultatif concerné.

Le Gouvernement fixe la procédure relative à la communication visée à l'alinéa 2.

Lorsqu'un organe consultatif a fait usage de la procédure prévue aux alinéas 2 et 3, mention en est faite dans les avis de cet organe consultatif.

Article 4

Le Gouvernement soumet tous les deux ans au Conseil régional wallon un rapport d'évaluation sur l'application du présent décret.

Article 5

Pour les organes consultatifs qui ont été créés avant l'entrée en vigueur du présent décret, l'autorité investie du pouvoir de nomination adapte leur composition, conformément à l'article 3, lors du prochain renouvellement des mandats.

Décret du Conseil Régional Wallon du 15 mai 2003 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs dans les matières à l'égard desquelles la Région exerce les compétences de la Communauté française

(M.B., 21 mai 2003)

Article 1

Le présent décret règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée aux articles 127 et 128 de celle-ci.

Article 2

Au sens du présent décret, on entend par " organes consultatifs ", les conseils, commissions, comités et autres organes, quelle que soit leur dénomination :

1° qui sont créés :

- a) soit par la loi, par arrêté ayant force de loi, par arrêté royal ou par arrêté ministériel;
- b) soit par décret du Conseil de la Communauté française, par arrêté du Gouvernement de la Communauté française ou par arrêté d'un ou plusieurs ministres;
- c) soit par décret du Conseil régional wallon, par arrêté du Gouvernement wallon ou par arrêté d'un ou plusieurs ministres;

2° et qui sont chargés principalement d'assister, de leur avis, d'initiative ou sur demande, le Conseil régional wallon, le Gouvernement, un ou plusieurs ministres.

Article 3

Chaque fois qu'au sein d'un organe consultatif, un ou plusieurs mandats effectifs ou suppléants sont à attribuer à la suite d'une procédure de présentation, chaque instance chargée de présenter les candidatures présente, pour chaque mandat, la candidature d'au moins un homme et une femme.

Lorsque l'obligation imposée à l'alinéa 1er n'a pas été remplie, l'autorité investie du pouvoir de nomination renvoie les candidatures à l'instance chargée de présenter les candidatures. Tant que l'obligation imposée n'a pas été remplie, le mandat à attribuer reste vacant.

Lorsqu'il est impossible de satisfaire à l'obligation mentionnée à l'alinéa 1er, il peut y être dérogé moyennant une motivation spéciale inscrite dans le document de présentation et visée dans l'acte de nomination.

Article 4

Deux tiers au maximum des membres d'un organe consultatif sont du même sexe.

Lorsque l'obligation prévue à l'alinéa 1er n'est pas remplie, les avis de l'organe consultatif ne sont pas valables, sauf si le ou les ministres dont relève l'organe concerné ou la ou les autorités investies du pouvoir de nomination communiquent au Gouvernement, en la motivant, l'impossibilité de remplir l'obligation prévue à l'alinéa 1er.

La motivation est considérée comme adéquate par le Gouvernement sauf décision contraire de celui-ci dans les deux mois suivant la communication visée à l'alinéa 2.

Dans le cas d'un organe consultatif à créer ou à constituer, la communication visée à l'alinéa 2 est faite avant la nomination des membres de l'organe concerné.

Le Gouvernement fixe la procédure relative à la communication visée à l'alinéa 2.

Lorsqu'un organe consultatif a fait usage de la procédure prévue aux alinéas 2 et 3, mention en est faite dans les avis de cet organe consultatif.

Article 5

Le Gouvernement soumet tous les deux ans au Conseil régional wallon un rapport d'évaluation sur l'application du présent décret.

Article 6

Pour les organes consultatifs qui ont été créés avant l'entrée en vigueur du présent décret, l'autorité investie du pouvoir de nomination adapte leur composition, conformément à l'article 4, lors du prochain renouvellement des mandats.

Arrêté du Gouvernement wallon die 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes

(*M.B.*, 18 août 2003)

Modifié par l'arrêté GW 17 avril 2008, (*M.B.* 24 avril 2008).

Chapitre Ier Le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes

Article 1

Il est institué un Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes.

Article 2

Le Conseil contribue à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des hommes et des femmes.

Article 3

Le Conseil a notamment pour missions :

- 1° de formuler des avis et recommandations sur toute question relative à l'égalité entre hommes et femmes;
- 2° de proposer les moyens à mettre en œuvre pour accomplir cette mission;
- 3° de rendre des avis sur les mesures réglementaires;
- 4° de suivre la problématique de l'égalité entre hommes et femmes dans les autres niveaux de pouvoir.

Le Conseil adresse un rapport annuel au Gouvernement concernant ses activités.

Article 4

Le Conseil travaille soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement wallon ou d'un de ses membres soit à la demande du CESRW.

Article 5

Le Conseil rassemble toutes les informations nécessaires et peut faire appel à des expert(e)s non-membres.

Article 6

Le Conseil est composé de 25 membres effectifs et 25 membres suppléants :

- a) 12 membres effectifs et 12 membres suppléants désignés par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs;

- b) 13 membres effectifs et 13 membres suppléants, au maximum, désignés par le Gouvernement sur base de propositions faites par des associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes.

Ces membres sont mandatés par les associations qu'ils (elles) représentent.

Seuls les membres effectifs siègent au sein du Conseil. Lorsqu'un membre effectif ne peut siéger, il est remplacé par son suppléant.

Le Conseil est renouvelé tous les quatre ans.

Article 7

Le Conseil élit en son sein un(e) président(e) et deux vice-président(e)s.

Article 8

Le Conseil constitue en son sein un bureau.

Il est composé de 5 membres au minimum et 9 membres au maximum choisis parmi les membres effectifs.

Le (la) président(e) et les vice-président(e)s du Conseil en sont membres de droit et en assument la présidence et les vice-présidences.

Le bureau assure la préparation et le suivi des réunions du Conseil et exécute les missions qui lui sont confiées par celui-ci.

Article 9

Le Conseil transmet ses avis et recommandations au Gouvernement wallon, dans un délai de trente jours à dater de la demande de remise d'avis

Article 10

Le Conseil adoptera, à la majorité des 2/3, un règlement d'ordre intérieur qui organise son fonctionnement et celui du bureau et qui fixe les modalités de détermination des avis qu'il rendra ainsi que les conditions de création éventuelle de groupes de travail.

Article 11

Une fois par an, un débat est organisé au niveau de l'assemblée plénière du CESRW concernant les travaux réalisés par le Conseil et les perspectives qui se dessinent pour l'avenir.

Chapitre II Dispositions finales

Article 12

Les frais de fonctionnement du Conseil feront l'objet d'une dotation complémentaire spécifique au CESRW.

Le Gouvernement fixe le montant des jetons de présence et des frais de déplacement des membres du Conseil et du bureau.

Décret de la Communauté française du 19 mai 2004 relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement

(M.B., 7 juin 2004)

Chapitre Ier Dispositions préliminaires

Article 1

Le présent décret transpose 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, et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Article 2

§ 1er. Pour l'application du présent décret, il convient d'entendre par :

1° " principe de l'égalité de traitement " : absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur des motifs tels que la prétendue race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle;

2° " discrimination directe " : discrimination qui se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sur la base de l'un des motifs visés au 1°;

3° " discrimination indirecte " : discrimination qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison d'un des motifs de discrimination visés au 1° par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires;

4° " le Gouvernement " : le Gouvernement de la Communauté française.

§ 2. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au § 1er, 1°, est considéré comme une discrimination.

Article 3

Le présent décret est applicable aux membres du personnel :

1° des Services du Gouvernement, à savoir le ministère de la Communauté française et le service d'appui aux cabinets ministériels;

2° des organismes d'intérêt public relevant du Comité de secteur XVII créé en vertu de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° des établissements d'enseignement en Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus tels que visés par l'article 24, § 4, de la Constitution;

4° du Centre hospitalier universitaire de Liège.

2. Le présent décret est applicable aux associations subventionnées, agréées ou reconnues par la Communauté française dans le cadre des matières relevant de ses compétences.

§ 3. Le présent décret s'applique aux matières visées à l'article 127, § 1er, alinéa 1er, 2°, de la Constitution et aux articles 4 et 5 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Chapitre II

Principes généraux

Article 4

Toute discrimination directe ou indirecte est interdite.

Article 5

Une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 2, § 1er, 1°, ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Article 6

Une différence de traitement fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Article 7

Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 2, § 1er, 1°.

Article 8

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont effectués.

La personne responsable prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée de se voir dispenser une formation, sauf si ces mesures imposent à la personne responsable une charge disproportionnée.

Chapitre III

Sanctions

Article 9

Toute discrimination directe ou indirecte sur les lieux de travail commise par un membre du personnel statutaire peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel statutaire.

Article 10

Le Gouvernement peut suspendre ou retirer la subvention, l'agrément ou la reconnaissance des associations subventionnées, agréées ou reconnues par la Communauté française lorsqu'il constate que cette association a commis une discrimination au sens du présent décret ou de la loi du 25 février 2003 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.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à la reconnaissance, à l'agrément ou au subventionnement de ces associations.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Décret du Conseil Régional Wallon du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle

Modifié par le Décret de la Région Wallonne du 22 novembre 2007 (M.B., 20 décembre 2007)

(M.B., 23 juin 2004)

Chapitre Ier Dispositions introductives

Section 1re Généralités

Article 1

Le présent décret règle en partie, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 127, § 1er, de celle-ci.

Article 2

Le présent décret concourt à la transposition de la Directive 2000/43/C.E. 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 et de la Directive 2000/78/C.E. 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.

Article 3

Le présent décret vise à assurer le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle en interdisant toute discrimination au sens du présent décret.

Section 2 Critères de discrimination

Article 4

Au sens du présent décret, on entend par " égalité de traitement " l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur des convictions religieuses, philosophiques, un handicap ou une caractéristique physique, l'état de santé actuel ou futur, l'âge, l'état civil, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale ou ethnique, l'origine ou la situation familiale ou socio-économique, en ce qui concerne l'emploi et la formation professionnelle.

On entend par " discrimination directe " tout traitement réservé à une personne se produisant de manière moins favorable qu'il ne l'est, ne l'a été ou ne le serait pour une autre personne placée dans une situation comparable.

On entend par " discrimination indirecte " toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier portant préjudice à une personne par rapport à une autre placée dans une situation comparable, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par la poursuite d'un objectif légitime et que les moyens mis en œuvre soient proportionnés à la réalisation de cet objectif.

Article 5

Une différence de traitement fondée sur une des caractéristiques liées à l'un des motifs visés à l'article 4 ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

En ce qui concerne plus particulièrement les critères relatifs à l'âge ou à la situation socio-économique, une différence de traitement ne constitue pas une discrimination, notamment lorsqu'elle favorise l'insertion socioprofessionnelle ou assure la protection des personnes en faveur desquelles une action positive est menée et lorsque les moyens mis en œuvre sont proportionnés à la réalisation de cet objectif.

Article 6

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être effectués. Cela signifie que l'opérateur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins, dans une situation concrète, notamment pour permettre qu'une formation ou toute aide à l'insertion socioprofessionnelle soit dispensée à une personne handicapée, sauf si ces mesures imposent à l'opérateur une charge disproportionnée.

Le Gouvernement wallon est habilité à définir la notion d'aménagement raisonnable et à préciser les modalités d'application du principe contenu dans l'alinéa précédent.

Article 7

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 4, alinéa 1er, est considéré comme une discrimination au sens du présent décret.

**Section 3
Champ d'application**

Article 8

Dans le respect de la compétence en matière d'emploi exercée par la Région, le présent décret s'applique à toute personne, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce qui concerne l'orientation professionnelle, l'insertion socioprofessionnelle, le placement des travailleurs et l'octroi d'aides à la promotion de l'emploi.

Article 9

Dans le respect de la compétence en matière de recyclage et de reconversion professionnels exercée par la Région, le présent décret s'applique à toute personne, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce qui concerne l'insertion socioprofessionnelle et la formation professionnelle, y compris la validation des compétences.

**Chapitre II
Des actions positives**

Article 10

Pour assurer la pleine égalité des travailleurs avec ou sans emploi, le Gouvernement wallon maintient ou adopte, aux fins de garantir le principe d'égalité de traitement, des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à un des motifs visés à l'article 4, alinéa 1er.

Chapitre III

Du suivi et de l'évaluation de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle

Article 11

§ 1er. Le Gouvernement wallon élabore, après concertation avec le Conseil économique et social de la Région wallonne, un plan d'action bisannuel.

§ 2. L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, ci-après dénommé l'IWEPS, est chargé de :

1° collecter, centraliser et diffuser les études, les analyses ou les informations, rendues anonymes, relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle;

2° remettre annuellement au Gouvernement wallon un rapport d'activités et une évaluation des politiques menées par celui-ci pour favoriser l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle;

3° représenter, le cas échéant, le Gouvernement wallon dans les instances nationales ou supranationales compétentes en ce qui concerne l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

§ 3. Le Conseil économique et social de la Région wallonne est chargé de remettre des propositions ou des avis, d'initiative ou à la demande du Gouvernement wallon, concernant les actions à entreprendre pour améliorer l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

§ 4. La Commission consultative régionale du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle, créé par le décret du 1er avril 2004, est chargée d'organiser, annuellement et en collaboration avec l'IWEPS, une " table ronde " en matière d'égalité de traitement.

Chapitre IV
De la conciliation

Article 12

§ 1er. Toute personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement peut faire appel à un service de conciliation. La mission principale de ce service consiste à recevoir les plaintes des requérants et à s'efforcer de concilier leur point de vue avec celui des personnes ou services mis en cause.

Le service de conciliation fait, aux parties concernées, toute recommandation ou toute proposition qui lui paraissent de nature à régler les difficultés dont il est saisi et, à défaut de conciliation, conseille, le cas échéant, le requérant sur les démarches administratives ou judiciaires à entreprendre.

Le service de conciliation adresse au Gouvernement wallon un rapport annuel de ses activités, dans lequel l'identité des requérants ainsi que des personnes incriminées ne peut apparaître. En outre, il peut communiquer des rapports intermédiaires s'il l'estime utile. Ces rapports peuvent contenir toute proposition susceptible d'améliorer l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte lorsque celle-ci apparaît comme manifestement non fondée ou en dehors de ses compétences ou lorsque les faits se sont produits plus d'un an avant l'introduction de la plainte ou encore lorsqu'une action civile ou une procédure pénale portent sur l'objet de celle-ci.

§ 2. Le Gouvernement wallon détermine, parmi ses services, celui ou ceux auxquels il confie cette tâche de conciliation.

§ 3. Le Gouvernement wallon est habilité à préciser les modalités d'exécution de la mission confiée au conciliateur.

Chapitre V Du contrôle

Article 13

La surveillance et le contrôle des dispositions du présent décret et de ses arrêtés d'exécution en ce qu'elles sont applicables en vertu de l'article 8 sont exercés conformément aux dispositions du décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi.

Article 13bis

La surveillance et le contrôle des dispositions du présent décret et de ses arrêtés d'exécution en ce qu'elles sont applicables en vertu de l'article 9 sont exercés conformément aux dispositions du décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels.

Chapitre VI Des dispositions pénales

Article 14

Toute personne qui commet volontairement ou consciemment un acte discriminatoire, au sens du présent décret, est sanctionnée d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 100 à 1.000 euro, ou de l'une de ces peines seulement.

En cas de récidive, la peine visée à l'alinéa précédent peut être portée au double du maximum.

Article 15

Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, à l'exception du chapitre V, s'appliquent aux infractions constatées en vertu du présent décret.

Chapitre VII Des dispositions civiles

Article 16

A la demande de la victime d'un acte discriminatoire, le juge constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement au sens du présent décret.

Le juge peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

La procédure prévue à l'article 22 de la loi du 25 février 2003 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 est applicable à l'action en cessation fondée sur le présent article.

Article 17

Lorsque la victime d'une discrimination ou son représentant invoque, devant la juridiction compétente, des faits, tels que des données statistiques ou des tests de situation, qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à la partie défenderesse.

La preuve de la discrimination peut être fournie au moyen d'un test de situation qui peut être établi par constat d'huissier.

Article 18

Le juge peut, à la demande de la victime d'un acte discriminatoire, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de l'acte de discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci.

Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Chapitre VIII
Des dispositions finales

Article 19

A l'article 1er du décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi, modifié par le décret du 6 mai 1999, est ajouté un point 9°, rédigé comme suit :

" 9° le décret relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle. "

Article 20

Le Gouvernement wallon remet annuellement, selon des modalités qu'il détermine, un rapport sur l'exécution du présent décret au Conseil régional wallon.

Article 21

Le Gouvernement wallon fixe la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne du 23 janvier 2007 relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

(M.B. 20 avril 2007)

Article 1
Objet

Dans le respect de leurs compétences respectives, les parties signataires s'engagent à poursuivre et à coordonner leur politique locale d'égalité entre les femmes et les hommes de la manière suivante :

1) en soutenant dans chaque province francophone (Namur, Liège, Luxembourg, Brabant wallon, Hainaut) une coordination provinciale dont les missions sont les suivantes :

- coordonner l'action des partenaires locaux. A travers l'expression partenaires locaux, il faut entendre, notamment, les associations féminines, les services de police, les instances judiciaires, les services de médiation, les services d'aide médicale, les organisations d'assistance sociale, les communes et organismes d'intérêt public dépendant de ces communes, les équipes de recherche universitaires qui travaillent sur le thème de l'égalité ainsi que les Commissions consultatives communales et/ou les échevin(e)s en charge de l'égalité, les établissements scolaires, les entreprises locales ou encore les organismes de formation et d'insertion socioprofessionnelle;

- collaborer avec les partenaires locaux afin de :

- dans le cadre de la lutte contre les violences à l'égard des femmes (volet 1) :

- identifier les besoins avec les partenaires locaux existants qui entrent en contact avec des femmes victimes de violences, à savoir, notamment, les services de police, les instances judiciaires, les services de médiation, les services d'aide médicale, les associations actives en la matière et les organisations d'aide sociale;

- centraliser l'information pertinente émanant tant des instances de décision fédérales, régionales, communautaires et provinciales que de l'Institut pour l'Egalité des Chances entre les Femmes et les Hommes et des partenaires locaux;

- favoriser les synergies et la coopération entre les différents acteurs locaux, notamment les associations qui accueillent et hébergent les femmes victimes de violence;

- s'intégrer dans les coordinations existantes et favoriser des actions de sensibilisation et de prévention.

- Dans le cadre de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, sur le plan socio-économique, dans la vie sociale et dans l'accès aux lieux de décision (volet 2) :

- mettre sur pied des projets en matière de politique d'égalité avec, notamment, les communes et les organismes d'intérêt public dépendant de ces communes, les entreprises locales, le monde associatif local, les établissements scolaires et les organismes de formation et d'insertion socioprofessionnelle et le FOREm.

2) En soutenant annuellement un appel à projets dont l'objectif est de soutenir des projets pilotes dans le domaine de la politique d'égalité entre femmes et hommes sur le plan local dans les cinq provinces francophones. Ces projets, associant les partenaires locaux, sont introduits par les coordinations provinciales, et ont un caractère novateur et pertinent dans le cadre du développement d'une politique locale d'égalité des femmes et des hommes, dans les cinq provinces francophones (Namur, Liège, Luxembourg, Brabant wallon, Hainaut).

3) En veillant à assurer une cohérence dans les projets relevant du volet socio-économique coordonnés par les coordinations provinciales.

Article 2

Budget

Un Fonds commun de la politique locale est créé au sein de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes. Il est alimenté, dans la limite des fonds disponibles, par l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne.

Un budget € 215.325 est mis annuellement à disposition :

1) pour les coordinations provinciales :

. € 62.400 par l'Etat fédéral, soit € 12.480 par province, à savoir € 6.240 par coordinateur/trice, répartis en 2 équivalents temps plein;

. € 20.800 par la Communauté française, soit € 4.160 par province répartis en deux équivalents temps plein;

. € 41.600 par la Région wallonne, dont :

* € 20.800, à charge de la Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des Chances, soit € 4.160 par province et par équivalent temps plein affecté au volet 1 (lutte contre les violences à l'égard des femmes);

* € 20.800 à charge du Ministre de l'Economie, de l'Emploi et du Commerce extérieur, soit € 4.160 par province et par équivalent temps plein affecté au volet 2 (promotion de l'égalité des femmes et des hommes, sur le plan socio-économique, dans la vie sociale et dans l'accès aux lieux de décision).

Ces calculs se font sur la base de deux équivalents temps plein travaillant, chacun, sur l'un des deux volets. Si l'affectation est inférieure, les montants doivent être réduits à due concurrence.

2.

2) pour l'appel à projets :

- € 62.400 par l'Etat fédéral, soit € 12.480 par province;

- € 28.125 par la Communauté française, soit € 5.625 par province.

Pour l'ensemble du Fonds commun, les contributions de la Communauté française et de la Région wallonne sont versées à l'Institut pour le mois de mars de l'année à laquelle elles se rapportent.

Les différents budgets, et leur répartition respective, peuvent être adaptés moyennant l'accord de toutes les parties concernées représentées au sein du comité de gestion, après évaluation, par un avenant au présent accord de coopération.

Afin de préserver la répartition initiale de la charge financière, un système de réduction proportionnelle de l'ensemble des contributions est prévu, dans l'hypothèse où une ou plusieurs entités signataires ne seraient pas en mesure de verser tout ou partie de leur contribution suite à des mesures de restrictions budgétaires internes.

Article 3

Gestion administrative, financière et budgétaire.

L'Institut est chargé d'effectuer (à titre gratuit) la gestion administrative, financière et budgétaire :

- des conventions établies avec les provinces en vue d'assurer le financement des coordinateurs(trices), à savoir : gestion du financement, réception et analyse des pièces justificatives, analyse du rapport d'activité et approbation du plan de travail en accord avec le comité de gestion mentionné à l'article 4 du présent accord de coopération;

- des projets sélectionnés dans le cadre de l'appel à projets, à savoir : suivi de l'appel à projets et des projets sélectionnés, réception et vérification des pièces justificatives, paiement des montants alloués aux projets sélectionnés. La sélection et le suivi des projets devront s'effectuer, en fonction de l'affectation de leur apport financier déterminé à l'article 2, en concertation avec les partenaires regroupés au sein du comité de gestion mentionné à l'article 4 du présent accord de coopération.

Au titre de sa gestion financière et budgétaire, l'Institut rendra également au comité de gestion, décrit ci-après, un rapport semestriel.

Article 4

Comité de gestion.

§ 1er. Il est créé un comité de gestion de la politique locale composé de huit membres minimum, parmi lesquels au moins :

- un(e) représentant(e) du (de) la Ministre du Gouvernement fédéral en charge de l'Egalité des Chances;
- un(e) représentant(e) du (de) la Ministre du Gouvernement de la Communauté française en charge de l'Egalité des Chances;
- un(e) représentant(e) du (de) la Ministre du Gouvernement wallon en charge de l'Egalité des Chances;
- un(e) représentant(e) du (de) la Ministre du Gouvernement wallon en charge de l'Emploi;
- un(e) représentant(e) de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes;
- un(e) représentant(e) de la Direction de l'Egalité des Chances du Ministère de la Communauté française;
- un(e) représentant(e) de la Direction générale de l'Action sociale et de la Santé du Ministère de la Région wallonne;
- un(e) représentant(e) de la Direction générale de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région wallonne.

§ 2. Sur base des objectifs définis à l'article 1er, les missions du comité de gestion sont les suivantes :

En ce qui concerne les coordinations provinciales :

- définir les axes prioritaires du plan d'action des coordinations provinciales;
- approuver ces plans d'actions annuels (portant sur les deux volets définis dans le préambule) ainsi que les rapports d'activité annuels (compte-rendu détaillé des actions mises en œuvre et résultats engrangés dans le cadre des missions définies à l'article 1er) et ce dans un délai de deux mois à compter de la remise du rapport et/ou du Plan;
- assurer, sous réserve de l'approbation des plans d'actions annuels déposés par les coordinations provinciales, le cofinancement des salaires annuels des coordinateurs(trices) provinciaux(ciales) à concurrence d'un équivalent temps plein pour chacun des deux volets et par province. Ces coordinateurs(trices) provinciaux(ciales) s'emploieront aux tâches définies par le présent accord de coopération sous l'autorité de la Province et sous le suivi et l'évaluation des comités provinciaux d'accompagnement.

En ce qui concerne l'appel à projets :

- définir les axes de l'appel à projets et, sur proposition de l'Institut, les modalités de lancement et d'exécution de l'appel à projets (planning, etc.);

- sélectionner les projets soumis dans le cadre de l'appel à projets;

- déterminer et accorder le financement lié aux projets sélectionnés.

§ 3. Le comité de gestion se réunit au moins trois fois par an.

§ 4. Le secrétariat du comité de gestion est assuré par l'Institut qui :

- organise une collaboration permanente et structurelle avec les administrations régionales et communautaires concernées;

- examine et analyse la pertinence et la faisabilité des plans d'actions et projets déposés par les coordinations provinciales et présente ceux-ci au comité de gestion avec une proposition de décision lors de l'approbation des plans d'actions et de la sélection des projets déposés dans le cadre de l'appel à projets;

- accompagne et évalue les projets menés par les coordinations provinciales;

- examine les rapports d'activité annuels des coordinations provinciales et présente ceux-ci au comité de gestion avec une proposition de décision lors de l'approbation des rapports d'activités;

- présente au comité de gestion, d'initiative ou sur demande, toute proposition de nature à améliorer la mise en œuvre et/ou l'efficacité de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes définie dans le présent accord de coopération;

- réalise un rapport annuel sur la mise en œuvre de l'accord de coopération. Ce rapport sera approuvé par le comité de gestion puis présenté aux Gouvernements respectifs.

Article 5

Communication

L'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne s'engagent à faire apparaître dans leurs communications respectives concernant la politique locale d'égalité entre les femmes et les hommes la participation des cosignataires de cet accord de coopération.

Article 6

Faculté de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des Parties, sous réserve qu'un préavis de six mois soit respecté.

Bruxelles, le 23 janvier 2007, en trois exemplaires.

Décret de la Région wallonne du 22 mars 2007 portant approbation, en ce qui concerne les matières dont l'exercice a été transféré par la Communauté française, de l'Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et l'Etat fédéral relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

(M.B., 23 avril 2007)

Article 1

Le présent décret règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128, § 1er, de celle-ci.

Article 2

Il est donné assentiment à l'Accord de coopération conclu entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dont le texte figure en annexe.

Article 3

Le présent décret entre en vigueur dès sa publication au *Moniteur belge*.

Décret de la Région wallonne du 22 mars 2007 portant approbation de l'Accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et l'Etat fédéral relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes

(M.B., 20 avril 2007)

Article 1

Il est donné assentiment à l'Accord de coopération conclu entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dont le texte figure en annexe.

Article 2

Le présent décret entre en vigueur dès sa publication au *Moniteur belge*.

Décret de la Communauté Française du 30 mars 2007 portant assentiment à l'accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes

(M.B., 8 août 2007)

Article 1

Il est donné assentiment à l'accord de coopération conclu entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dont le texte figure en annexe.

Article 2

Le présent décret entre en vigueur dès sa parution au *Moniteur belge*.

ANNEXE.

Article N

Accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹.

¹ Pour l'Accord, voir 23 janvier 2007

COMMUNAUTE GERMANOPHONE

Loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone

(M.B., 28 août 2002)

Modifié par l'article 31 de la loi du 13 décembre 2002 (M.B., 10 janvier 2003).

**Chapitre I
Disposition générale**

Article 1

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

**Chapitre II
Modifications du Code électoral pour l'élection des Chambres législatives fédérales**

Article 2

L'article 117bis du Code électoral, inséré par la loi du 24 mai 1994, est remplacé par la disposition suivante :

" Article 117bis. Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

Les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent. "

Article 3

A l'article 123, alinéa 4, du même Code, inséré par la loi du 24 mai 1994, les mots " Il ne peut " sont remplacés par les mots " Sauf dans le cas prévu au 6° de l'alinéa précédent, il ne peut ".

**Chapitre III
Modification de la loi du 6 juillet 1990 réglant les modalités de l'élection du Conseil de la Communauté germanophone**

Article 4

L'article 22bis de la loi du 6 juillet 1990 réglant les modalités de l'élection du Conseil de la Communauté germanophone, inséré par la loi du 24 mai 1994, est remplacé par la disposition suivante :

" Article 22bis. Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

Les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent. "

Chapitre IV

Loi du 5 mai 2003

Disposition transitoire

Article 5

§1. Lors du premier renouvellement complet des chambres législatives fédérales après l'entrée en vigueur de la présente loi, ni les trois premiers candidats titulaires, ni les trois premiers candidats suppléants de chacune des listes ne peuvent être du même sexe.

En outre, sur chacune des listes, ni l'écart entre le nombre des candidats titulaires de chaque sexe ni celui entre le nombre des candidats suppléants de chaque sexe ne peuvent être supérieurs à un.

§ 2. Lors du premier renouvellement complet du Conseil de la Communauté germanophone après l'entrée en vigueur de la présente loi, les trois premiers candidats de chacune des listes ne peuvent être du même sexe.

En outre, sur chacune de listes, l'écart entre le nombre de candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

Chapitre V

Disposition finale

Article 6

Chaque assemblée procède, dans les six mois de sa constitution, à une évaluation des effets de la présente loi sur la présence d'élus en son sein.

Loi du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexes différent dans le gouvernement de la Communauté germanophone

(M.B., 12 juin 2003)

Chapitre I Disposition générale

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Chapitre II Du Gouvernement de la Communauté germanophone

Article 2

L'article 49 de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, modifié par la loi du 7 janvier 2002, est complété par l'alinéa suivant :

" En cas d'élection séparée des membres du gouvernement, si après désignation de l'avant-dernier membre, tous les membres sont de même sexe, le scrutin pour la désignation du dernier membre est limité aux candidats appartenant à l'autre sexe. "

Chapitre III Entrée en vigueur

Article 3

La présente loi entre en vigueur à la date du prochain renouvellement intégral du Conseil de la Communauté germanophone.

Décret de la Communauté Germanophone du 3 mai 2004 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs (traduction)

(M.B., 20 septembre 2004)

Article 1

Champ d'application

Pour l'application du présent décret on entend par " organes consultatifs " les conseils, commissions, comités et autres organes quelle que soit leur dénomination

1° qui ont été ou sont créés par loi, arrêté royal, arrêté ministériel, décret de la Communauté germanophone, arrêté du Gouvernement ou arrêté d'un Ministre de la Communauté germanophone

2° et qui sont principalement chargés d'assister le Gouvernement, un Ministre ou les services du Gouvernement en exerçant une fonction consultative.

Article 2

Listes de présentation

Chaque fois qu' un ou plusieurs mandats effectifs doivent être conférés au sein d'un organe consultatif dans le cadre d'une procédure de présentation, l'instance habilitée à présenter des candidats propose au moins un homme et une femme pour chaque mandat.

L'impossibilité de remplir cette condition doit être expressément motivée. Dans le cas contraire, et lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination considère le motif insuffisant, elle renvoie les candidatures et le mandat reste vacant jusqu'à ce que la condition stipulée au § 1er soit remplie.

Article 3

Composition des organes

§ 1er. Deux tiers au plus des membres ayant voix délibérative d'un organe consultatif peuvent être du même sexe.

L'impossibilité de remplir cette condition doit être expressément motivée et communiquée au Gouvernement. Dans le cas contraire et si le Gouvernement considère le motif insuffisant, l'organe ne peut rendre aucun avis valable.

Si le Gouvernement n'a pas pris d'autre décision dans les deux mois à dater de la communication stipulée au deuxième alinéa, le motif est considéré comme suffisant.

§ 2. Pour la création ou l'installation d'organes, la communication stipulée au § 1er, alinéa 2, doit intervenir avant la nomination des membres.

§ 3. Lorsqu'un membre suppléant termine le mandat d'un membre démissionnaire et que, par conséquent, la condition mentionnée au § 1er n'est plus remplie, l'autorité investie du pouvoir de nomination invite l'instance habilitée à proposer des candidats, à proposer un candidat de sexe opposé.

Le cas échéant, l'instance habilitée à présenter des candidats, motive l'impossibilité de remplir cette condition conformément à l'article 2, alinéa 2.

Article 4

Validité des avis

Le fait qu'un organe consultatif ne soit pas constitué régulièrement ou qu'un mandat soit vacant, n'empêche pas l'autorité qui doit recueillir un avis de cet organe de décider valablement sur les questions concernées.

Article

Rapport adressé au Conseil de la Communauté germanophone 5

Tous les deux ans, le Gouvernement soumet au Conseil de la Communauté germanophone un rapport relatif à l'application du présent décret.

Article 6

Dispositions transitoires

Lors du premier renouvellement complet des mandats, l'autorité investie du pouvoir de nomination adapte la composition des organes existant avant l'entrée en vigueur du présent décret, conformément aux dispositions de l'article 3, § 1er. Ces organes peuvent jusque là rendre des avis valables.

Au plus tard cinq ans après l'entrée en vigueur du présent décret, tous les organes consultatifs doivent être composés conformément à l'article 3, § 1er.

Article 7

Disposition abrogatoire

Sont abrogés :

- l'article 51, § 4, du décret sur les médias du 26 avril 1999;
- l'article 4, § 2, alinéa 1, deuxième phrase, et alinéa 2, du décret du 26 juin 2000 portant création d'un Conseil économique et social de la Communauté germanophone.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent décret entre en vigueur le jour de son adoption.

Adopté par le Conseil de la Communauté germanophone.

Décret de la Communauté Germanophone du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail (traduction)

(M.B., 13 août 2004)

Modifications DCG du 25 juin 2007

Chapitre Ier Dispositions liminaires.

Transposition de directives européennes

Article 1

Le présent décret transpose, au niveau de la Communauté germanophone, 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, 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 et la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil 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.

Définitions

Article 2

§ 1er. Pour l'application du présent décret on entend par :

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

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

3° intermédiaires : toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes qui proposent des services dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel, du placement et de la formation;

4° personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone : le personnel du Ministère de la Communauté germanophone, le personnel des cabinets du Gouvernement de la Communauté germanophone, le personnel des organismes publics qui dépendent de la Communauté germanophone ainsi que le personnel de l'enseignement de la Communauté germanophone;

5° dispositions : toutes les dispositions légales et réglementaires, les contrats de travail individuels et conventions collectives de travail ainsi que les règlements de travail applicables au personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;

6° discrimination directe : il y a discrimination directe lorsqu'une personne, en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de sa nationalité, de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de ses convictions politiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de son origine sociale, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination indirecte : il y a discrimination indirecte lorsque des dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager une personne par rapport à d'autres en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de sa nationalité, son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de ses convictions politiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de son origine sociale, à moins que ces dispositions, critères ou pratiques ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires;

8° caractéristiques de discrimination : le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, l'handicap et la caractéristique physique;

9° égalité de traitement : absence de toute discrimination directe et indirecte;

10° services de la Communauté germanophone : les employeurs respectifs du personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;

11° le Gouvernement : le Gouvernement de la Communauté germanophone.

§ 2. Le Gouvernement peut préciser ce qu'il y a lieu d'entendre, aux fins du présent décret, par orientation professionnelle, information sur les professions, formation et perfectionnement professionnels, reconversion, accompagnement professionnel, placement et accès à la formation.

Champ d'application *ratione personae*.

Article 3

Le présent décret est applicable aux :

- services de la Communauté germanophone ainsi qu'au personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;
- intermédiaires en ce qui concerne les services qu'ils prestent;
- employeurs en ce qui concerne les aménagements raisonnables prévus à l'article 13 pour les personnes handicapées.

Chapitre II Principe de l'égalité de traitement

Section 1^{re} Principe général

Champ d'application *ratione materiae*

Article 4

L'égalité de traitement doit être garantie, tant dans les dispositions que dans les comportements dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel, du placement et de l'accès à la formation.

Assimilations

Article 5

§ 1er. L'injonction de pratiquer une discrimination directe ou indirecte est assimilée à une discrimination directe.

§ 2. Le harcèlement - à savoir tout comportement importun lié au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale, et qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est assimilé à une discrimination directe.

Section 2

Mise en œuvre du principe général de l'égalité de traitement

Sous-section 1^{re}

Egalité de traitement dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement.

Conditions et critères

Article 6

En ce qui concerne les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de faire référence au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale dans les conditions ou critères ou de prévoir dans ces conditions ou critères des caractéristiques qui, sans être en relation directe avec le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale, mènent à de la discrimination.

Informations ou publicité

Article 7

Dans les informations et la publicité, il est interdit de présenter l'orientation professionnelle, l'information sur les professions, la formation et le perfectionnement professionnels, la reconversion, l'accompagnement professionnel et le placement comme étant particulièrement appropriés à un groupe déterminé de personnes en raison du sexe, de la prétendue race, de la couleur, de l'ascendance, de la nationalité, de l'origine nationale ou ethnique, de la langue, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des

convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de l'origine sociale.

Article 8

Refus de ou entrave à l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement

Il est interdit de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement en raison de caractéristiques qui ont un rapport direct ou indirect avec le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale.

Techniques et tests

Article 9

Dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de prévoir des techniques et tests qui font naître une discrimination directe ou indirecte.

**Sous-section 2
Dispositions générales**

Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation

Article 10

Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation

Pour l'accès à la formation, il est interdit de prévoir des conditions différentes basées sur le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale.

Interdiction de discrimination lors de l'obtention ou de la délivrance de diplômes divers

Article 11

Il est interdit de soumettre l'obtention ou la délivrance de diplômes, brevets, certificats ou autres titres à des conditions différentes suivant le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale.

Mesures positives

Article 12

Sans préjudice du principe de l'égalité de traitement, des mesures spécifiques peuvent être adoptées ou maintenues, qui contribuent à assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle en prévenant ou compensant des désavantages liés au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale.

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Article 13

Afin de garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être réalisés. Cela signifie que les intermédiaires et les employeurs prennent les mesures appropriées et nécessaires dans une situation concrète pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, de participer à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, sauf si ces mesures imposent à l'intermédiaire ou à l'employeur concerné une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

Justification de l'inégalité de traitement fondée sur l'âge

Article 14

Des inégalités de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectives et raisonnables, justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

De telles inégalités de traitement peuvent notamment concerner la fixation de conditions particulières pour l'accès à la formation professionnelle, au perfectionnement, à la reconversion qui ont pour but de promouvoir l'intégration professionnelle des jeunes, des travailleurs âgés et des personnes bénéficiant de l'aide sociale ou d'assurer leur protection

Chapitre III Promotion de l'égalité de traitement

Organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement

Article 15

Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'égalité de traitement.

Cet/ces organisme(s) est/sont compétent(s) pour :

1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours;

2° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination.

Chapitre IV Contrôle et sanctions

Contrôle

Article 16

A l'article 1er, alinéa 1er, du décret du Conseil régional wallon du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi, modifié par l'article 20, § 1, du décret du 17 janvier 2000 portant création d'un Office de l'emploi en la Communauté germanophone, est inséré un point 12 reprenant le titre du présent décret.

Sanctions

Article 17

Dans le cadre du champ d'application du présent décret, est punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 50 à 1.000 €, toute personne qui :

- dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal incite à la discrimination;
- dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal fait connaître son intention de commettre une discrimination.

Charge de la preuve

Article 18

Toute personne ayant un intérêt à la cause peut intenter une action devant la juridiction compétente afin d'assurer que les dispositions du présent décret seront respectées. Si la personne établit devant cette juridiction des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver que le principe de l'égalité de traitement a bien été respecté.

L'alinéa précédent n'est applicable ni aux procédures pénales ni à des dispositions légales plus favorables au plaignant en ce qui concerne la charge de la preuve.

Injonction de mettre fin à la discrimination

Article 19

La juridiction saisie d'une action concernant l'application du présent décret, peut de plein droit enjoindre toute personne qui ne respecte pas le principe de l'égalité de traitement à mettre fin, dans un délai qu'elle détermine, au comportement ayant été reconnu discriminatoire sur la base des dispositions du présent décret.

Article 19bis

Mesures de protection dans le cadre des relations de travail

§ 1er. Lorsque, dans le cadre des relations de travail, une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation des dispositions du présent décret, il est interdit à l'employeur de prendre des mesures préjudiciables à l'encontre de cette personne, à moins que les raisons soient étrangères à la plainte.

§ 2. Pour l'application du présent article, l'on entend notamment par " mesure préjudiciable " la fin du contrat de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou une mesure préjudiciable prise après la rupture du contrat de travail.

§ 3. Au sens du présent article, la locution " introduire une plainte " signifie :

1° une plainte motivée introduite par la personne concernée, auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

2° une plainte motivée introduite par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, du présent décret au bénéfice de la personne concernée, auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

3° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par la personne concernée;

4° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, au bénéfice de la personne concernée.

On entend par la locution " plainte motivée ", utilisée aux points 1° et 2° de l'alinéa précédent, une lettre datée, signée, notifiée par recommandé et exposant les faits qui laissent présager une discrimination.

§ 4. Lorsque l'employeur, dans les douze mois de l'introduction de la plainte, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, il lui appartient de prouver que la mesure préjudiciable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte.

Lorsqu'une plainte a été introduite devant la juridiction compétente par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois prévu à l'alinéa précédent est prolongé et expire seulement trois mois après le jour où le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 5. Si l'employeur, conformément au § 1er, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, celle-ci ou l'organisation ou association qui la représente demande sa réintégration dans l'entreprise, dans le service ou au poste de travail aux conditions préalablement en vigueur.

La demande est introduite par recommandé dans les trente jours suivant la notification du licenciement avec ou sans préavis, ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position dans les trente jours suivant la notification de la demande.

L'employeur qui réintègre la personne concernée dans l'entreprise, dans son précédent service ou poste de travail aux conditions préalablement en vigueur est obligé de payer le traitement perdu en raison du licenciement ou de la modification unilatérale des conditions de travail ainsi que les cotisations y relatives dues par l'employeur et le travailleur.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à la mesure préjudiciable prise après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration conformément au § 5, alinéa 1er, et si la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer une indemnité à la personne concernée, indemnité égale, selon le choix de cette personne, à un forfait représentant six mois de traitement mensuel brut ou au préjudice réellement subi et dont l'ampleur devra dans ce cas être prouvée par l'intéressé.

§ 7. L'employeur est obligé de payer la même indemnité sans que l'intéressé ou l'organisation, association ou organisme qui le représente doive introduire la demande de réintégration conformément au § 5 lorsque :

1° la juridiction compétente considère comme établis les faits qui laissent présager une discrimination et qui forment l'objet de la plainte;

2° l'intéressé rompt la relation de travail parce que le comportement de l'employeur enfreint le § 1er, ce qui constitue pour l'intéressé un motif de rompre la relation de travail sans préavis et avant terme;

3° l'employeur a rompu la relation de travail pour faute grave, la juridiction compétente estimant cependant cette rupture non fondée et contraire au § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable a été prise après la rupture de la relation de travail et qu'elle enfreint le § 1er, l'employeur doit payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection prévue dans le présent article est également applicable aux personnes qui, dans le cadre de plaintes introduites conformément au § 3, interviennent au titre de témoin.

§ 10. Les dispositions du présent article s'appliquent également à toutes les personnes qui ne sont pas des employeurs mais exercent une certaine forme d'autorité sur les intéressés. "

Article 19ter

Mesures de protection en dehors de la relation de travail

§ 1er. Lorsque, en dehors de la relation de travail, une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation des dispositions du présent décret, il est interdit au défendeur de prendre des mesures préjudiciables à l'encontre du plaignant, à moins que les raisons soient étrangères à la plainte.

§ 2. Au sens du présent article, la locution " introduire une plainte " signifie :

1° une plainte motivée introduite auprès de l'intermédiaire par la personne concernée;

2° une plainte motivée introduite auprès de l'intermédiaire par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, du présent décret au bénéfice de la personne concernée;

3° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par la personne concernée;

4° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, du présent décret au bénéfice de la personne concernée.

On entend par la locution " plainte motivée ", utilisée aux points 1° et 2° de l'alinéa précédent, une lettre datée, signée, notifiée par recommandé et exposant les faits qui laissent présager une discrimination.

§ 3. Lorsque, dans les douze mois de l'introduction de la plainte, une mesure préjudiciable a été prise à l'encontre de la personne concernée, il appartient au défendeur de prouver que la mesure préjudiciable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte.

Lorsqu'une plainte a été introduite devant la juridiction compétente par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois prévu à l'alinéa précédent est prolongé et expire seulement trois mois après le jour où le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 4. Si la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'auteur de la discrimination doit payer une indemnité à la personne concernée, indemnité égale, selon le choix de cette personne, à un forfait de 650 € ou au préjudice réellement subi et dont l'ampleur devra dans ce cas être prouvée par l'intéressé.

§ 5. La protection prévue dans le présent article est également applicable aux personnes qui, dans le cadre de plaintes introduites conformément au § 2, interviennent au titre de témoin.

§ 6. A la demande du défendeur, la juridiction saisie conformément au § 2 peut réduire les délais prévus au § 3. "

Autorisation d'ester en justice accordée aux organisations

Article 20

Les associations ou organisations suivantes peuvent également ester en justice dans des litiges auxquels l'application du présent décret a donné lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'elles se sont données pour mission de poursuivre :

1° les établissements d'utilité publique et les associations jouissant de la personnalité juridique et qui, dans leurs statuts, ont inscrit comme objet la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, telles que définies 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.

Toutefois, lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, l'action des associations et organisations visées à l'alinéa précédent ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

L'action en justice fondée sur le présent article est soumise aux règles de procédure suivantes :

1° les actions sont formées par requête écrite, notifiée par lettre recommandée ou déposée auprès de la juridiction compétente;

2° les jugements et arrêts sont communiqués par pli judiciaire aux parties concernées;

3° les organisations représentatives visées à l'alinéa premier peuvent se faire représenter devant la juridiction compétente par une personne en possession d'une procuration écrite; ce délégué peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient toutes les diligences que cette représentation comporte, notamment introduire une requête, plaider et, recevoir toutes communications relatives à la procédure, l'instruction et au jugement du litige.

Chapitre V

Dispositions modificatives, abrogatoires et finales

Section 1re

Personnel de l'enseignement

Article 21

Dans l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

1° l'article 12, 1°, est remplacé comme suit : " citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ";

2° l'article 12, 5° est abrogé;

3° l'article 13 est abrogé.

Article 22

Dans l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

1° l'article 101, alinéa 1er, 1°, modifié par l'arrêté royal du 27 mai 1981, est remplacé comme suit : " citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ";

2° l'article 101, alinéa 1er, 5°, modifié par l'arrêté royal du 27 mai 1981, est abrogé;

3° l'article 102, alinéa 1er, 1°, est remplacé comme suit : " citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ";

4° l'article 102, alinéa 1er, 5°, est abrogé;

5° l'article 106, alinéa 1er, 3°, est abrogé;

6° l'article 108, 1°, est remplacé comme suit : " citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ";

7° l'article 108, 5°, est abrogé;

8° l'article 109, 1°, est remplacé comme suit : " citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ";

9° l'article 109, 5°, est abrogé;

10° l'article 168, 2°, a), est remplacé comme suit : " citoyens de l'Union européenne ".

Article 23

Dans l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des instituteurs primaire, des professeurs de religion et des inspecteurs des religions catholique, protestante et israélite des établissements de la Communauté germanophone, les dispositions suivantes sont abrogées :

1° l'article 4, alinéa 1er, 5°, modifié par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 13 novembre 1991;

2° l'article 4, alinéa 2, inséré par l'arrêté royal du 3 juin 1976;

3° l'article 12, alinéa 1er, 5°, modifié par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 13 novembre 1991;

4° l'article 12, alinéa 2, inséré par l'arrêté royal du 3 juin 1976;

5° l'article 13;

6° l'article 31, alinéa 2, 3°.

Article 24

Dans l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat, ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

1° l'article 14, 1°, est remplacé comme suit : " citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ";

2° l'article 14, 5°, est abrogé;

3° l'article 15 est abrogé;

Décret de la Communauté Germanophone du 17 mai 2004

4° l'article 27, 1°, est remplacé comme suit : " citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ";

5° l'article 27, 5°, est abrogé;

6° l'article 28 est abrogé;

7° l'article 196, 1°, a), est remplacé comme suit : " citoyens de l'Union européenne ".

Section 2
Matières personnalisables

Article 25

Dans le décret de la Communauté germanophone du 19 juin 1990 portant création d'un Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées, l'article 7, alinéa 2, 1°, est remplacé comme suit : " citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ".

Section 3
Formation

Article 26

L'article 5, § 1er, 1°, du décret de la Communauté germanophone du 26 juin 1986 relatif à l'octroi d'allocations d'études, est remplacé comme suit :

" 1° être l'enfant d'une personne étant ou ayant été occupée en Belgique et qui a versé, pendant un an au moins, des cotisations à l'Office national de Sécurité sociale; "

Article 27

Le décret de la Communauté germanophone du 6 juin 1988 relatif à l'octroi de subsides et de bourses pour des cours et des études de perfectionnement ainsi que pour des projets de recherche scientifique est modifié comme suit :

1° dans l'article 2, § 1er, 2°, les mots " toutefois être Belge et " sont supprimés;

2° l'article 3, § 1er, 3°, est abrogé;

3° l'article 4, § 1er, 1°, est abrogé;

4° l'article 5 est abrogé.

Section 4
Enseignement

Article 28

Dans l'article 2 de l'arrêté royal du 6 novembre 1987 fixant les notions " d'étudiant régulièrement inscrit " et " d'étudiant entrant en ligne de compte pour le financement " dans l'enseignement supérieur de plein exercice, à l'exception de l'enseignement universitaire, les §§ 2 et 3 sont abrogés.

Entrée en vigueur

Article 29

Ce décret entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Sources électroniques

1. Nations unies

- <http://www2.ohchr.org>: textes des traités, recommandations, procédures de plaintes, etc.
- <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf>: "jurisprudence" de différents comités (par exemple du Committee on the Elimination of Discrimination against Women)
- <http://www.un.org/womenwatch>: WomenWatch
- <http://un.org/womenwatch/daw/csw>: Commission on the Status of Women
- <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>: Convention sur l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes

2. Organisation Internationale du Travail

- <http://www.ilo.org>
- http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang--fr/index.htm: thème "égalité et discrimination"
- http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/lang--fr/index.htm: statistiques et bases de données
- <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>: textes des conventions et recommandations et également rapports sur l'application des conventions.

3. Conseil de l'Europe

- <http://www.coe.int>
- http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l%27homme/Egalit%C3%A9: égalité H/F
- <http://www.echr.coe.int/ECHR>: Cour Européenne des Droits de l'Homme
- <http://www.echr.coe.int/ECHR/FR/Header/Case-Law/Hudoc/Hudoc+database>: base de données (HUDOC) offrant un accès à la jurisprudence de la Cour et de la Commission européennes des Droits de l'Homme
- http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/default_en.asp : Charte sociale européenne
- http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ECSR/ECSRdefault_en.asp: site internet du Comité européen des Droits sociaux qui a pour mission de juger la conformité du droit et de la pratique des Etats parties à la Charte sociale européenne.
- <http://hudoc.esc.coe.int/esc/search/default.asp?mode=esc&language=en&source=co>: de jurisprudence concernant le non-respect de la Charte
- http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestIndex_en.asp: Le Digest présente l'interprétation que le Comité européen des Droits sociaux a faite des différentes dispositions de la Charte sociale européenne
- http://www.coe.int/t/commissioner/Default_fr.asp: Commissaire aux droits de l'homme

4. Union européenne

En général

- <http://europa.eu>: portail de l'Union européenne

Parlement européen

- <http://www.europarl.europa.eu/>: portail du Parlement européen
- <http://www.europarl.europa.eu/oeil/index.jsp?language=fr>: L'Observatoire Législatif

- <http://www.europarl.europa.eu/oeil/index.jsp?language=fr>: PreLex : suivi de tous les documents officiels

Commission européenne

- <http://ec.europa.eu>: portail de la Commission européenne
- http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_fr.html: égalité H/F

Cour de Justice européenne

- <http://eur-lex.europa.eu>: Législation européenne (Journal Officiel)
- <http://curia.europa.eu>: Cour de Justice
- <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=fr>: jurisprudence de la Cour de Justice. La jurisprudence antérieure est disponible sur EUR-Lex.

Divers

- <http://www.europa-nu.nl/9353000/1/j9vvh6nf08temv0/vh7ykb9knayt>: commission droits des femmes de femmes et égalité des sexes

5. Belgique

5.1. Banque carrefour de la législation (www.belgielex.be)

Le portail Belgielex regroupe différents sites:

5.1.1. Législation

- Moniteur Belge depuis 1 juin 1997 (<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/welcome.pl>)
- Législations belge (<http://www.ejustice.just.fgov.be/wet/wet.htm>)
- Documents législatifs du Parlement de la Région Bruxelles-Capitale et de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune (<http://www.bruparl.irisnet.be>)
- La Chambre des représentants : préparation parlementaire, dossiers législatifs (<http://www.dekamer.be>)
- Le sénat: dossiers législatifs (<http://www.senate.be>)
- Parlement de la Communauté Française: documents (<http://www.pcf.be>)
- Vlaamse codex: documents législatifs flamands(<http://www.codex.vlaanderen.be>)
- Parlement Flamand: documents (<http://www.vlaamsparlement.be>)
- Ministère de Région Wallonne: Législation wallonne (<http://wallex.wallonie.be>)
- Parlement wallon: dossiers législatifs (<http://www.parlement-wallon.be>)

5.1.2. Jurisprudence

- Juridat: base de données de jurisprudence (entre autres de la Cour de Cassation) <http://jure.juridat.just.fgov.be/?lang=fr>
- Cour constitutionnelle de Belgique (avant Cour d'arbitrage): <http://www.grondwettelijkhof.be>. Ce site contient des tables de jurisprudence
- Conseil d'état: Ce site contient des tables de jurisprudence et refLex une base de données contenant tous les traités signé par la Belgique (<http://www.raadvanstate.be>)

5.1.3. Divers

- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: (<http://www.emploi.belgique.be>). Ce site offre un aperçu de la jurisprudence concernant le harcèlement
- Conseil National du Travail : avis, rapports, et conventions collectives de travail, (<http://www.nar-cnt.be>)
- Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes: ce site contient entre autres des recommandations du Conseil (<http://www.conseildelegalite.be>)

- Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (<http://www.diversite.be>)

5.2. Régions

- 5.2.1. Région Bruxelles-capitale: Egalité des chances

http://www.brussel.irisnet.be/nl/region/region_de_bruelles-capitale/ministere_de_la_region_de_bruelles_capitale/competences_et_organisation/secretariat_general/gestion_des_ressources_humaines/direction_des_ressources_humaines/egalite_chances.shtml

5.2.2. Communauté Française

- Direction égalité des chances: <http://www.egalite.cfwb.be>

5.2.3. Flandre

- Dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse overheid (Service d'émancipation du Gouvernement Flamand) (<http://emancipatiezaken.vlaanderen.be>)
- L'égalité en Flandres: <http://www.gelijkekansen.be>

5.2.4. Wallonie

- Conseil Wallon de l'égalité entre hommes et femmes (CWEHF) http://www.cesrw.be/pages/73_1.html