

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1992-1993 (*)

24 DECEMBER 1992

WETSVOORSTEL

**tot invoering van een gelijke
behandeling, zonder onderscheid naar
leeftijd, ten aanzien van de toegang
tot het arbeidsproces, de
promotiekansen, de opleiding,
de vorming, de scholing, de sociale
promotie, de toegang tot een
zelfstandig beroep en de
voorwaarden voor ontslag**

(Ingediend door de heer Dielens c.s.)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Meer en meer worden wij geconfronteerd met werkaanbiedingen waarin de toetredingsvoorwaarden zich uitsluitend richten tot kandidaat-werknemers tussen de 20 en de 40 jaar. In vele advertenties wordt de maximumleeftijd beperkt tot 35, 30, ja zelfs tot 25 jaar en jonger.

Ook de overheid heeft de toelaatbaarheidsvereiste beperkt tot de leeftijd van 50 jaar.

Niet alleen schept deze evolutie een massa frustraties bij de werkzoekenden, maar stimuleert deze vrijwel ingeburgerde praktijk de lusteloosheid en het weigeren van de betrokkenen om nog langer werk te zoeken.

In een tijdperk waarin de overheid alles in het werk stelt om de langdurige werkloosheid te bestrij-

(*) Tweede zitting van de 48^e zittingsperiode.

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1992-1993 (*)

24 DÉCEMBRE 1992

PROPOSITION DE LOI

**établissant le principe de l'égalité
de traitement, sans distinction
d'âge, pour ce qui concerne
l'accès à l'emploi, la promotion
professionnelle, la formation,
la promotion sociale, l'accès aux
professions indépendantes et
les conditions de licenciement**

(Déposée par M. Dielens et consorts)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Il y a de plus en plus d'offres d'emploi qui, en raison des conditions exigées, s'adressent exclusivement aux candidats ayant entre 20 et 40 ans. Dans nombre d'annonces, la limite d'âge est fixée à 35, 30 ans, voire 25 ans ou moins.

Dans le secteur public aussi, une des conditions d'admission est de n'avoir pas dépassé l'âge de 50 ans.

Cette pratique quasi institutionnalisée est non seulement à l'origine de nombreuses frustrations chez les demandeurs d'emploi, mais favorise aussi l'inertie des intéressés qui refusent de chercher encore du travail.

A une époque où les pouvoirs publics mettent tout en œuvre pour lutter contre le chômage de longue

(*) Deuxième session de la 48^e législature.

den, lijkt ons het tolereren van bedoelde praktijk op zijn minst contradictorisch.

Door het nog langer aanvaarden van bedoelde discriminatie tussen de verschillende leeftijden, versterkt men ten onrechte de indruk dat men vanaf een bepaalde leeftijd afgeschreven zou zijn. Men gaat gewoon voorbij aan de voordelen die kunnen voortvloeien uit een jarenlang opgebouwde ervaring.

Tevens geeft dit verschijnsel aanleiding tot een inkrimping van de beroepsloopbaan aan de bovenzijde, nadat ingevolge de verlenging van de voor de gemeenschap zeer dure scholings- en opleidingsperiodes, de loopbaan reeds onderaan werd ingekrompen.

De investeringen van de gemeenschap worden met andere woorden over een steeds kleinere periode ten nutte gemaakt en dreigen dus minder vruchten af te werpen.

Daartegenover wordt de indruk gewekt, vanuit het standpunt van de werkgevers, dat de steeds lager gestelde maximumleeftijden voor indiensttredingen, louter op rendementsoverwegingen op korte termijn zijn gebaseerd.

Met dit wetsvoorstel is het de bedoeling, naar analogie met de bestaande wetgeving ter bestrijding van de discriminaties tussen mannen en vrouwen ⁽¹⁾, de leeftijdsdiscriminaties maximaal weg te nemen in het arbeidsproces.

Hierdoor zou de niet-discriminatie op het vlak van de leeftijd toepasselijk worden bij de toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen, de opleiding, de vorming, de scholing, de sociale promotie en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep.

Ook bij de uitstippeling van de ontslagen zouden alle discriminaties op basis van de leeftijd worden verboden.

Wij willen er onmiddellijk de aandacht op vestigen dat het in dit kader niet de bedoeling is te raken aan onder andere leeftijdsgebonden weddeschalen of vergoedingen, verkorte opzegtermijnen bij oppensioensstelling en dergelijke. Uitzonderingen moeten dus mogelijk blijven, onder meer wat het behoud of de invoering van positief discriminerende maatregelen betreft ten voordele van specifieke achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt.

Dit wetsvoorstel houdt in dat in het statuut van het Rijkspersoneel de leeftijdsgrens om tot Rijksambtenaar benoemd te worden, eveneens moet worden geschrapt.

Deze leeftijdsgrens werd bij koninklijk besluit van 13 september 1972 gebracht op vijftig jaar.

⁽¹⁾ Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering (*Belgisch Staatsblad* van 17 augustus 1978), gewijzigd door de wet van 22 december 1989 (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 1989) met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep.

durée, il nous semble pour le moins contradictoire de tolérer une telle pratique.

Le maintien de la discrimination entre les différentes catégories d'âge renforce indûment le sentiment qu'à partir d'un certain âge, on a « fait son temps ». Les avantages pouvant résulter d'une expérience acquise durant de longues années sont tout simplement ignorés.

Ce phénomène a en outre pour effet d'abrégé la carrière professionnelle par la fin, alors que cette carrière a déjà été abrégée par le début par le prolongement des périodes de formation, qui coûtent très cher à la collectivité.

Autrement dit, les investissements consentis par la collectivité sont mis à profit sur des périodes de plus en plus courtes et risquent par conséquent de devenir moins rentables.

Par ailleurs, on suscite l'impression, du point de vue des employeurs, que l'abaissement continu de la limite d'âge pour les entrées en service répond uniquement à un souci de rentabilité à court terme.

Le but de la présente proposition de loi est de supprimer autant que possible les discriminations fondées sur l'âge qui existent sur le marché du travail et ce, par analogie avec la législation qui vise à supprimer les discriminations entre les hommes et les femmes ⁽¹⁾.

Le principe de la non-discrimination fondée sur l'âge s'appliquerait ainsi à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à la formation sociale ainsi qu'à l'accès à une profession indépendante.

Les discriminations fondées sur l'âge seraient également interdites dans le cadre des licenciements.

Nous soulignons d'emblée que, dans le cadre de la présente proposition de loi, nous n'avons pas l'intention de toucher aux échelles de traitement ou rémunérations liées à l'âge, à la réduction des délais de préavis en cas de mise à la pension, etc. Il faut donc que des exceptions puissent encore être faites, notamment en ce qui concerne le maintien ou l'instauration de mesures discriminatoires positives en faveur de catégories spécifiques défavorisées sur le marché du travail.

La présente proposition de loi implique également la suppression de la limite d'âge prévue dans le statut des agents de l'Etat pour être nommé agent de l'Etat.

Cette limite d'âge a été fixée à 50 ans par arrêté royal du 13 septembre 1972.

⁽¹⁾ Loi du 4 août 1978 de réorientation économique (*Moniteur belge* du 17 août 1978), modifiée par la loi-programme du 22 décembre 1989 (*Moniteur belge* du 30 décembre 1989) en ce qui concerne 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 professionnelle, ainsi que l'accès à une profession indépendante.

Te noteren valt dat daarvoor de leeftijdsgrens vastgesteld werd op 35 jaar voor ambtenaren van niveau 1 en op 30 jaar voor de ambtenaren van de andere niveaus. Deze optrekking werd in de aanhef van genoemd koninklijk besluit van 13 september 1972 reeds als volgt gemotiveerd : « Overwegende dat werkhervatting op rijpere leeftijd behoort te worden bevorderd en dat het daartoe wenselijk is de voor de werving gestelde leeftijdsgrens op te voeren ».

Wat 20 jaar geleden reeds waar was, blijkt heden, in een maatschappij die gekenmerkt wordt door een steeds hogere leeftijdsverwachting, meer dan ooit te beantwoorden aan een noodzaak.

Met dit voorstel wordt dus ook een nieuwe stap gezet met betrekking tot het ambtenarenkorps.

Voor de werknemers in de privé-sector en de beoefenaars van vrije beroepen wordt hiermede een halt toegeroepen aan een tegengestelde stroming die zich meer en meer nefast heeft ingeburgerd.

F. DIELENS
J. PEETERS
J. SLEECKX

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I

Definities en voorwerp

Artikel 1

Het beginsel van gelijke behandeling zonder onderscheid naar leeftijd is, met toepassing van de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet toepasselĳk op de toegang tot het arbeidsproces, op de gelegenheid tot promotiekansen, op alle opleiding, vorming en scholing anders dan deze die valt onder de bevoegdheid der Gemeenschappen, op de sociale promotie, op de toegang tot een zelfstandig beroep alsmede op de voorwaarden voor ontslag.

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

Il convient de souligner qu'auparavant, la limite d'âge était fixée à 35 ans pour les fonctionnaires de niveau 1 et à 30 ans pour les fonctionnaires des autres niveaux. Le liminaire dudit arrêté royal du 13 septembre 1972 motivait déjà le relèvement de cette limite comme suit : « Considérant qu'il importe de favoriser la remise au travail de personnes d'âge mûr et qu'il est souhaitable à cet effet de relever la limite d'âge fixée pour le recrutement. »

Ce qui était déjà vrai il y a 20 ans s'avère à présent répondre plus que jamais à une nécessité, dans une société qui se caractérise par une espérance de vie de plus en plus élevée.

La présente proposition constitue donc aussi un nouveau pas en avant pour le corps des fonctionnaires.

En ce qui concerne les travailleurs du secteur privé et les titulaires de professions indépendantes, elle vise à mettre un terme à une tendance inverse, qui s'est généralisée au fil du temps.

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE I^{er}

Définitions et objet

Article 1^{er}

En application des articles 6 et 6bis de la Constitution, le principe de l'égalité de traitement sans distinction d'âge s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à toute formation autre que celles qui relèvent de la compétence des Communautés, à la promotion sociale, à l'accès aux professions indépendantes ainsi qu'aux conditions de licenciement.

La présente loi ne s'applique pas aux régimes légaux et complémentaires de sécurité sociale dans les domaines de l'assurance-chômage, de l'assurance maladie-invalidité et soins de santé, des pensions de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

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

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

3° bepalingen : de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten; de arbeidsreglementen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de openbare diensten;

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

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

Art. 3

Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van deze wet houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van leeftijd, hetzij direct, hetzij indirect.

Art. 4

De bepalingen van deze wet vormen geen belemmering voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen voor personen van jongere of oudere leeftijd tot doel hebben.

Na overgegaan te zijn tot de in artikel 5 bedoelde raadplegingen bepaalt de Koning de gevallen waarin deze maatregelen moeten worden getroffen.

Art. 5

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, uitzonderingen bepalen op de toepassing van deze wet omwille van onder meer de aard of de uitoefeningsvoorwaarden van het beroep.

Te dien einde raadpleegt de Koning de terzake bevoegde adviesorganen voor de privé-sector en voor de openbare sector.

De Koning kan bij ontstentenis de nodige organen oprichten.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan.

Art. 2

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;

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;

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 autre personne ou d'un groupe de personnes, et qui a trait à une matière visée 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.

Art. 3

Le principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi exclut toute forme de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'âge.

Art. 4

Les dispositions de la présente loi n'entravent en rien la mise en œuvre de mesures ayant pour objet de promouvoir l'égalité des chances pour les personnes jeunes ou plus âgées.

Après avoir procédé aux consultations visées à l'article 5, le Roi détermine les cas dans lesquels de telles mesures doivent être prises.

Art. 5

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prévoir des exceptions à l'application de la présente loi, en raison notamment de la nature et des conditions d'exercice de la profession.

A cette fin, le Roi consulte les organes consultatifs compétents en la matière pour le secteur privé et le secteur public.

En l'absence de tels organes, le Roi peut créer les organes nécessaires.

Les organes consultés communiquent leur avis dans les deux mois de la demande.

HOOFDSTUK II

Tenuitvoerlegging**Afdeling 1**

Toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen, de opleiding, de vorming, de scholing, de sociale promotie en de toegang tot een zelfstandig beroep

Art. 6

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

Art. 7

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

De gelijke behandeling moet voor iedereen gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken inzake de opleiding, de vorming, de scholing en de sociale promotie, ongeacht of zulks in overheids- of in particulier verband geschiedt.

De gelijke behandeling moet eveneens gewaarborgd zijn voor wat betreft de deelneming aan examens en de voorwaarden voor het behalen en uitreiken van alle soorten diploma's, getuigschriften en titels.

Het is onder meer verboden :

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

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

3° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of indirect op de leeftijd van de werknemer steunen;

4° te verwijzen naar de leeftijd van de persoon in de voorwaarden of criteria inzake de opleiding, de

CHAPITRE II

De l'application**Section 1^{re}**

Accès à l'emploi, promotion professionnelle, formation, promotion sociale et accès aux professions indépendantes

Art. 6

La présente section s'applique aux employeurs ainsi qu'à toutes les personnes qui diffusent des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi, à la promotion professionnelle, à la formation, à la promotion sociale et aux professions indépendantes.

Art. 7

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.

L'égalité de traitement doit être assurée à toute personne dans les dispositions et les pratiques relatives à la formation et à la promotion sociale, qu'elles soient publiques ou privées.

L'égalité de traitement doit également être 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 à l'âge 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 l'âge du travailleur;

2° de faire référence à l'âge 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 à l'âge 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 l'âge du travailleur;

4° de faire référence à l'âge de la personne dans les conditions ou critères relatifs à la formation, le

vorming, de bij- en omscholing en de sociale promotie of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar de leeftijd, leiden tot een discriminatie;

5° in de informatie en de publiciteit de opleiding, de vorming, de bij- en omscholing en de sociale promotie voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor personen voor jongere of oudere leeftijd;

6° de toegang te ontfangen of te belemmeren tot de opleiding, de vorming, de bij- en omscholing en de sociale promotie om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met de leeftijd van de persoon in verband staan;

7° naar gelang de leeftijd van de persoon verschillende voorwaarden op te leggen voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, getuigschriften en titels.

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

Afdeling 2

Voorwaarden voor ontslag

Art. 8

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

Art. 9

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende het ontslag.

Het is onder meer verboden :

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

2° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens de leeftijd van de werknemer vast te stellen of toe te passen.

HOOFDSTUK III

Algemene bepalingen

Art. 10

Wettelijke of reglementaire bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, zoals in deze wet omschreven, zijn nietig.

De Koning kan overgangsmaatregelen bepalen voor de inwerkingtreding van deze wet of haar bepalingen. Deze nemen ten laatste een einde op 31 december 1994.

recyclage et la promotion sociale ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite à l'âge de la personne, aboutissent à une discrimination;

5° de présenter, dans l'information ou la publicité, la formation, le recyclage et la promotion sociale comme convenant plus particulièrement aux personnes jeunes ou plus âgées;

6° de refuser ou d'entraver l'accès à la formation, au recyclage et à la promotion sociale pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur l'âge de la personne;

7° de créer, suivant l'âge de la personne, des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Les interdictions prévues au deuxième alinéa s'appliquent également aux professions indépendantes.

Section 2

Conditions de licenciement

Art. 8

La présente section s'applique aux employeurs et aux travailleurs.

Art. 9

L'égalité de traitement doit être garantie dans toutes les dispositions et pratiques relatives au licenciement.

Il est notamment interdit :

1° de faire référence à l'âge du travailleur dans les conditions, critères ou motifs du licenciement ou de faire figurer, dans ces conditions, critères ou motifs, des éléments qui, même sans référence explicite à l'âge du travailleur, aboutissent à une discrimination;

2° de fixer ou d'appliquer ces conditions, critères ou motifs de manière discriminatoire selon l'âge du travailleur.

CHAPITRE III

Dispositions générales

Art. 10

Les dispositions légales ou réglementaires contraires au principe de l'égalité de traitement défini dans la présente loi sont nulles.

Le Roi peut prendre des mesures transitoires pour l'entrée en vigueur de la présente loi ou de ses dispositions. Celles-ci prennent fin, au plus tard, le 31 décembre 1994.

Art. 11

Behoudens een veroordeling tot schadevergoeding aan de benadeelde, kan de rechter onder de voorwaarden en modaliteiten bepaald door de Koning, een forfaitaire vergoeding opleggen aan alle personen, die de bepalingen van deze wet niet naleven of de toepassing ervan belemmeren.

De rechter kan eveneens, op verzoek van de benadeelde partij of ambtshalve, bevelen een einde te maken aan een discriminerende toestand overeenkomstig deze wet en daartoe een dwangsom opleggen, onder de voorwaarden en modaliteiten bepaald door de Koning.

Art. 12

Indien een werknemer, op basis van deze wet, zijn rechten uitoefent, kan de werkgever de betrokken werknemer niet ontslaan of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behoudens om redenen die volledig vreemd zijn aan de klacht of rechtsvordering. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever.

HOOFDSTUK IV

Slotbepalingen

Art. 13

In artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek wordt een punt 9° ingevoegd, luidend als volgt :

« 9° de geschillen die hun oorzaak vinden in de wettelijke en decretale bepalingen tot invoering van een gelijke behandeling, zonder onderscheid naar leeftijd, ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de arbeidsbemiddeling, de beroepsopleiding, de promotiekansen, de opleiding, de vorming, de scholing, de sociale promotie, de toegang tot een zelfstandig beroep en de voorwaarden voor ontslag en in haar uitvoeringbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 8° en van die welke betrekking hebben op de toegang tot het onderwijs in de beroepsopleiding verstrekt door het openbaar of privaat onderwijs. »

Art. 14

In artikel 581 van hetzelfde Wetboek wordt een punt 8° ingevoegd, luidend als volgt :

« 8° de geschillen die hun oorzaak vinden in de wettelijke en decretale bepalingen tot invoering van een gelijke behandeling, zonder onderscheid naar leeftijd, ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de arbeidsbemiddeling, de beroepsopleiding, de promotiekansen, de opleiding, de vorming, de scholing, de sociale promotie, de toegang tot een

Art. 11

Sans préjudice des dommages et intérêts dus à la personne lésée, le juge peut, dans les conditions et selon les modalités fixées par le Roi, condamner à une indemnité forfaitaire toutes les personnes ayant enfreint les dispositions de la présente loi ou empêchant leur application.

Le juge peut également, à la demande de la partie lésée ou d'office, ordonner qu'il soit mis fin à une situation discriminatoire aux termes de la présente loi et prononcer à cet effet une astreinte dans les conditions et selon les modalités fixées par le Roi.

Art. 12

Si un travailleur exerce ses droits en vertu de la présente loi, l'employeur ne peut le licencier ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des raisons tout à fait étrangères à la plainte ou à l'action en justice. Il incombe à l'employeur de prouver l'existence de telles raisons.

CHAPITRE IV

Dispositions finales

Art. 13

A l'article 578 du Code judiciaire, il est inséré un point 9°, libellé comme suit :

« 9° des contestations fondées sur les dispositions légales et décrétales relatives à l'égalité de traitement, sans distinction d'âge, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, au placement, à la formation et à la promotion professionnelle, à la formation, à la promotion sociale, ainsi que l'accès à une profession indépendante et les conditions de licenciement et sur ses arrêtés d'exécution, à l'exception de celles visées à l'article 581, 8°, et de celles qui concernent l'accès à l'enseignement de formation professionnelle dispensé par l'enseignement public ou l'enseignement privé. »

Art. 14

A l'article 581 du même Code, il est inséré un point 8°, libellé comme suit :

« 8° des contestations fondées sur les dispositions légales et décrétales relatives à l'égalité de traitement, sans distinction d'âge, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, au placement, à la formation et à la promotion professionnelle, à la formation, à la promotion sociale, ainsi que l'accès à une profession indépendante et les conditions de licenciement et sur

zelfstandig beroep en de voorwaarden voor ontslag en in haar uitvoeringsbesluiten die op de zelfstandige beroepen betrekking hebben. »

23 november 1992.

F. DIELENS
J. PEETERS
J. SLEECKX

ses arrêtés d'exécution, qui concernent les professions indépendantes. »

23 novembre 1992.