

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

29 février 2012

**PROPOSITION DE LOI**  
modifiant la réglementation  
en ce qui concerne la lutte contre l'écart  
salarial entre hommes et femmes

AMENDEMENTS

N° 9 DE M. CLARINVAL

Art. 4/1 (*nouveau*)

**Dans le chapitre 3, insérer un article 4/1, rédigé  
comme suit:**

*“Art. 4/1. L'article 4 de la loi sera mis en œuvre, par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale, qui fournira à l'employeur l'information requise par l'article 91, point B “bilan social”, I, alinéa 2, 1° de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, ventilées selon le sexe des travailleurs.*

*Le Roi détermine le délai dans lequel ces informations doivent être communiquées au conseil d'entreprise.*

Documents précédents:

**Doc 53 1675/ (2010/2011):**

- 001: Proposition de loi de Mmes Detiège, Déom, Becq, De Block, Van Den Ende et Almaci, M. Clarinval et Mme Genot.
- 002: Avis de la commission de la protection de la vie privée.
- 003: Amendements.
- 004 et 005: Remplacement auteur.
- 006: Rapport.

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 februari 2012

**WETSVOORSTEL**  
tot wijziging van de regelgeving  
wat de bestrijding van de loonkloof  
tussen mannen en vrouwen betreft

AMENDEMENTEN

Nr. 9 VAN DE HEER CLARINVAL

Art. 4/1 (*nieuw*)

**In hoofdstuk 3 een artikel 4/1 invoegen, luidende:**

*“Art. 4/1. Artikel 4 van de wet zal ten uitvoer worden gelegd via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, die aan de werkgever de gegevens zal verschaffen welke vereist zijn bij artikel 91, punt B: “sociale balans”, I, tweede lid, 1°, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen, uitgesplitst volgens geslacht van de werknemers.*

*De Koning bepaalt de termijn waarbinnen die gegevens moeten worden meegedeeld aan de ondernemingsraad.*

Voorgaande documenten:

**Doc 53 1675/ (2010/2011):**

- 001: Wetsvoorstel van de dames Detiège, Déom, Becq, De Block, Van Den Ende en Almaci, de heer Clarinval en mevrouw Genot.
- 002: Advies van de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
- 003: Amendementen.
- 004 en 005: Vervanging auteur.
- 006: Verslag.

*À défaut de conseil d'entreprise, les informations visées à l'alinéa précédent sont communiquées par écrit à la délégation syndicale dans le même délai.*

*Le Roi détermine, sur avis du Conseil national du Travail, la forme et les modalités de transmission aux employeurs des informations visées par le présent chapitre."*

#### JUSTIFICATION

Le bilan social représente pour les entreprises une charge administrative considérable. Maintenant qu'il est envisagé de subdiviser les rubriques selon le sexe des travailleurs et de leur âge (cfr. loi-programme sur le "Plan pour l'emploi des travailleurs âgés"), il convient d'examiner dans quelle mesure cette charge peut être allégée et d'exploiter toute opportunité de réduire effectivement cette charge. La Belgique est en effet un pays de PME par excellence (91,5 % des entreprises comptent moins de 20 travailleurs) et s'appuie surtout sur la vigueur des entreprises familiales, au sein desquelles un nombre restreint de personnes remplissent (doivent remplir) des tâches très variées. Établir un bilan social est considéré par ces entreprises comme un exercice difficile, qui mène parfois à des erreurs, dans lequel des rubriques ne peuvent pas être remplies ou dans le cadre duquel les entreprises doivent faire appel à leur secrétariat social, ce qui engendre des coûts supplémentaires.

Par ailleurs les entreprises effectuent déjà diverses déclarations telles que la DmfA et Dimona, qui contiennent des informations qui sont reprises dans le bilan social. Il y a donc double déclaration avec les charges et coûts administratifs qui en résultent. C'est la raison pour laquelle un premier projet Trillium a vu le jour, qui consiste à alléger le bilan social en puisant des informations déjà disponibles dans d'autres banques de données.

Ainsi, depuis décembre 2008, le bilan social ne contient plus de données sur les mesures de l'ONSS en faveur de l'emploi. Désormais, ces données sont automatiquement générées par l'ONSS sur la base des déclarations DmfA (projet "Trillium"), de sorte que les données introduites par les employeurs sont automatiquement traitées. L'ONSS envoie ces données directement à la Banque nationale de Belgique, et l'entreprise a le choix de recevoir ses données annuelles par voie électronique (e-box) ou par courrier. L'employeur doit ensuite communiquer ce tableau chaque année aux représentants des travailleurs au sein de l'entreprise.

On peut faire de même pour la ventilation par sexe des données des rubriques 100 (nombre moyen de travailleurs) et 102 (Total des salaires bruts et charges sociales) du bilan social. Ces données pourront être automatiquement générées au départ des banques de données existantes.

*Bij ontstentenis van een ondernemingsraad worden de in het vorige lid bedoelde gegevens binnen dezelfde termijn schriftelijk meegedeeld aan de vakbondsafvaardiging.*

*De Koning bepaalt, op advies van de Nationale Arbeidsraad, de vorm van en de nadere regels voor de kennisgeving aan de werknemers van de in dit hoofdstuk bedoelde gegevens."*

#### VERANTWOORDING

De sociale balans is voor de bedrijven een lastige administratieve verplichting. Nu wordt overwogen de rubrieken onder te verdelen volgens geslacht en leeftijd van de werknemers (zie de programmawet: "Werkgelegenheidsplan oudere werknemers"), moet worden onderzocht in welke mate die verplichting kan worden verlicht en moet elke gelegenheid te baat worden genomen om die last daadwerkelijk te verlichten. België is immers bij uitstek een land van kmo's (91,5 % van de ondernemingen telt minder dan 20 werknemers) en drijft voornamelijk op de kracht van de familiebedrijven, waarin een beperkt aantal mensen zeer gevarieerde taken verrichten (dan wel moeten verrichten). De opmaak van een sociale balans wordt door die ondernemingen als een moeilijke oefening beschouwd, die soms leidt tot fouten, waarbij bepaalde rubrieken niet kunnen worden ingevuld of waarbij de ondernemingen een beroep moeten doen op hun sociaal secretariaat. Dat brengt extra kosten mee.

Bovendien doen de bedrijven nu al verschillende aangiftes zoals de DmfA en Dimona, welke gegevens bevatten die zijn opgenomen in de sociale balans. Er is dus sprake van een dubbele aangifte, met alle administratieve kosten van dien. Daarom is een eerste Trillium-project opgezet, dat dient om de sociale balans te verlichten door te putten uit de gegevens die reeds beschikbaar zijn in andere databanken.

Aldus bevat de sociale balans sinds december 2008 niet langer gegevens over de werkgelegenheidsbevorderende maatregelen van de RSZ. Voortaan genereert de RSZ (middels het "Trillium-project") die gegevens op grond van de DmfA-aangiftes, zodat de door de werkgevers ingevoerde gegevens automatisch worden verwerkt. De RSZ stuurt die gegevens rechtstreeks door naar de Nationale Bank van België, en de onderneming kan ervoor kiezen haar jaarlijkse gegevens elektronisch (via de e-box) of per brief te ontvangen. Vervolgens moet de werkgever die tabel jaarlijks bezorgen aan de werknemersvertegenwoordigers binnen het bedrijf.

Hetzelfde is mogelijk voor de uitsplitsing volgens geslacht van de gegevens uit rubriek 100 (gemiddeld aantal werknemers) en rubriek 102 (totaal van de brutolonen en de sociale lasten) van de sociale balans. Die gegevens zullen automatisch kunnen worden gegenereerd aan de hand van de bestaande databases.

La proposition tend donc à étendre le projet “Trillium” à une série de données ventilées par sexe sur le personnel au niveau des entreprises individuelles, et plus précisément:

— le nombre de travailleurs (temps plein, temps partiel, équivalents temps plein);

— les frais de personnel (montant pour les travailleurs à temps plein — travailleurs à temps partiel — total des travailleurs).

Cette solution offre les avantages sociétaux suivants:

— une extension de “Trillium” fournirait des données ventilées par sexe pour environ 217 000 entreprises, tandis qu’une extension du bilan social permettrait d’obtenir ce type de données pour seulement 160 000 entreprises;

— elle fournirait des données détaillées par trimestre, plutôt que des moyennes annuelles;

— les données garantiraient une qualité et une uniformité optimales pour toutes les entreprises (à savoir des données établies de façon identique et selon la même méthode, contrairement à la méthode actuelle d’établissement du bilan social);

— ces données proviendraient d’une source officielle et objective, à savoir l’ONSS;

— la différence entre les périodes de référence respectives (pour Trillium: 3 premiers trimestres de l’année 1 + 4<sup>e</sup> trimestre de l’année -1, pour le bilan social: exercice comptable) et entre les concepts utilisés de part et d’autre ne peut pas former un obstacle, puisque l’objectif de la ventilation par sexe serait réalisé au niveau de l’entreprise. Sur la base de ces données par entreprise de l’ONSS, il sera en effet possible de comparer les données salariales en fonction du sexe année (trimestre) après année. L’ONSS peut également calculer sur la base de ces données les moyennes sectorielles et régionales;

— puisque ces données seraient mises à disposition par l’ONSS via Trillium, il conviendrait d’alléger les rubriques 100 et 102 du bilan social. L’employeur communiquerait toutes les données Trillium au conseil d’entreprise, y compris les données ventilées par sexe (et par commission paritaire) concernant l’emploi et les salaires en même temps que les autres données du bilan social.

L’amendement prévoit une délégation de la mission du Conseil d’entreprise à la délégation syndicale, conformément à la règle de base en matière d’information et consultation, prévue à l’article 24 de la CCT n° 5 du 24 mai 1971. Cet article stipule qu’en cas d’inexistence de conseil d’entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés au conseil d’entreprise.

David CLARINVAL (MR)

Dit amendement strekt er derhalve toe het Trillium-project uit te breiden tot een reeks werknemersgegevens die, voor elke onderneming afzonderlijk, naar geslacht zouden worden uitgesplitst, meer bepaald:

— het aantal werknemers (voltijd- en deeltijdwerkers, voltijdse equivalenten);

— de personeelskosten (respectieve bedragen voor voltijd- en deeltijdwerkers, alsook het totaal over alle werknemers).

Voor het sociaal beheer zou die oplossing de volgende voordelen bieden:

— dankzij een uitbreiding van het Trillium-project zouden voor ongeveer 217 000 ondernemingen gendergerelateerde gegevens beschikbaar worden, terwijl dat maar voor 160 000 ondernemingen het geval zou zijn bij een uitbreiding van de sociale balans;

— in plaats van jaargemiddelden verkrijgt men gedetailleerde kwartaalgegevens;

— de kwaliteit en eenvormigheid van de gegevens zou voor alle ondernemingen op een zelfde hoog peil liggen (anders dan met de huidige wijze waarop de sociale balans wordt opgesteld, worden de gegevens identiek en volgens dezelfde methode verwerkt);

— de gegevens zouden afkomstig zijn van een officiële en objectieve bron, namelijk de RSZ;

— het verschil tussen de respectieve referentieperiodes (eerste 3 kwartalen van jaar 1 + 4<sup>e</sup> kwartaal van jaar -1 (Trillium), tegenover per boekjaar (sociale balans)) en de gehanteerde concepten vormt geen belemmering, aangezien de gegevens naar gender worden uitgesplitst op ondernemingsniveau. Aan de hand van die door de RSZ verstrekte ondernemingsinformatie kunnen de loongegevens jaar na jaar (zelfs per kwartaal) worden vergeleken naar gender. Voorts kan de RSZ op basis van die gegevens de gemiddelden voor een bepaalde sector of een bepaald gewest berekenen;

— die gegevens worden door de RSZ ter beschikking gesteld via Trillium, zodat de rubrieken 100 en 102 van de sociale balans kunnen worden vereenvoudigd. Normaliter zou de werkgever alle voor Trillium bestemde gegevens moeten meedelen aan de ondernemingsraad, met inbegrip van de naar geslacht (en naar paritair comité) uitgesplitste gegevens over het aantal werknemers en de personeelskosten, alsook alle overige gegevens van de sociale balans.

Het amendement strekt ertoe de desbetreffende taak van de ondernemingsraad over te dragen aan de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de in artikel 24 van cao nr. 5 van 24 mei 1971 bedoelde basisregel inzake informatie en raadpleging. Dit artikel bepaalt dat bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging de aan de ondernemingsraad toegekende taken, rechten en opdrachten kan uitoefenen.

**N° 10 DE MME VAN EETVELDE ET CONSORTS**  
(sous-amendement à l'amendement n° 1)

Art. 4

**Dans la phrase proposée, remplacer les mots** "Lorsque le nombre de travailleurs concerné est inférieur ou égal à 3" **par les mots** "*Lorsque le nombre de travailleurs concerné est inférieur ou égal à 5*".

JUSTIFICATION

La Commission de la protection de la vie privée et la FEB ont souligné à juste titre le risque d'une éventuelle individualisation lorsque les données sont ventilées de manière trop poussée. Pour répondre à cette préoccupation, il a été convenu au sein du Comité d'avis pour l'émancipation sociale, qui a préparé cette proposition de loi, de ne pas imposer de ventilation lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à cinq. Le présent amendement reprend cette proposition.

**N° 11 DE MME VAN EETVELDE ET CONSORTS**  
(sous-amendement à l'amendement n° 3)

Art. 8

**Dans le texte proposé, remplacer les mots** "sauf lorsque le nombre de travailleurs est inférieur ou égal à 3" **par les mots** "*sauf lorsque le nombre de travailleurs est inférieur ou égal à 5*".

JUSTIFICATION

La Commission de la protection de la vie privée et la FEB ont souligné à juste titre le risque d'une éventuelle individualisation lorsque les données sont ventilées de manière trop poussée. Pour répondre à cette préoccupation, il a été convenu au sein du Comité d'avis pour l'émancipation sociale, qui a préparé cette proposition de loi, de ne pas imposer de ventilation lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à cinq. Le présent amendement reprend cette proposition.

**N° 12 DE MME VAN EETVELDE ET CONSORTS**

Art. 11

**Supprimer cet article.**

**Nr. 10 VAN MEVROUW VAN EETVELDE c.s.**  
(subamendement op amendement nr. 1)

Art. 4

**In de voorgestelde zin, de woorden** "Ingeval het aantal betrokken werknemers niet hoger is dan drie" **vervangen door de woorden** "*Ingeval het aantal betrokken werknemers niet hoger is dan vijf*".

VERANTWOORDING

De Privacycommissie en het VBO wezen terecht op het gevaar van een mogelijke individualisering indien de gegevens te ver worden uitgesplitst. Om tegemoet te komen aan deze bekommernis, werd in het Adviescomité voor maatschappelijke emancipatie, waar dit wetsvoorstel werd voorbereid, afgesproken om de uitsplitsing niet op te leggen als het aantal betrokken werknemers niet hoger is dan vijf. Dit amendement neemt dit voorstel over.

**Nr. 11 VAN MEVROUW VAN EETVELDE c.s.**  
(subamendement op amendement nr. 3)

Art. 8

**In de voorgestelde tekst, de woorden** "Ingeval het aantal betrokken werknemers niet hoger is dan drie" **vervangen door de woorden** "*Ingeval het aantal betrokken werknemers niet hoger is dan vijf*".

VERANTWOORDING

De Privacycommissie en het VBO wezen terecht op het gevaar van een mogelijke individualisering indien de gegevens te ver worden uitgesplitst. Om tegemoet te komen aan deze bekommernis, werd in het Adviescomité voor maatschappelijke emancipatie, waar dit wetsvoorstel werd voorbereid, afgesproken om de uitsplitsing niet op te leggen als het aantal betrokken werknemers niet hoger is dan vijf. Dit amendement neemt dit voorstel over.

**Nr. 12 VAN MEVROUW VAN EETVELDE c.s.**

Art. 11

**Dit artikel doen vervallen.**

## N° 13 DE MME VAN EETVELDE ET CONSORTS

Art. 12

**Supprimer cet article.**

## JUSTIFICATION

Un médiateur ne répond pas à un besoin réel au sein des entreprises et semble faire double emploi avec des fonctions existantes. Il devient une sorte de travailleur exempté et protégé sans valeur ajoutée. Les membres du personnel qui se sentent discriminés doivent pouvoir s'adresser directement au délégué syndical ou aux responsables du personnel. Le présent amendement propose de supprimer le médiateur de la proposition de loi.

## Nr. 13 VAN MEVROUW VAN EETVELDE c.s.

Art. 12

**Dit artikel doen vervallen.**

## VERANTWOORDING

Een bemiddelaar beantwoordt niet aan een reële behoefte in de bedrijven en lijkt bestaande functies te overlappen. Hij wordt een nieuw soort vrijgestelde en beschermde werknemer zonder toegevoegde waarde. Personeelsleden die zich gediscrimineerd voelen moeten rechtstreeks terecht kunnen bij de vakbondsafgevaardigde of de personeelsverantwoordelijken. Dit amendement stelt voor om de bemiddelaar uit het wetsvoorstel te schrappen.

Miranda VAN EETVELDE (N-VA)  
Zuhal DEMIR (N-VA)  
Nadia SMINATE (N-VA)