

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

30 mai 2013

PROJET DE LOI

**portant modification de la législation relative
à la lutte contre l'écart salarial entre
hommes et femmes**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE
LA COMMISSION DE AFFAIRES SOCIALES
PAR
MME **Zuhal DEMIR**

SOMMAIRE

Page

I. Exposé introductif	3
II. Discussion générale.....	5
III. Discussion des articles.....	10
IV. Votes.....	15

Documents précédents:

Doc 53 **2739/ (2012/2013):**

- 001: Projet de loi.
002: Amendements.

Voir aussi:

- 004: Texte adopté par la commission.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

30 mei 2013

WETSONTWERP

**tot wijziging van de wetgeving met betrekking
tot de bestrijding van de loonkloof tussen
mannen en vrouwen**

VERSLAG

NAMENS DE
COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Zuhal DEMIR**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Algemene bespreking.....	5
III. Artikelsgewijze bespreking.....	10
IV. Stemmingen	15

Voorgaande documenten:

Doc 53 **2739/ (2012/2013):**

- 001: Wetsontwerp.
002: Amendementen.

Zie ook:

- 004: Tekst aangenomen door de commissie.

6231

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**

Président/Voorzitter: Yvan Mayeur

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Siegfried Bracke, Zuhail Demir, Bert Maertens, Nadia Sminate
PS	Jean-Marc Delizée, Yvan Mayeur, Vincent Sampaoli, Bruno Van Grootenbrulle
CD&V	Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
MR	David Clarinval, Valérie De Bue
sp.a	Meryame Kitir
Ecolo-Groen	Zoé Genot
Open Vld	Mathias De Clercq
VB	Guy D'haeseleer
cdH	Catherine Fonck

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Ingeborg De Meulemeester, Els Demol, Karolien Grosemans, Miranda Van Eetvelde, Reinilde Van Moer
Marie-Claire Lambert, Franco Seminara, Özlem Özen
Sonja Becq, Gerald Kindermans, Bercy Slegers
Denis Ducarme, Philippe Goffin, Valérie Warzée-Caverenne
Hans Bonte, Rosaline Mouton
Wouter De Vriendt, Georges Gilkinet
Carina Van Cauter, Lieve Wierinck
Rita De Bont, Barbara Pas
Georges Dallemagne, Marie-Martine Schyns

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:	Afkortingen bij de nummering van de publicaties:
DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n ^o de base et du n ^o consécutif	DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA: Questions et Réponses écrites	QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN: Séance plénière	PLEN: Plenum
COM: Réunion de commission	COM: Commissievergadering
MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be	Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi au cours de sa réunion du 21 mai 2013.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi, indique que la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes ("loi sur l'écart salarial") est entrée en vigueur le 7 septembre 2012. Cette loi, dont elle soutient pleinement les objectifs et les moyens, constitue une étape importante en vue de la limitation ou de l'élimination de l'écart salarial. Toutefois, certaines dispositions de la loi précitée entraînant des difficultés juridiques ou pratiques, le projet de loi à l'examen propose d'y apporter des modifications qui, tout en respectant l'esprit de la loi, en amélioreront l'applicabilité et l'efficacité. L'idée principale qui sous-tend ladite loi est de faire de l'écart salarial un thème permanent du dialogue social aux trois niveaux de négociation: niveau interprofessionnel, niveau sectoriel et niveau des entreprises. Les modifications proposées concernent ces trois niveaux de négociation.

Niveau interprofessionnel

En ce qui concerne le niveau interprofessionnel, l'une des mesures de la loi sur l'écart salarial vise à compléter le rapport technique du Conseil central de l'économie par un chapitre afférent à l'évolution des écarts salariaux entre hommes et femmes. Le projet de loi à l'examen prévoit d'apporter deux modifications à cette disposition:

— la première est une simple correction technique: il y a lieu de modifier l'article 5 et non l'article 4 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi;

— la seconde a trait à la périodicité de la mesure: le Conseil central de l'économie doit établir annuellement un rapport technique sur l'écart salarial mais le secrétariat dudit Conseil estime qu'il n'est pas possible d'effectuer cette opération tous les ans. Un autre argument plaide en faveur de la réduction de la périodicité: l'objectif poursuivi par cette mesure est d'orienter les négociations interprofessionnelles et sectorielles qui ont lieu tous les deux ans. La ministre propose dès lors de n'appliquer cette mesure que pour l'année au cours de laquelle les négociations de l'accord interprofessionnel ont lieu, et donc, pour la première fois, en 2014.

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 21 mei 2013.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De minister van Werk, mevrouw Monica De Coninck, stelt dat op 7 september 2012 de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen ("loonkloofwet") in werking is getreden. Die wet, waarvan zij het doel en de middelen volledig onderschrijft, is een belangrijke stap naar het inperken van of het wegwerken van de loonkloof. Omdat de wet echter bepalingen bevat die juridische of praktische problemen veroorzaken, worden in voorliggend wetsontwerp een aantal aanpassingen voorgesteld die geen afbreuk doen aan de filosofie van de wet, maar ze wel beter uitvoerbaar en efficiënter maken. De centrale gedachte achter de wet is dat de loonkloof een permanent thema van de sociale dialoog wordt op de drie niveaus van onderhandelingen: interprofessioneel, sectorieel en op bedrijfsniveau; de voorgestelde aanpassingen richten zich op die drie overlegniveaus.

Interprofessioneel niveau

Wat het interprofessioneel niveau betreft, is een van de maatregelen van de loonkloofwet de toevoeging aan het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van een hoofdstuk over de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Twee aanpassingen aan deze maatregel worden in voorliggend wetsontwerp voorgesteld:

— de eerste aanpassing is een eenvoudige technische correctie: niet artikel 4, maar artikel 5 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van werkgelegenheid moet worden gewijzigd;

— de tweede wijziging betreft de periodiciteit van de maatregel: het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de loonkloof moet jaarlijks worden uitgebracht, terwijl volgens het secretariaat van de Raad de jaarlijkse uitbrenging van een verslag niet haalbaar is. Dat bovendien het doel van deze maatregel een oriëntatie van de tweejaarlijkse interprofessionele onderhandelingen is, vormt een extra argument om voor een minder frequente periodiciteit te opteren. De minister stelt daarom voor om de maatregel enkel toe te passen in het jaar waarin over een interprofessioneel akkoord wordt onderhandeld, dus voor de eerste maal in 2014.

Niveau sectoriel

En ce qui concerne le niveau sectoriel, la principale mesure de la loi concerne l'instauration d'un contrôle des classifications de fonctions qui permette de s'assurer que ces classifications sont neutres sur le plan du genre. Or, le délai prévu par la loi pour la réalisation de ce contrôle est trop court, en particulier dès lors que l'administration ne dispose pas encore de l'expertise requise pour accomplir cette mission. Il semble également important d'y associer les partenaires sociaux siégeant au sein des commissions paritaires. Ceux-ci connaissent les réalités de leur secteur et sont les mieux placés pour vérifier la manière dont la classification de fonctions applicable dans leur champ de compétence a été élaborée, ainsi que les critères utilisés pour classer les fonctions. La ministre propose dès lors une nouvelle procédure pour l'exercice de cette évaluation, qui se déroulera en trois étapes.

La première étape aura lieu au sein des commissions paritaires. Il est demandé aux commissions paritaires d'établir une version coordonnée de la classification existante et d'en réaliser elles-mêmes une première analyse.

La deuxième étape est le contrôle proprement dit effectué par le SPF Travail, Emploi et Concertation sociale. Pour le 31 décembre 2014, le SPF examinera toutes les classifications existantes à ce jour et toutes celles qui lui sont transmises au cours de la période de négociation sectorielle 2013-2014, à l'exception de celles transmises en décembre 2014. Cette manière d'opérer respecte la philosophie de la loi du 22 avril 2012, selon laquelle des mesures de lutte contre l'écart salarial doivent être fixées dans le cadre des négociations interprofessionnelles et sectorielles qui ont lieu tous les deux ans. Pour réaliser l'examen de ces nombreuses classifications, le SPF pourra être aidé par des experts externes; ceux-ci auront également pour mission de former des fonctionnaires du SPF afin qu'ils puissent à l'avenir assumer seuls cette tâche. Pour éviter tout conflit d'intérêt, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ne seront pas associées à ce contrôle. À partir du 1^{er} janvier 2015, le SPF assurera ce travail sans aide extérieure. Le délai de contrôle sera alors de six mois (voir la discussion de l'amendement n° 15 à l'article 10) à dater de la réception de la classification; ce délai est fixé tenant compte du fait que le nombre de classifications de fonctions à analyser sera moins important et que le SPF aura acquis l'expertise nécessaire. Il s'agit d'un délai habituel de fonctionnement.

Sectorieel niveau

Wat het sectorieel niveau betreft, is de belangrijkste maatregel van de wet het maken van een evaluatie van de functieclassificaties, waardoor kan worden nagegaan of de classificaties genderneutraal zijn. De door de wet vastgestelde termijn voor de uitvoering van die controles is echter te kort, in het bijzonder omdat de administratie nog niet beschikt over de vereiste expertise voor het vervullen van deze opdracht. Ook lijkt het belangrijk om de sociale partners die in de paritaire comités zitting hebben bij de zaak te betrekken. Die weten wat er in hun sector omgaat en zijn het best geplaatst om te controleren hoe de op hun bevoegdheidsdomein toepasselijke functieclassificaties werden uitgewerkt en welke criteria werden gebruikt om de functies te classificeren. De minister stelt voor de afwikkeling van die evaluatie dan ook een nieuwe procedure voor, die in drie fasen zal verlopen.

De eerste fase verloopt binnen de paritaire comités. Hen wordt gevraagd een gecoördineerde versie van de bestaande classificatie op te stellen en daarvan zelf een eerste analyse te maken.

De tweede fase bestaat in de eigenlijke controle door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Tegen 31 december 2014 zal de FOD alle op heden bestaande classificaties onderzoeken, naast al die welke hem tijdens de periode van de onderhandelingen 2013-2014 zullen worden bezorgd, met uitzondering van de in december 2014 overgezonden classificaties. Die werkwijze neemt de strekking van de wet van 22 april 2012 in acht, luidens welke de maatregelen ter bestrijding van de loonkloof moeten worden vastgelegd in het raam van de interprofessionele en sectorale onderhandelingen die om de drie jaar plaatsvinden. Om die talrijke classificaties te onderzoeken zal de FOD kunnen worden bijgestaan door externe experts; die laatsten zullen ook de opdracht hebben ambtenaren van de FOD op te leiden zodat zij die taak achteraf zelfstandig kunnen verrichten. Om belangenconflicten te vermijden zullen de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties niet bij die controle worden betrokken. Vanaf 1 januari 2015 zal de FOD dat werk doen zonder hulp van buitenaf. De controletermijn zal dan zes maanden bedragen (zie de bespreking van amendement nr. 15 op artikel 10) te rekenen vanaf de inontvangstneming van de te analyseren functieclassificaties; die termijn houdt rekening met het feit dat het aantal te analyseren functieclassificaties minder omvangrijk zal zijn en dat de FOD inmiddels de nodige ervaring zal hebben opgedaan. Het gaat om een gebruikelijke verwerkingstermijn.

La troisième étape concerne les mesures prises après ce contrôle. Le mécanisme prévu par la loi du 22 avril 2012 pourra être maintenu.

Niveau de l'entreprise

Enfin, en ce qui concerne le troisième niveau, c'est-à-dire le niveau des entreprises, la ministre propose d'actualiser les dispositions pénales de la loi. La loi du 22 avril 2012 crée des obligations dans le chef des entreprises et sanctionne pénalement le non-respect de ces obligations; ces dispositions ont cependant été rédigées en tenant compte de la législation existant avant l'entrée en vigueur du Code pénal social et sont donc dénuées de tout effet. Il convient, par conséquent, de les adapter à la législation actuelle.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Questions et observations des membres

Mme Nahima Lanjri (CD&V) souscrit aux objectifs de la loi sur l'écart salarial, qui est nécessaire dès lors que des études montrent que 52 % des disparités salariales observées entre hommes et femmes ne peuvent être expliquées par des facteurs objectifs et que cette loi peut favoriser la prise de conscience de cette problématique dans le monde économique. Les modifications apportées par le projet de loi à l'examen sont des corrections d'ordre légistique et se justifient donc, même si l'on peut regretter que la loi initiale n'ait pas été rédigée correctement.

L'adoption du projet devra être suivie par la prise d'arrêtés d'exécution, notamment en vue de fixer le modèle de formulaire à communiquer au conseil d'entreprise. Quels différents arrêtés conviendra-t-il de prendre? Seront-ils publiés et entreront-ils en vigueur simultanément à la loi? La ministre peut-elle préciser les éléments du rapport d'analyse qui doivent encore être réglés? Les avantages extra-légaux seront-ils pris en compte dans la rémunération? L'ancienneté acquise en dehors de l'entreprise sera-t-elle prise en compte?

M. Mathias De Clercq (Open Vld) exprime sa satisfaction sur le projet de loi à l'examen, qui apporte des solutions à un important problème sociétal. Les corrections techniques favorisent également la sécurité juridique.

De derde fase heeft betrekking op de maatregelen die na die controle worden genomen. Het mechanisme waarin de wet van 22 april 2012 voorziet, zal kunnen worden behouden.

Ondernemingsniveau

Wat, tot slot, het derde niveau betreft, te weten dat van de ondernemingen, stelt de minister voor de in de wet vervatte strafbepalingen bij de tijd te brengen. De wet van 22 april 2012 legt de ondernemingen een aantal verplichtingen op en bestraft de niet-naleving daarvan; die bepalingen werden echter geredigeerd rekening houdend met de vóór de inwerkingtreding van het Sociaal Strafwetboek bestaande wetgeving en sorteren bijgevolg geen enkel effect. Ze moeten dus worden aangepast aan de thans vigerende wetgeving.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden van de commissie

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) onderschrijft de doelstellingen van de loonkloofwet, die noodzakelijk is omdat uit onderzoek blijkt dat 52 % van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen niet door objectieve factoren kan worden verklaard en omdat zij de bewustwording voor de problematiek in de bedrijfswereld kan bevorderen. De wijzigingen in voorliggend wetsontwerp voeren wetgevingstechnische correcties door en zijn dus terecht, al kan worden betreurd dat de initiële wet niet correct was opgesteld.

Na aanneming van het ontwerp moeten uitvoeringsbesluiten worden genomen, onder meer om het model van het aan de ondernemingsraad mee te delen formulier vast te stellen. Welke verschillende besluiten zullen moeten worden genomen? Zullen zij op hetzelfde ogenblik als de wet worden gepubliceerd en in werking treden? Kan de minister verduidelijking geven bij de elementen van het analyseverslag die nog moeten worden geregeld? Zullen de extralegale voordelen tot het bezoldigingspakket worden gerekend? Zal de buiten de onderneming opgebouwde anciënniteit mee in rekening worden gebracht?

De heer Mathias De Clercq (Open Vld) uit zijn tevredenheid over het wetsontwerp, dat oplossingen aanreikt voor een belangrijk maatschappelijk probleem. De technische correcties bevorderen ook de rechtszekerheid.

Le gouvernement a également une autre mission à remplir: réduire les charges administratives des entreprises. C'est pourquoi le Roi est habilité à simplifier les rubriques du rapport d'analyse qui alourdiraient les charges de façon non souhaitable, en supprimant certains paramètres. La ministre est-elle disposée à faire usage de ce pouvoir afin d'introduire une distinction entre les grandes et les petites entreprises? Dès lors que les petites entreprises ont une capacité administrative inférieure à celle des grandes entreprises, il se recommande de permettre aux PME d'établir un rapport d'analyse simplifié.

Mme Zuhal Demir (N-VA) déplore le vote de la loi du 22 avril 2012 par les groupes de la majorité, en dépit de ses nombreuses lacunes techniques que le groupe NV-A avaient déjà identifiées. Le projet à l'examen est dès lors avant tout une loi de réparation, qui vient trop tard et qui n'aurait en fait jamais dû être nécessaire.

L'écart salarial réel entre hommes et femmes a plusieurs causes: le marché du travail, le temps de travail, l'enseignement, la répartition des rôles au sein du ménage, etc. Les mesures prévues dans le projet de loi à l'examen ne supprimeront pas toutes les causes des écarts, mais elles créeront par contre de nouvelles charges administratives importantes pour les entreprises, alors que l'accord de gouvernement prévoit précisément un allègement de 30 % de ces charges.

Quels seront les moyens libérés en faveur de consultants externes, qui encadreront l'établissement de classifications de fonctions? Qui réglera la facture?

La distinction entre ouvriers et employés doit être supprimée pour le 8 juillet 2013 au plus tard, ce qui a également une incidence sur les classifications de fonctions. Ne gagnerait-on pas en efficacité et transparence en adoptant la neutralité de genre comme point de départ dans l'exercice d'harmonisation des statuts qui est en cours?

Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) rappelle qu'elle a cosigné la proposition de loi initiale relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Un certain nombre de corrections d'ordre légistique contenues dans le projet de loi à l'examen sont justifiées, mais elles se sont fait attendre trop longtemps.

Mme Catherine Fonck (cdH) est convaincue que le projet de loi technique à l'examen permettra de mettre en œuvre la loi sur l'écart salarial.

De regering heeft ook een andere opdracht: de vermindering van de administratieve lasten van ondernemingen. Daarom krijgt de Koning de mogelijkheid om rubrieken van het analyseverslag die de lasten op een onwenselijke manier zouden doen toenemen, te vereenvoudigen door bepaalde parameters weg te laten. Is de minister bereid om van die bevoegdheid gebruik te maken om te differentiëren tussen grote en kleine ondernemingen? Omdat kleine bedrijven minder administratieve capaciteit hebben dan grote ondernemingen, strekt het tot aanbeveling dat kmo's een vereenvoudigd analyseverslag mogen opstellen.

Mevrouw Zuhal Demir (N-VA) betreurt dat de wet van 22 april 2012 door de fracties van de meerderheid werd doorgedrukt ondanks de vele technische gebreken ervan, die door de N-VA-fractie dan al waren geïdentificeerd. Voorliggend ontwerp is dan ook in de eerste plaats een reparatiewet, die te laat komt en eigenlijk niet nodig had moeten zijn.

De reële loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft verschillende oorzaken: de arbeidsmarkt, de arbeidstijd, het onderwijs, de rolverdeling in de gezinnen, ... De maatregelen in het ontwerp zullen niet alle oorzaken van de verschillen wegnemen, maar creëren wel belangrijke nieuwe administratieve lasten voor de ondernemingen, terwijl in het regeerakkoord juist een verlichting van die lasten met 30 % in het vooruitzicht wordt gesteld.

Hoeveel middelen zullen worden uitgetrokken voor externe consultants, die de opstelling van functieclassificaties zullen begeleiden? Wie zal de factuur betalen?

Tegen uiterlijk 8 juli 2013 moet het onderscheid tussen arbeiders en bedienden zijn weggewerkt, wat ook implicaties heeft voor de functieclassificaties. Zou het niet efficiënter en transparanter zijn om genderneutraliteit als werkpunt op te nemen in de oefening van harmonisatie van statuten die momenteel wordt gemaakt?

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen) brengt in herinnering dat zij medeondertekenaar van het oorspronkelijke wetsvoorstel ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen is. Een aantal wetgevingstechnische correcties in voorliggend wetsontwerp zijn terecht, maar zij hebben te lang op zich laten wachten.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) is ervan overtuigd dat voorliggend technisch wetsontwerp ervoor zal zorgen dat de loonkloofwet in de praktijk zal kunnen worden gebracht.

L'intervenante souligne l'importance que revêt l'applicabilité de la loi sur l'écart salarial dans les PME. Un formulaire de base est prévu, mais pour les entreprises comptant entre 50 et 100 travailleurs, il est possible d'opter pour une version modifiée, c'est-à-dire simplifiée. Dans le cadre de l'objectif, inscrit dans l'accord de gouvernement, de réduire de 30 % les charges administratives des entreprises, il s'indique d'instaurer un formulaire simplifié pour les petites entreprises.

À la suite de l'entrée en vigueur de la CCT 25^{ter}, qui impose que les classifications de fonctions soient neutres sur le plan du genre, la majorité des commissions paritaires a déclaré, il y a un an, que leurs classifications ne comportaient pas de discriminations sur le plan du genre; seules 13 commissions paritaires ont déclaré qu'une modification des classifications de fonctions était nécessaire. Y a-t-il eu une évolution entre-temps? De nouvelles classifications ont-elles été mises en place au sein de ces 13 commissions? D'autres commissions estiment-elles maintenant qu'une révision est quand même nécessaire?

Comment la direction compétente du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale collaborera-t-elle avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes?

La loi sur l'écart salarial modifie l'article 91 de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés en ce qui concerne le bilan social. Un autre article du même arrêté royal, à savoir l'article 94, comporte une description du schéma abrégé du bilan social. Le dernier article doit-il également être modifié?

M. David Clarinval (MR) considère que la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes constitue une mission sociétale importante. C'est la raison pour laquelle il a cosigné la proposition de loi initiale. Le projet de loi à l'examen résout un certain nombre de problèmes relatifs à l'application de la loi sur l'écart salarial.

La loi ne peut en tout cas pas entraîner de nouvelles charges administratives importantes pour les PME. Si les partenaires sociaux ne peuvent parvenir à un accord sur un rapport d'analyse simplifié pour les entreprises employant entre 50 et 100 travailleurs, la ministre instaurera-t-elle alors elle-même un rapport spécifique par arrêté royal?

Mme Meryame Kitir (sp.a) insiste sur l'objectif de la loi, à savoir l'élaboration d'un rapport d'analyse qui permet de vérifier si les femmes et les hommes sont traités sur le même pied sur le plan de la rémunération.

De spreekster benadrukt het belang van de toepasbaarheid van de loonkloofwet in kmo's. Er wordt voorzien in een basisformulier, maar voor ondernemingen met 50 tot 100 werknemers kan voor een gewijzigde, vereenvoudigde versie worden geopteerd. In het licht van de doelstelling in het regeerakkoord om de administratieve lasten van bedrijven met 30 % te verminderen, is het raadzaam dat voor kleine ondernemingen een vereenvoudigd formulier wordt ingevoerd.

Naar aanleiding van de inwerkingtreding van CAO 25^{ter}, dat genderneutrale functieclassificaties verplicht maakt, heeft de meerderheid van de paritaire comités een jaar geleden verklaard dat hun classificaties geen genderdiscriminaties bevatten; slechts 13 paritaire comités hebben aangegeven dat een aanpassing van de functieclassificaties nodig is. Heeft er ondertussen een evolutie plaatsgevonden? Werden in die 13 comités nieuwe classificaties opgesteld? Zijn er andere comités die een herziening nu toch noodzakelijk achten?

Op welke manier zal de bevoegde directie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg samenwerken met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen?

De loonkloofwet wijzigt artikel 91 van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen met betrekking tot de sociale balans. In een ander artikel van hetzelfde koninklijk besluit, artikel 94, wordt het verkorte schema van de sociale balans beschreven. Moet het laatste artikel ook worden gewijzigd?

De heer David Clarinval (MR) beschouwt de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen als een belangrijke maatschappelijke opdracht. Daarom heeft hij het oorspronkelijke wetsvoorstel mee ondertekend. Voorliggend wetsontwerp lost een aantal problemen voor de toepassing van de loonkloofwet op.

De wet mag zeker voor kmo's niet tot belangrijke nieuwe administratieve lasten leiden. Als de sociale partners geen overeenstemming kunnen bereiken over een vereenvoudigd analyseverslag voor ondernemingen met 50 tot 100 werknemers, zal de minister dan zelf bij koninklijk besluit een specifiek verslag invoeren?

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) benadrukt het doel van de wet: de opstelling van een analyseverslag dat toelaat te verifiëren of vrouwen en mannen op het vlak van bezoldiging gelijk worden behandeld. Administratieve

La simplification administrative est un objectif important, mais qui ne peut nuire à l'objectif de la loi sur l'écart salarial. Comme l'inégalité est sans doute surtout un problème dans les petites entreprises, celles-ci ne peuvent être dispensées de l'obligation de rédiger un rapport d'analyse sur l'écart salarial.

M. Yvan Mayeur (PS) souscrit pleinement à la loi sur l'écart salarial, qui s'attaque à un problème social important. Le projet de loi à l'examen corrige les erreurs que contenait cette loi et la rend également mieux applicable.

Si la rédaction d'un rapport d'analyse spécifique entraîne des charges administratives supplémentaires, c'est dû aux entreprises et aux secteurs qui n'ont pas mis en œuvre, de leur propre initiative, le principe d'égalité de rémunération pour un même travail. C'est parce qu'ils ont manqué à leur devoir qu'il a fallu légiférer. Les entreprises qui traitent les hommes et les femmes de manière inégale doivent être contraintes à revoir leur politique de gestion du personnel.

B. Réponses de la ministre

La ministre renvoie à l'exemple du secteur public, où l'égalité de traitement et de rémunération des femmes est une évidence depuis longtemps déjà. Cela va même plus loin, car les femmes qui travaillent dans l'administration occupent souvent des postes plus élevés et se trouvent dans des classifications de fonctions mieux rémunérées que les hommes, ce qui nécessitera peut-être à l'avenir un soutien spécifique pour ces derniers.

L'adaptation requise de la loi sur l'écart salarial, qui est le fruit d'une initiative parlementaire, a pris beaucoup de temps, le gouvernement tenant à parcourir toutes les procédures consultatives; le Conseil national du travail (CNT) n'a remis un avis qu'à la fin décembre 2012. Le projet de loi à l'examen respecte les objectifs de la loi initiale, qui manquait de cohérence sur le plan juridique.

Le projet d'arrêté royal relatif à la forme du rapport d'analyse est actuellement examiné au sein du CNT, qui, espérons-le, conclura rapidement. Le projet opte pour un formulaire se rapprochant le plus possible du formulaire qui est déjà transmis au conseil d'entreprise.

Si, dans un souci de simplification, le gouvernement est disposé à moduler certains paramètres légaux dans le rapport d'analyse en fonction de la taille des entreprises, la loi sur l'écart salarial doit cependant avoir une réelle incidence sur la situation dans les

vereenvoudiging is een belangrijk streefdoel, maar mag geen afbreuk doen aan de doelstelling van de loonkloofwet. Omdat de ongelijkheid wellicht vooral in kleine ondernemingen een probleem is, mogen zij niet worden uitgesloten van de verplichting om een analyseverslag over de loonkloof op te stellen.

De heer Yvan Mayeur (PS) onderschrijft voluit de loonkloofwet, die een belangrijk maatschappelijk probleem aanpakt. Voorliggend wetsontwerp corrigeert de fouten in de wet en maakt ze ook beter toepasbaar.

Als de opstelling van een specifiek analyseverslag bijkomende administratieve lasten veroorzaakt, dan is dat te wijten aan de ondernemingen en de sectoren die niet op eigen initiatief werk hebben gemaakt van gelijk loon voor gelijk werk. Omdat zij in gebreke zijn gebleven, is een initiatief van de wetgever noodzakelijk geworden. Ondernemingen die mannen en vrouwen ongelijk behandelen, moeten ertoe worden verplicht om hun personeelsbeleid te herzien.

B. Antwoorden van de minister

De minister wijst op het voorbeeld van de openbare sector, waar een gelijke behandeling en beloning van vrouwen al langer evident is. Het is zelfs zo dat vrouwen in de administratie in veel gevallen hogere functies bekleden en zich binnen beter bezoldigde functieclassificaties bevinden dan mannen, wat een specifieke ondersteuning van mannen in de toekomst noodzakelijk kan maken.

De vereiste aanpassing van de loonkloofwet, die door een parlementair initiatief tot stand is gekomen, heeft veel tijd in beslag genomen omdat de regering er belang aan hecht om alle adviesprocedures te doorlopen; de Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft pas eind december 2012 een advies uitgebracht. Voorliggend wetsontwerp respecteert de doelstellingen van de initiële wet, die onvoldoende juridisch sluitend was.

Het ontwerp van koninklijk besluit met betrekking tot de vorm van het analyseverslag wordt momenteel besproken in de schoot van de NAR, die hopelijk spoedig tot een besluit zal komen. In het ontwerp wordt geopteerd voor een formulier dat zo dicht mogelijk aansluit bij het formulier dat nu reeds aan de ondernemingsraad wordt overgemaakt.

De regering is op grond van een streven naar vereenvoudiging bereid om bepaalde wettelijke parameters in het analyseverslag te laten variëren volgens de ondernemingsgrootte, maar de loonkloofwet moet wel degelijk impact hebben op de situatie in bedrijven

entreprises occupant de 50 à 100 travailleurs, qui se soucient souvent moins que les grandes entreprises de la mise au point d'une politique de genre appropriée. Il s'imposera certainement de procéder à une évaluation de la nouvelle loi sur l'écart salarial après une certaine période de mise en application, mais il s'agit également de souligner que si toutes les entreprises avaient déjà mené une politique d'égalité salariale, il n'aurait pas été nécessaire d'imposer des obligations administratives supplémentaires. D'une manière plus générale, de trop nombreuses entreprises négligent de faire une analyse approfondie de leur effectif de personnel (en ce qui concerne la proportion homme-femme, mais aussi pour d'autres variables telles que l'absentéisme et l'âge), si bien qu'on ne décèle pas suffisamment les problèmes. L'ancrage légal visant à présent à insérer les aspects de genre dans le bilan social n'entraîne pas de lourdes charges administratives pour les entreprises qui menaient déjà une politique de personnel adéquate et réfléchie; l'autorité doit placer la barre suffisamment haut afin d'inciter les employeurs à mener une politique correcte en matière de ressources humaines.

L'analyse du paquet salarial des travailleurs tiendra compte des avantages extralégaux, ainsi que de l'ancienneté auprès de l'employeur actuel, mais pas de celle qui a été accumulée auprès des employeurs précédents. Le rapport d'analyse ne mentionnera pas tous les éléments possibles, seulement les plus pertinents. Si une distinction qui semble discriminer *de facto* les femmes est constatée, l'analyse devra aborder ce point; toute influence réciproque de divers éléments devra également être examinée.

Le coût des consultants externes qui aideront à rédiger les classifications de fonctions n'a pas encore fait l'objet d'une estimation; il sera à charge du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Les experts seront nommés par le biais d'une adjudication publique. Une fois qu'il aura développé l'expertise adéquate, le SPF pourra progresser rapidement et acquérir les connaissances pertinentes qui lui permettront désormais de suivre plus efficacement la problématique des genres.

Le problème de la distinction entre ouvriers et employés est d'un autre ordre, et il sera évoqué en temps utile.

La ministre confirme qu'à la suite de la loi sur l'écart salarial, 13 commissions paritaires ont déclaré que les classifications de fonctions existantes devaient être réexaminées. Une série de commissions ont déjà modifié les critères; dans d'autres secteurs, comme celui de l'industrie chimique, les travaux sont toujours en cours.

met 50 tot 100 werknemers, die vaak minder dan grote ondernemingen aandacht hebben voor de ontwikkeling van een adequaat genderbeleid. Een evaluatie van de aangepaste loonkloofwet na een bepaalde periode van toepassing zal zeker noodzakelijk zijn, maar er moet ook worden onderstreept dat bijkomende administratieve verplichtingen niet nodig waren geweest indien alle bedrijven reeds een beleid van gelijke bezoldiging zouden voeren. In meer algemene zin blijven te veel ondernemingen in gebreke bij het maken van een grondige analyse van hun personeelsbestand (op het vlak van de verhouding man-vrouw, maar ook voor variabelen als absentéisme en leeftijd), zodat problemen te weinig aan de oppervlakte komen. De wettelijke basis die nu wordt gecreëerd om genderspecten in de sociale balans op te nemen, veroorzaakt geen zware administratieve lasten voor bedrijven die reeds een adequaat en weloverwogen personeelsbeleid voeren; de overheid moet de lat hoog genoeg leggen omdat werkgevers zo gestimuleerd worden om een goed humanresourcesbeleid te voeren.

Extralegale voordelen worden in rekening gebracht bij de analyse van het bezoldigingspakket van werknemers. De anciënniteit bij de huidige werkgever zal in de analyse worden betrokken, maar dat geldt niet voor de anciënniteit die bij vorige werkgevers werd opgebouwd. Niet alle mogelijke elementen zullen in het analyseverslag worden opgenomen, wel de meest relevante. Als een onderscheid wordt vastgesteld dat *de facto* vrouwen lijkt te benadelen, zal dit in de analyse moeten worden behandeld; ook een wederzijdse beïnvloeding van verschillende elementen zal moeten worden onderzocht.

De kostprijs van externe consultants, die de opstelling van functieclassificaties zullen begeleiden, werd nog niet geraamd; zij zal ten laste vallen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De experts zullen worden aangesteld op basis van een openbare aanbesteding. Adequate expertise kan ervoor zorgen dat snel vooruitgang wordt geboekt en dat relevante kennis wordt opgebouwd binnen de FOD, die in de toekomst de genderproblematiek zelf beter zal kunnen opvolgen.

Het probleem van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is van een andere orde en zal te gelegener tijd worden aangepakt.

De minister bevestigt dat na aanneming van de loonkloofwet 13 paritaire comités hebben verklaard dat de bestaande functieclassificaties moeten worden herzien. Een aantal comités heeft de criteria reeds gewijzigd; in andere sectoren, zoals de chemische nijverheid, wordt er nog aan gewerkt.

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes n'exercera lui-même aucun contrôle concernant la rédaction des classifications de fonctions; cette mission sera déléguée à des consultants externes.

L'article 94 de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du code des sociétés, qui décrit le schéma abrégé du bilan social, n'a pas, contrairement au schéma ordinaire de l'article 91, été adapté par la loi du 22 avril 2012 car il avait été décidé de ne pas appliquer cette loi aux entreprises employant moins de 50 travailleurs. Le projet de loi à l'examen respecte ce choix du législateur.

C. Répliques des membres

M. Mathias De Clercq (Open Vld) se félicite de l'engagement pris par la ministre de moduler le contenu du rapport d'analyse en fonction de la taille de l'entreprise. Il partage l'avis de la ministre sur le fait que les inégalités salariales actuelles doivent également être combattues de la manière la plus appropriée dans les entreprises de moins de cent travailleurs et que l'impact de la loi visant à lutter contre l'écart salarial devra être évalué.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Chapitre 1^{er}/1

M. David Clarinval (MR) et consorts présentent un amendement n° 1 (DOC 53 2739/002) tendant à insérer dans le projet de loi un chapitre 1^{er}/1 ("Modification de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie").

Article 1^{er}/1

M. David Clarinval (MR) et consorts présentent un amendement n° 2 (DOC 53 2739/002) tendant à insérer dans le projet de loi un article 1^{er}/1, qui fait partie du chapitre 1^{er}/1 précité. Étant donné que l'on opte pour un rapport à établir non pas annuellement mais tous les deux ans, le renvoi à l'article 15 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises, qui prévoit l'établissement d'un rapport annuel, doit être supprimé. Il convient plutôt de

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen zal zelf geen rechtstreekse controle op de opstelling van functieclassificaties uitoefenen; die controle zal gebeuren door externe consultants.

Artikel 94 van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen, dat het verkorte schema van de sociale balans beschrijft, werd, in tegenstelling tot het gewone schema van artikel 91, niet aangepast in de wet van 22 april 2012 omdat in die wet niet werd geopteerd voor toepassing op ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Voorliggend wetsontwerp respecteert deze keuze van de wetgever.

C. Replieken van de leden

De heer Mathias De Clercq (Open Vld) verheugt zich over het engagement van de minister om de inhoud van het analyseverslag te laten variëren volgens de grootte van de onderneming. Hij is het met de minister eens dat de actuele ongelijke bezoldiging ook in ondernemingen met minder dan 100 werknemers op de meest geschikte manier moet worden aangepakt en dat de impact van de loonkloofwet zal moeten worden geëvalueerd.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Hoofdstuk 1/1

Amendement nr. 1 (DOC 53 2739/002), ingediend door *de heer David Clarinval c.s.*, beoogt de invoeging in het wetsontwerp van een hoofdstuk 1/1 ("Wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven").

Artikel 1/1

Amendement nr. 2 (DOC 53 2739/002), ingediend door *de heer David Clarinval c.s.*, beoogt de invoeging in het wetsontwerp van een artikel 1/1, dat deel uitmaakt van voornoemd hoofdstuk 1/1. Omdat ervoor wordt geopteerd om de rapportage niet jaarlijks, maar tweejaarlijks te laten gebeuren, moet de verwijzing naar artikel 15 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen aan de ondernemingsraden, dat in een jaarlijkse rapportage voorziet, worden opgeheven.

renvoyer à l'article 15, m), 1°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, qui prévoit l'établissement d'un rapport bisannuel.

Article 1^{er}/2 (*nouveau*)

L'amendement n° 3 (DOC 53 2739/002), présenté par M. David Clarinval et consorts, tend à insérer dans le projet de loi un article 1^{er}/2, qui fait partie du chapitre 1^{er}/1 précité.

M. Mathias De Clercq (*Open Vld*) souligne que la loi du 22 avril 2012 a pour but d'établir une véritable concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur des matières sociales liées à l'emploi. À cet effet, il y a lieu d'instaurer dans la concertation une cascade classique: du Conseil d'entreprise vers les membres de la délégation syndicale. La cascade en vigueur dans la loi initiale sur l'écart salarial, du conseil d'entreprise vers le Comité pour la prévention et la protection au travail, a été reprise de la loi du 23 avril 2008 visant à compléter la transposition de la directive 2002/14/CE relative à l'information et à la consultation des travailleurs; la dernière réglementation a cependant été instaurée dans un contexte particulier et n'est pas utile pour la loi sur l'écart salarial.

Mme Zoé Genot (*Ecolo-Groen*) affirme que plusieurs amendements, dont la modification du système de cascade, sont le fruit d'un travail de lobbying de la part de la FEB. Elle s'y oppose: alors que les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur un texte, au terme de longues négociations, les groupes de la majorité répondent à présent à la demande de l'un de ces partenaires sociaux en vue d'adapter le texte à son avantage. Puisqu'il s'avère à présent que le lobbying porte ses fruits, la FEB y recourra plus fréquemment à l'avenir au lieu de respecter l'accord conclu au sein du Conseil national du travail.

La lutte contre les charges administratives n'est pas un argument valable dans ce dossier: l'objectif de la loi sur l'écart salarial est clair et prioritaire car aucune avancée n'a été enregistrée depuis longtemps dans ce dossier. On peut parvenir à une simplification administrative par d'autres voies, en utilisant des systèmes informatiques intelligents.

Mme Catherine Fonck (*cdH*) estime que l'instauration d'une cascade pour la communication du rapport d'analyse, du conseil d'entreprise à la délégation syndicale est logique, car la problématique des classifications de fonctions ne relève pas de la mission et du domaine

In plaats daarvan moet worden verwezen naar artikel 15, m), 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, waarin wordt voorzien in een tweejaarlijkse rapportage.

Artikel 1/2 (*nieuw*)

Amendement nr. 3 (DOC 53 2739/002), ingediend door de heer David Clarinval c.s., beoogt de invoeging in het wetsontwerp van een artikel 1/2, dat deel uitmaakt van voornoemd hoofdstuk 1/1.

De heer Mathias De Clercq (*Open Vld*) stipt aan dat de wet van 22 april 2012 een reëel overleg tot stand beoogt te brengen tussen werkgever en werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot sociale materies die met werk verband houden. Daartoe dient in het overleg een klassieke cascade te worden ingevoerd: van de ondernemingsraad naar de leden van de vakbondsafvaardiging. De in de oorspronkelijke loonkloofwet geldende cascade van de ondernemingsraad naar het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk werd overgenomen uit de wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van richtlijn 2002/14/EG betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers; de laatste regeling werd echter in een specifieke context ingevoerd en is voor de loonkloofwet niet dienstig.

Mevrouw Zoé Genot (*Ecolo-Groen*) stelt dat verschillende amendementen, waaronder de wijziging van het cascadesysteem, het gevolg zijn van lobbywerk van het VBO. Zij verzet zich daartegen: nadat na lange onderhandelingen over een tekst een akkoord werd bereikt door de sociale partners, gaan de fracties van de meerderheid nu in op de vraag van een van die sociale partners om de tekst in zijn voordeel aan te passen. Omdat nu blijkt dat lobbying effect sorteert, zal het VBO daar in de toekomst vaker voor kiezen in plaats van de in de Nationale Arbeidsraad bereikte overeenstemming te respecteren.

De strijd tegen administratieve lasten is in dit dossier geen valabel argument: de doelstelling van de loonkloofwet is helder en prioritair omdat in dit dossier sinds lang geen vooruitgang werd geboekt. Administratieve vereenvoudiging kan op andere manieren worden verwezenlijkt, met name door intelligente informaticasystemen.

Mevrouw Catherine Fonck (*cdH*) vindt de invoering van een cascade voor de mededeling van het analyseverslag van de ondernemingsraad naar de vakbondsafvaardiging logisch omdat de problematiek van functieclassificaties niet tot de opdracht en de expertise van

de compétences du Comité pour la prévention et la protection au travail. Les entreprises n'ayant pas de délégation syndicale ne relèvent d'ailleurs pas du champ d'application de la loi sur l'écart salarial. L'adaptation vise uniquement à permettre une réelle concertation sur le rapport d'analyse au sein de l'entreprise.

M. David Clarinval (MR) rejette l'affirmation selon laquelle cet amendement, ainsi que d'autres, résultent d'un travail de lobbying de la part de la FEB. En réalité, les amendements tendent à simplifier une législation trop complexe et à améliorer son applicabilité. La proposition initiale des employeurs, qui ne figure pas dans les amendements à l'examen, était d'intégrer la neutralité sur le plan du genre dans le bilan social général, plutôt que d'imposer la rédaction d'un rapport d'analyse spécifique. L'amendement n° 3 opte pour la cascade normale, plutôt que pour une cascade qui confie des missions à un organe qui n'est pas spécialisé en la matière.

La ministre estime que la modification relative à la cascade constitue une simplification souhaitable, qui permet en outre d'associer les acteurs pertinents d'une entreprise à la problématique. L'adaptation accroît l'efficacité et la transparence.

Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) estime que le Comité pour la prévention et la protection au travail est bel et bien l'organe approprié pour jouer un rôle en la matière; cet organe reçoit déjà actuellement des informations économiques et sociales et dispose donc bel et bien d'une expertise en la matière. Elle continue à estimer que l'équilibre entre employeurs et travailleurs n'est pas respecté par cet amendement et que cette façon de procéder portera préjudice aux syndicats dans les négociations futures.

Art. 1^{er}/3 (nouveau)

M. David Clarinval et consorts présentent un amendement n° 4 (DOC 2739/002) tendant à insérer, dans le projet de loi, un article 1^{er}/3, qui fera partie du chapitre 1^{er}/1 précité. Outre le fait que le Roi est habilité à fixer les modalités suivant lesquelles l'employeur est tenu de transmettre les informations, il doit également être habilité à déterminer à partir de quel exercice l'employeur sera tenu de répondre à cette obligation.

Art. 1^{er}/4 (nouveau)

M. David Clarinval et consorts présentent un amendement n° 5 (DOC 2739/002) tendant à insérer, dans

het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk behoort. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging vallen overigens niet onder het toepassingsgebied van de loonkloofwet. De aanpassing komt er enkel om reëel overleg over het analyseverslag binnen de onderneming mogelijk te maken.

De heer David Clarinval (MR) is het niet eens met de stelling dat dit amendement en andere amendementen voortvloeien uit lobbywerk van het VBO. In werkelijkheid zorgen de amendementen voor een vereenvoudiging en een betere toepasbaarheid van wetgeving die te complex is. Het initiële voorstel van werkgeverszijde, dat niet in voorliggende amendementen figureert, was de integratie van de genderneutraliteit in de algemene sociale balans, eerder dan de verplichte opstelling van een specifiek analyseverslag. In amendement nr. 3 wordt voor de normale cascade geopteerd, eerder dan voor een afwijkende cascade die opdrachten geeft aan een orgaan dat niet in de aangelegenheid gespecialiseerd is.

De minister is van oordeel dat de wijziging in de cascade een wenselijke vereenvoudiging is, die er bovendien voor zorgt dat de relevante actoren in een onderneming bij de problematiek worden betrokken. De aanpassing zorgt voor meer efficiëntie en transparantie.

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen) is van oordeel dat het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk wel de geschikte instantie is om een rol te spelen; dat orgaan ontvangt vandaag reeds economische en sociale informatie en heeft dus wel degelijk ter zake expertise. Zij blijft erbij dat door dit amendement het evenwicht tussen werkgevers en werknemers niet wordt gerespecteerd en dat de vakbonden in toekomstige onderhandelingen nadeel van deze werkwijze zullen ondervinden.

Artikel 1/3 (nieuw)

Amendement nr. 4 (DOC 53 2739/002), ingediend door *de heer David Clarinval c.s.*, beoogt de invoeging in het wetsontwerp van een artikel 1/3, dat deel uitmaakt van voornoemd hoofdstuk 1/1. Naast het feit dat de Koning gemachtigd wordt om de nadere regels te bepalen volgens welke de werkgever de inlichtingen moet verstrekken, moet Hij ook worden gemachtigd om te bepalen vanaf welk dienstjaar de werkgever deze verplichting zal moeten naleven.

Artikel 1/4 (nieuw)

Amendement nr. 5 (DOC 53 2739/002), ingediend door *de heer David Clarinval c.s.*, beoogt de invoeging

le projet de loi, un article 1^{er}/4, qui fera partie du chapitre 1^{er}/1 précité. La justification de cet amendement est identique à celle de l'amendement n° 3 tendant à insérer un article 1^{er}/2.

Art. 2 à 5

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Chapitre 3/1 (*nouveau*)

M. David Clarinval et consorts présentent un amendement n° 6 (DOC 2739/002) tendant à insérer, dans le projet de loi, un chapitre 3/1 ("Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail").

Art. 5/1 (*nouveau*)

M. David Clarinval et consorts présentent un amendement n° 7 (DOC 2739/002) tendant à insérer, dans le projet de loi, un article 5/1, qui fera partie du chapitre 3/1 précité. La justification de cet amendement est identique à celle de l'amendement n° 3 tendant à insérer un article 1^{er}/2.

Article 5/2 (*nouveau*)

L'amendement n° 8 (DOC 53 2739/002) présenté par *M. David Clarinval et consorts* tend à insérer, dans le projet de loi, un article 5/2, qui fait partie du chapitre 3/1 précité. La justification de l'amendement est identique à celle de l'amendement n° 3 tendant à insérer un article 1/2.

Article 5/3 (*nouveau*)

L'amendement n° 9 (DOC 53 2739/002) présenté par *M. David Clarinval et consorts* tend à insérer, dans le projet de loi, un article 5/3, qui fait partie du chapitre 3/1 précité. Afin d'assurer la sécurité juridique, il convient dès lors de supprimer la phrase de l'article 13/1, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, relative au délai de fourniture et de discussion du rapport d'analyse et de s'en remettre exclusivement au délai prévu par l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

in het wetsontwerp van een artikel 1/4, dat deel uitmaakt van voornoemd hoofdstuk 1/1. Het amendement heeft dezelfde verantwoording als amendement nr. 3 tot invoeging van een artikel 1/2.

Artikelen 2 tot 5

Deze artikelen geven geen aanleiding tot debat.

Hoofdstuk 3/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 6 (DOC 53 2739/002), ingediend door *de heer David Clarinval c.s.*, beoogt de invoeging in het wetsontwerp van een hoofdstuk 3/1 ("Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk").

Artikel 5/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 7 (DOC 53 2739/002), ingediend door *de heer David Clarinval c.s.*, beoogt de invoeging in het wetsontwerp van een artikel 5/1, dat deel uitmaakt van voornoemd hoofdstuk 3/1. Het amendement heeft dezelfde verantwoording als amendement nr. 3 tot invoeging van een artikel 1/2.

Artikel 5/2 (*nieuw*)

Amendement nr. 8 (DOC 53 2739/002), ingediend door *de heer David Clarinval c.s.*, beoogt de invoeging in het wetsontwerp van een artikel 5/2, dat deel uitmaakt van voornoemd hoofdstuk 3/1. Het amendement heeft dezelfde verantwoording als amendement nr. 3 tot invoeging van een artikel 1/2.

Artikel 5/3 (*nieuw*)

Amendement nr. 9 (DOC 53 2739/002), ingediend door *de heer David Clarinval c.s.*, beoogt de invoeging in het wetsontwerp van een artikel 5/3, dat deel uitmaakt van voornoemd hoofdstuk 3/1. Ten behoeve van de rechtszekerheid dient de zin van artikel 13/1, § 2, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, die betrekking heeft op de termijn van overmaking en bespreking van het analyseverslag, te worden opgeheven en dient enkel toepassing te worden gemaakt van wat is bepaald bij artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Article 5/4 (nouveau)

L'amendement n° 10 (DOC 53 2739/002) présenté par M. David Clarinval et consorts tend à insérer, dans le projet de loi, un article 5/4, qui fait partie du chapitre 3/1 précité. La justification de l'amendement est identique à celle de l'amendement n° 3 tendant à insérer un article 1/2.

Article 6

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Article 7

M. David Clarinval (MR) et consorts présentent un amendement n° 11 (DOC 53 2739/002) tendant à remplacer l'article. La justification est identique à celle de l'amendement n° 2 tendant à insérer un article 1^{er}/1.

Article 8

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Article 9

M. David Clarinval (MR) et consorts présentent un amendement n° 14 (DOC 53 2739/002) tendant à remplacer chaque fois le mot "cinq" par le mot "six", ce qui prolonge d'un mois le délai dans lequel une (modification d'une) classification de fonctions doit être communiquée à la direction.

Article 10

M. David Clarinval (MR) et consorts présentent un amendement n° 12 (DOC 53 2739/002) tendant à supprimer le paragraphe 5 de l'article 6/2, qui devient inutile à la suite de l'insertion d'un article 11/1 par l'adoption de l'amendement n° 13 (voir ci-après).

M. David Clarinval (MR) et consorts présentent un amendement n° 15 (DOC 53 2739/002) tendant à remplacer le mot "vingt-et-un" par le mot "dix-huit" dans les §§ 1^{er} et 2, et à remplacer le mot "vingt" par le mot "dix-sept" dans les §§ 3 et 4, ce qui raccourcit de trois mois les délais prévus dans l'article proposé.

Artikel 5/4 (nieuw)

Amendement nr. 10 (DOC 53 2739/002), ingediend door de heer David Clarinval c.s., beoogt de invoeging in het wetsontwerp van een artikel 5/4, dat deel uitmaakt van voornoemd hoofdstuk 3/1. Het amendement heeft dezelfde verantwoording als amendement nr. 3 tot invoeging van een artikel 1/2.

Artikel 6

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 7

Amendement nr. 11 (DOC 53 2739/002), ingediend door de heer David Clarinval c.s., strekt tot de vervanging van het artikel. Het amendement heeft dezelfde verantwoording als amendement nr. 2 tot invoeging van een artikel 1/1.

Artikel 8

Dit artikel geeft geen aanleiding tot debat.

Artikel 9

Amendement nr. 14 (DOC 53 2739/002), ingediend door de heer David Clarinval c.s., strekt ertoe dat het woord "vijf" telkens wordt vervangen door het woord "zes". Daardoor wordt de termijn waarbinnen een (wijziging van een) functieclassificatie aan de directie moet worden meegedeeld met een maand verlengd.

Artikel 10

Amendement nr. 12 (DOC 53 2739/002) wordt ingediend door de heer David Clarinval c.s. Het strekt tot de opheffing van paragraaf 5 van artikel 6/2, die niet langer nuttig is na invoeging van een artikel 11/1 door de aanneming van amendement nr. 13 (zie verder).

Amendement nr. 15 (DOC 53 2739/002) wordt ingediend door de heer David Clarinval c.s. Het strekt tot de vervanging van "eenentwintig" door "achttien" in de paragrafen 1 en 2 en tot de vervanging van "twintig" door "zeventien" in de paragrafen 3 en 4, waardoor de in dit artikel bepaalde termijnen met drie maanden worden ingekort.

Art. 11

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Art. 11/1 (*nouveau*)

M. David Clarinval et consorts présentent un amendement n° 13 (DOC 53 2739/002) tendant à insérer un article 11/1 dans le projet de loi. Conformément à l'article 6/2 de la loi du 22 avril 2012, le Roi était uniquement habilité à fixer les modalités d'exécution de l'évaluation des classifications de fonctions pour cet article, alors que l'ensemble des dispositions relatives à ces évaluations doivent pouvoir faire l'objet de mesures d'exécution.

Art. 12

M. David Clarinval et consorts présentent un amendement n° 16 (DOC 53 2739/002) tendant à remplacer le mot "avril" par le mot "juillet". L'entrée en vigueur de la loi en projet est ainsi reportée du 1^{er} avril au 1^{er} juillet 2013. Comme la date d'entrée en vigueur constitue le point de départ des délais dont disposent les commissions paritaires pour établir une version coordonnée des classifications de fonctions existantes et pour en faire un contrôle préalable, il n'est pas souhaitable que la loi entre en vigueur avec effet rétroactif.

Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) regrette qu'en cas d'adoption de l'amendement, l'entrée en vigueur de la loi proposée soit reportée de trois mois, alors que le projet a déjà été déposé si tardivement.

IV. — VOTES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Chapitre 1^{er}/1

L'amendement n° 1 est adopté par 9 voix et 4 abstentions. Un chapitre 1^{er}/1 est dès lors inséré dans le projet de loi.

Article 1^{er}/1

L'amendement n° 2 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions. Un article 1^{er}/1 est dès lors inséré dans le projet de loi.

Artikel 11

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 11/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 13 (DOC 53 2739/002) van de heer David Clarinval c.s. strekt tot de invoeging in het wetsontwerp van een artikel 11/1. Op grond van artikel 6/2 van de wet van 22 april 2012 kreeg de Koning enkel voor dit artikel bevoegdheid tot vaststelling van de uitvoeringsregels voor de evaluatie van de functieclassificaties, terwijl het geheel van de bepalingen met betrekking tot deze evaluaties het voorwerp moet kunnen uitmaken van uitvoeringsmaatregelen.

Artikel 12

Amendement nr. 16 (DOC 53 2739/002) van de heer David Clarinval c.s. beoogt de vervanging van het woord "april" door het woord "juli". Daardoor wordt de inwerkingtreding van het wetsontwerp verlaat van 1 april naar 1 juli 2013. Omdat de datum van inwerkingtreding het startpunt vormt van de termijn waarover de paritaire comités beschikken om een gecoördineerde versie van de bestaande functieclassificaties op te stellen en een voorafgaande controle uit te voeren, is het niet wenselijk dat de wet retroactieve werking krijgt.

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen) betreurt dat de inwerkingtreding van het wetsontwerp bij aanneming van het amendement met drie maanden wordt uitgesteld, terwijl het ontwerp al zo laat werd ingediend.

IV. — STEMMINGEN

Artikel 1

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Hoofdstuk 1/1

Amendement nr. 1 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen. Derhalve wordt een hoofdstuk 1/1 in het wetsontwerp ingevoegd.

Artikel 1/1

Amendement nr. 2 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen. Derhalve wordt een artikel 1/1 in het wetsontwerp ingevoegd.

Article 1^{er}/2

L'amendement n° 3 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions. Un article 1^{er}/2 est dès lors inséré dans le projet de loi.

Article 1^{er}/3

L'amendement n° 4 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions. Un article 1^{er}/3 est dès lors inséré dans le projet de loi.

Article 1^{er}/4

L'amendement n° 5 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions. Un article 1^{er}/4 est dès lors inséré dans le projet de loi.

Articles 2 à 5

Les articles 2 à 5 sont successivement adoptés par 10 voix et 3 abstentions.

Chapitre 3/1

L'amendement n° 6 est adopté par 9 voix et 4 abstentions. Un chapitre 3/1 est dès lors inséré dans le projet de loi.

Article 5/1

L'amendement n° 7 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions. Un article 5/1 est dès lors inséré dans le projet de loi.

Article 5/2

L'amendement n° 8 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions. Un article 5/2 est dès lors inséré dans le projet de loi.

Article 5/3

L'amendement n° 9 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions. Un article 5/3 est dès lors inséré dans le projet de loi.

Artikel 1/2

Amendement nr. 3 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen. Derhalve wordt een artikel 1/2 in het wetsontwerp ingevoegd.

Artikel 1/3

Amendement nr. 4 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen. Derhalve wordt een artikel 1/3 in het wetsontwerp ingevoegd.

Artikel 1/4

Amendement nr. 5 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen. Derhalve wordt een artikel 1/4 in het wetsontwerp ingevoegd.

Artikelen 2 tot 5

De artikelen 2 tot 5 worden achtereenvolgens aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

Hoofdstuk 3/1

Amendement nr. 6 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen. Derhalve wordt een hoofdstuk 3/1 in het wetsontwerp ingevoegd.

Artikel 5/1

Amendement nr. 7 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen. Derhalve wordt een artikel 5/1 in het wetsontwerp ingevoegd.

Artikel 5/2

Amendement nr. 8 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen. Derhalve wordt een artikel 5/2 in het wetsontwerp ingevoegd.

Artikel 5/3

Amendement nr. 9 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen. Derhalve wordt een artikel 5/3 in het wetsontwerp ingevoegd.

Article 5/4

L'amendement n° 10 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions. Un article 5/4 est dès lors inséré dans le projet de loi.

Article 6

L'article 6 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

Article 7

L'amendement n° 11 est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

L'article 7, ainsi modifié, est adopté par un vote identique.

Article 8

L'article 8 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

Article 9

L'amendement n° 14 est adopté par 10 voix et 3 abstentions. L'article 9, ainsi modifié, est adopté par un vote identique.

Article 10

L'amendement n° 12 est adopté par 9 voix contre une et 3 abstentions.

L'amendement n° 15 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

L'article 10, ainsi modifié, est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

Article 11

L'article 11 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

Artikel 5/4

Amendement nr. 10 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen. Derhalve wordt een artikel 5/4 in het wetsontwerp ingevoegd.

Artikel 6

Artikel 6 wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

Artikel 7

Amendement nr. 11 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 7 wordt met dezelfde stemming aangenomen.

Artikel 8

Artikel 8 wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

Artikel 9

Amendement nr. 14 wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen. Het aldus gewijzigde artikel 9 wordt met dezelfde stemming aangenomen.

Artikel 10

Amendement nr. 12 wordt aangenomen met 9 tegen 1 stem en 3 onthoudingen.

Amendement nr. 15 wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 10 wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

Artikel 11

Artikel 11 wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

Article 11/1

L'amendement n° 13 est adopté par 9 voix et 4 abstentions. Dès lors, il est inséré un article 11/1 dans le projet de loi.

Article 12

L'amendement n° 16 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

L'article 12, ainsi modifié, est adopté par un vote identique.

Vote sur l'ensemble

Le projet de loi, ainsi modifié et y compris un certain nombre de corrections d'ordre légistique et linguistique, est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

La rapporteuse,

Zuhal DEMIR

Le président,

Yvan MAYEUR

Dispositions nécessitant une mesure d'exécution (art. 78, 2, du Règlement de la Chambre):

— en application de l'article 105 de la Constitution: art. 10;

— en application de l'article 108 de la Constitution: art. 9 en 11.

Artikel 11/1

Amendement nr. 13 wordt aangenomen met 9 stemmen en 4 onthoudingen. Derhalve wordt een artikel 11/1 in het wetsontwerp ingevoegd.

Artikel 12

Amendement nr. 16 wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 12 wordt met dezelfde stemming aangenomen.

Stemming over het geheel

Het wetsontwerp, zoals gewijzigd en met inbegrip van een aantal wetgevingstechnische en taalkundige correcties, wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

De rapporteur,

Zuhal DEMIR

De voorzitter,

Yvan MAYEUR

Bepalingen die een uitvoeringsmaatregel vergen (art. 78, 2, van het Reglement van de Kamer):

— met toepassing van artikel 105 van de Grondwet: art. 10;

— met toepassing van artikel 108 van de Grondwet: art. 9 en 11.