

Wijziging van de commentaar bij artikel 7

De commentaar bij artikel 7 wordt als volgt vervangen :

« Voor de toepassing van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht :

— eensdeels dat, overeenkomstig artikel 21 van de wet van 24 juli 1987, de uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers mogen stellen en deze alleen dan uitzendkrachten mogen tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 van die wet bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid;

— anderdeels dat, wanneer een beroep wordt gedaan op tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk voor een periode die zes maanden, mogelijk te verlengen met twaalf maanden, overschrijdt, de procedure van artikel 4, § 2, van deze overeenkomst van toepassing is.

De mogelijkheid om de termijnen voor uitzendarbeid van zes maanden te verlengen met twaalf maanden is ingegeven door de bekommernis eenzelfde uitzendkracht aan het werk te kunnen houden na het verstrijken van zes maanden tewerkstelling. Immers, op deze manier wordt vermeden dat na zes maanden tewerkstelling, uitzendarbeid voortgezet wordt met een andere uitzendkracht. »

Modification du commentaire de l'article 7

Le commentaire de l'article 7 est remplacé par le texte suivant :

« Pour l'application du présent article, il convient de rappeler :

— d'une part, que conformément au prescrit de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987, les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1^{er} de cette même loi;

— d'autre part, qu'en cas de recours au travail temporaire par le biais du travail intérimaire pour faire face à un surcroît temporaire de travail pour une durée qui excède six mois, avec prolongation possible de douze mois, c'est la procédure de l'article 4, § 2, de la présente convention qui est d'application.

La possibilité de prolonger de douze mois la durée du travail intérimaire de six mois est inspirée par le souci de pouvoir maintenir un même intérimaire au travail après l'expiration des six mois d'occupation. On évite ainsi, en effet, que le travail intérimaire soit poursuivi avec un autre intérimaire après six mois d'occupation. »

N. 2002 — 931

[C — 2002/12257]

4 FEBRUARI 2002. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 18 en 28;

Gelet op de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, inzonderheid op de artikelen 12 en 13;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 9 december 1975;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van Onze Minister van Werkgelegenheid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage opgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25bis gesloten op 19 december 2001 in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2. Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 4 februari 2002.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Wet van 7 mei 1999, *Belgisch Staatsblad* van 19 juni 1999.

Koninklijk besluit van 9 december 1975, *Belgisch Staatsblad* van 25 december 1975.

F. 2002 — 931

[C — 2002/12257]

4 FEVRIER 2002. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 25bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 18 et 28;

Vu 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, notamment les articles 12 et 13;

Vu la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, convention conclue au Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1975;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 2bis, reprise en annexe, conclue le 19 décembre 2001 au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 4 février 2002.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Loi du 7 mai 1999, *Moniteur belge* du 19 juin 1999.

Arrêté royal du 9 décembre 1975, *Moniteur belge* du 25 décembre 1975.

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

Geregistreerd op 11 januari 2002 onder het nr. 60499/CO/300

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het Internationaal Arbeidsverdrag nr. 100 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde;

Gelet op artikel 141 van het Verdrag betreffende de Europese Unie;

Gelet op de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

Gelet op de artikelen 12 en 13 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

Gelet op punt 10 van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 dat handelt over de gelijkheid van mannen en vrouwen inzake functieclassificatie en waarin de sociale gesprekpartners onder meer de nadruk leggen op de noodzaak om de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie opgericht binnen de Nationale Arbeidsraad nieuw leven in te blazen zodat die de sociale partners technische bijstand kan verlenen;

Gelet op de mededeling nr. 8 van 19 december 2001 aan de paritaire comités betreffende de rol van de bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers opgerichte gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake neutrale functiewaarderingsystemen;

Overwegende dat het derhalve aangewezen is de taak van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie opgericht binnen de Nationale Arbeidsraad met dit doel uit te breiden;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen;
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979;
- de Boerenbond;
- « la Fédération wallonne de l'Agriculture »;
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België;
- het Algemeen Belgisch Vakverbond;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

op 19 december 2001 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1. Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers wordt aangevuld met een derde lid, dat luidt als volgt :

« Bovendien zal zij de sociale partners informeren en sensibiliseren met betrekking tot initiatieven inzake seksneutrale functiewaarderingsystemen en op verzoek van de paritaire comités dienaangaande advies en bijstand verlenen. »

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 25bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins

Enregistrée le 11 janvier 2002 sous le n° 60499/CO/300

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

Vu la Convention internationale du Travail n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale;

Vu l'article 141 du Traité sur l'Union européenne;

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

Vu la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;

Vu les articles 12 et 13 de 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;

Vu le point 10 de l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 qui traite de l'égalité entre hommes et femmes en matière de classification de fonctions et dans lequel les interlocuteurs sociaux insistent notamment sur la nécessité de réactiver la commission spécialisée de composition paritaire créée au sein du Conseil national du Travail, afin qu'elle puisse assurer une assistance technique aux partenaires sociaux;

Vu la communication n° 8 du 19 décembre 2001 aux commissions paritaires 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;

Considérant qu'il est par conséquent indiqué d'élargir à cette fin la mission de la commission spécialisée de composition paritaire créée au sein du Conseil national du 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 19 décembre 2001, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

Article 1^{er}. Dans 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, il est inséré un troisième alinéa, rédigé comme suit :

« 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. »

Art. 2. Artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers wordt aangevuld met een tweede lid, dat luidt als volgt :

« De ondertekenende partijen gaan bovendien de verbintenis aan om de nodige maatregelen te treffen opdat de paritaire comités zouden worden ingelicht over de in artikel 6, derde lid van onderhavige overeenkomst voorziene rol van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake seksneutrale functiewaarderingssystemen. »

Art. 2. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Brussel, op 19 december 2001.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 4 februari 2002.

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX

—
Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Wijziging van de commentaar bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers

Op 19 december 2001 hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties een collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25bis gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Genoemde wijziging heeft meer bepaald tot doel de taak van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie, die bij genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 is opgericht, nieuw leven in te blazen zodat die de sociale partners technische bijstand kan verlenen.

Gelet daarop hebben de werkgevers- en werknemersorganisaties het noodzakelijk geacht de commentaar bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 als volgt te wijzigen :

Wat betreft het artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25

De commentaar bij artikel 6 wordt aangevuld met een vierde en vijfde alinea, die luiden als volgt :

« Om een dynamiek te ontwikkelen met het oog op het bewerkstelligen van seksneutrale functiewaarderingssystemen, zal de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie alle nuttige informatie verzamelen met betrekking tot initiatieven inzake seksneutrale functiewaarderingssystemen en de sociale partners hiervan op de hoogte brengen en bewustmaken.

Bovendien kunnen de paritaire comités, indien zij dit wensen, dienaangaande de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie om advies en bijstand verzoeken. »

Wat betreft het artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25

Aan artikel 10 wordt een commentaartekst toegevoegd die luidt als volgt :

« Ter uitvoering van artikel 10, tweede lid hebben de ondertekenende partijen de mededeling nr. 8 van 19 december 2001 aan de paritaire comités overgemaakt betreffende de rol van de bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers opgerichte gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake neutrale functiewaarderingssystemen. »

Art. 2. Dans l'article 10 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, il est inséré un deuxième alinéa, rédigé comme suit :

« 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. »

Art. 2. La présente convention 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'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.

Bruxelles, le 19 décembre 2001.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 4 février 2002.

La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX

—
Annexe

Conseil national du Travail

Modification du commentaire 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

Le 19 décembre 2001, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail n° 25bis modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Ladite modification a plus précisément pour objectif de réactiver la mission de la commission spécialisée de composition paritaire, créée par ladite convention collective de travail n° 25, afin qu'elle puisse assurer une assistance technique aux partenaires sociaux.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont dès lors jugé nécessaire de modifier le commentaire de la convention collective de travail n° 25 comme suit :

En ce qui concerne l'article 6 de la convention collective de travail n° 25

Le commentaire de l'article 6 est complété par un quatrième et un cinquième alinéas, rédigés comme suit

« 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. »

En ce qui concerne l'article 10 de la convention collective de travail n° 25

L'article 10 est complété par le commentaire suivant :

« 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. »

Mededeling nr. 8 van 19 december 2001 aan de paritaire comités betreffende de rol van de bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers opgerichte gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake neutrale functiewaarderingssystemen

1. De Nationale Arbeidsraad stelt vast dat ondanks de vele juridische instrumenten op internationaal niveau (het I.A.O.-verdrag nr. 100 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers), op Europees niveau (artikel 141 vroeger artikel 119 van het EU-verdrag en de EG-richtlijn van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers) en op Belgisch niveau (de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid) er nog steeds loonverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen.

Ter verklaring van deze loonverschillen kunnen meerdere factoren worden aangehaald waaronder de functiewaarderingssystemen en de functieclassificaties die hieruit voortvloeien.

2. De Raad merkt op dat in België de functieclassificatiesystemen hoofdzakelijk op sectoraal en/of bedrijfsniveau worden uitgewerkt.

Hij vestigt er in dit verband de aandacht op dat de functieclassificatie een materie is die in het kader van het sociaal overleg traditioneel behoort tot de bevoegdheidsautonomie van de sociale gesprekspartners op sectorniveau.

3. De Raad herinnert er voorts aan dat in het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 de sociale gesprekspartners er zich toe verbonden hebben om in de sectoren waar het functieclassificatiesysteem leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen deze systemen te herzien met het oog op het realiseren van gelijke kansen; in voorkomend geval door middel van een analytische herziening van de functieclassificaties of door een door de sociale partners gelijkwaardig beschouwd systeem.

In het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 waren de sociale gesprekspartners het eens om deze inspanning waarmee in het vorige interprofessioneel akkoord begonnen werd aan te houden en het aanwenden van analytische of gelijkwaardige classificatiesystemen aan te moedigen.

Naast de vraag aan de regering om haar intenties i.v.m. de fiscale maatregelen die een functiereclassering bevorderen te preciseren, leggen de sociale gesprekspartners er de nadruk op om de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie nieuw leven in te blazen zodat die de sociale partners de nodige bijstand kan verlenen en verbonden zij er zich toe bij het Europees Sociaal Fonds een pilootproject uit te werken dat bijvoorbeeld een genereffectenstudie kan bevatten in die sectoren die reeds een analytische functieclassificatie hebben ingevoerd.

4. In het kader van de uitvoering van deze interprofessioneel akkoorden heeft de Raad vastgesteld dat in het kader van het bewerkstelligen van seksneutrale functieclassificatiesystemen er reeds heel wat initiatieven genomen zijn op diverse terreinen zoals studies rond de mechanismen van seksdiscriminatie in de functiewaarderingssystemen, de uitwerking van een opleidingshandboek ten behoeve van de sociale partners, het EVA-project in het kader van het Europees Sociaal Fonds rond de concrete impact van analytische functieclassificatiesystemen vanuit het oogpunt van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en rond de haalbaarheid van een universeel seksneutraal functieclassificatiesysteem en het opstellen van indicatoren inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen in het kader van de opvolging van de Vierde Wereldconferentie over de vrouw te Peking en het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie.

De Raad heeft ook kennis genomen van de financiële mogelijkheden die voorhanden zijn om dergelijke initiatieven te ondersteunen onder meer in het kader van de nieuwe federale programmering 2000-2006 voor het Europees Sociaal Fonds meer bepaald in het kader van het EVA-project, gecoördineerd door de Dienst gelijke kansen van het federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Communication n° 8 du 19 décembre 2001 aux commissions paritaires 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

1. Le Conseil national du Travail constate que, malgré les nombreux instruments juridiques, existant tant au niveau international (la convention-OIT n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine), au niveau européen (l'article 141, anciennement article 119, du Traité sur l'U.E. et la directive-CE 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) qu'au niveau belge (la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins et 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), il existe toujours des différences salariales entre les hommes et les femmes.

Divers facteurs peuvent être invoqués pour expliquer ces différences salariales, notamment les systèmes d'évaluation des fonctions et les classifications de fonctions qui en résultent.

2. Le Conseil constate qu'en Belgique les systèmes de classification des fonctions sont élaborés principalement au niveau des secteurs et/ou des entreprises.

A cet égard, il souligne que la classification de fonctions est une matière qui, dans le cadre de la concertation sociale, relève traditionnellement de l'autonomie de compétence des interlocuteurs sociaux au niveau sectoriel.

3. En outre, le Conseil rappelle que, dans l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, les partenaires sociaux se sont engagés à procéder, dans les secteurs où le système de classification des fonctions conduit à l'inégalité de chances entre hommes et femmes, à une révision de ces systèmes avec pour objectif de réaliser l'égalité de chances, le cas échéant, au moyen d'une révision analytique des classifications des fonctions ou au moyen d'un système jugé équivalent par les partenaires sociaux.

Dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les interlocuteurs sociaux ont convenu de maintenir l'effort initié dans le précédent accord interprofessionnel, et de stimuler le recours à des systèmes analytiques ou équivalents de classification de fonctions.

Outre qu'ils ont demandé au gouvernement de préciser ses intentions quant aux mesures fiscales favorisant une reclassification des fonctions, les partenaires sociaux ont insisté sur la nécessité de réactiver la commission spécialisée de composition paritaire, afin qu'elle puisse leur assurer une assistance technique, et ils se sont engagés à élaborer un projet pilote auprès du Fonds social européen pouvant porter, par exemple, sur une étude d'impact de genre dans les secteurs ayant déjà adopté une classification analytique de fonctions.

4. Dans le cadre de l'exécution de ces accords interprofessionnels, le Conseil a établi que, dans le contexte de la réalisation de systèmes d'évaluation de fonctions, neutres sur le plan du sexe, de nombreuses initiatives ont déjà été prises dans différents domaines, telles que des études sur les mécanismes de discrimination selon le sexe dans les systèmes d'évaluation de fonctions, l'élaboration d'un manuel de formation à l'intention des partenaires sociaux, le projet EVA dans le cadre du Fonds social européen concernant l'impact concret des systèmes analytiques de classification des fonctions du point de vue de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et concernant la faisabilité d'un système universel de classification des fonctions, neutre sur le plan du sexe, ou encore la mise en place d'indicateurs en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans le cadre du suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing et de la Présidence belge de l'Union européenne.

Le Conseil a également pris connaissance des moyens financiers disponibles pour soutenir de telles initiatives, notamment dans le cadre de la nouvelle programmation fédérale 2000-2006 pour le Fonds social européen et plus précisément dans le cadre du projet EVA, coordonné par le Service de l'égalité des chances du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.

5. Aangezien de problematiek van sekseneutrale functieclassificatiesystemen geen eenvoudig vraagstuk is, heeft de Raad het nuttig geoordeeld om onverminderd de bevoegdheidsautonomie van de sectoren in deze materie, aan de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie die opgericht werd in het kader van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, de opdracht te geven om de informatie met betrekking tot de initiatieven inzake sekseneutrale functiesystemen te verzamelen, de sociale partners dienaangaande te informeren en te sensibiliseren en de paritaire comités indien zij dit wensen, advies en bijstand te verlenen.

6. De Raad herinnert eraan dat volgens de huidige bepalingen van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie tot taak heeft het bevoegde rechtscollege van advies te dienen, indien het erom verzoekt, omtrent geschillen over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.

Deze gespecialiseerde paritair samengestelde commissie is samengesteld uit personen die gespecialiseerd zijn op het gebied van functiewaardering en de vaststelling van het loon en bestaat uit drie leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen en uit drie leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen. De leden van de commissie kunnen zich naargelang van het geval door deskundigen laten bijstaan.

7. Met het oog op de uitbreiding van de opdracht van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie heeft de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 bis gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers aangevuld met een derde alinea, die luidt als volgt :

« Bovendien zal zij de sociale partners informeren en sensibiliseren met betrekking tot initiatieven inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen en op verzoek van de paritaire comités dienaangaande advies en bijstand verlenen. »

In de commentaartekst bij artikel 6 wordt een vierde en vijfde alinea ingevoegd die luiden als volgt :

« Om een dynamiek te ontwikkelen met het oog op het bewerkstelligen van sekseneutrale functiewaarderingssystemen, zal de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie alle nuttige informatie verzamelen met betrekking tot initiatieven inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen en de sociale partners hiervan op de hoogte brengen en bewustmaken.

Bovendien kunnen de paritaire comités, indien zij dit wensen, dienaangaande de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie om advies en bijstand verzoeken. »

Bovendien wordt artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers aangevuld met een tweede alinea, die luidt als volgt :

« De ondertekende partijen gaan bovendien de verbintenis aan om de maatregelen te treffen opdat de paritaire comités zouden worden ingelicht over de in artikel 6, derde lid van onderhavige overeenkomst voorziene rol van de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake sekseneutrale functiewaarderingssystemen. »

Bij artikel 10 wordt een commentaartekst toegevoegd die luidt als volgt :

« Ter uitvoering van artikel 10, tweede alinea hebben de ondertekende partijen de mededeling nr. 8 van 19 december 2001 aan de paritaire comités overgemaakt betreffende de rol van de bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 10 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers opgerichte gespecialiseerde paritair samengestelde commissie inzake neutrale functiewaarderingssystemen. »

Onderhavige mededeling beoogt derhalve uitvoering te geven aan deze bepaling.

5. Vu la complexité de la problématique des systèmes de classification des fonctions, neutres sur le plan du sexe, le Conseil a jugé utile, sans préjudice de l'autonomie de compétence des secteurs en cette matière, de confier à 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, la mission de rassembler l'information relative aux initiatives en matière de systèmes de fonctions, neutres sur le plan du sexe, d'informer et de sensibiliser les partenaires sociaux à ce sujet, de donner des avis et de prêter son assistance aux commissions paritaires, si celles-ci le souhaitent.

6. Le Conseil rappelle qu'en vertu des dispositions actuelles 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, la commission spécialisée de composition paritaire a 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.

Cette commission spécialisée de composition paritaire est composée de personnes spécialisées en matière d'évaluation des fonctions et de détermination des rémunérations; elle compte trois membres représentant les organisations d'employeurs et trois membres représentant les organisations de travailleurs. Les membres de la commission peuvent se faire assister d'experts selon les cas.

7. En vue de l'élargissement de la mission de la commission spécialisée de composition paritaire, le Conseil national du Travail a conclu, le 19 décembre 2001, la convention collective de travail n° 25 bis modifiant 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 vertu de cette convention collective de travail, il est inséré dans 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, un troisième alinéa, rédigé comme suit :

« 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. »

Le commentaire de l'article 6 est complété par un quatrième et un cinquième alinéas, rédigés comme suit :

« 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. »

De plus, il est inséré dans l'article 10 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 un deuxième alinéa, rédigé comme suit :

« 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. »

L'article 10 est complété par le commentaire suivant :

« 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. »

La présente communication a par conséquent pour objet de mettre cette disposition en œuvre.