

Loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes

(MB, 26-07-2013)

CHAPITRE 1er. - Disposition générale

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2. - Modifications de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Article 2

Dans l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi du 22 avril 2012, les modifications suivantes sont apportées :

a) au 1^o, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Ce rapport d'analyse est fourni et examiné dans un délai de trois mois qui suit la clôture de l'exercice. Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du conseil d'entreprise consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres de la délégation syndicale, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies. »;

b) au 1^o, un alinéa est inséré entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3, rédigé comme suit :

« Le Roi fixe le premier exercice sur lequel portera ce rapport. »;

c) au 2^o, la phrase suivante est rajoutée après la première phrase :

« A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur examinera en concertation avec la délégation syndicale s'il est opportun d'établir un tel plan d'action. »

CHAPITRE 3. - Modification de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Article 3

Le chapitre III/1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui contient les articles 50/1 et 50/2, inséré par la loi du 22 avril 2012, est abrogé.

CHAPITRE 4. - Modifications de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

Article 4

L'article 4, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifié par la loi du 22 avril 2012, est remplacé par ce qui suit :

« Deux fois par an, avant le 31 janvier et le 31 juillet, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du Travail émettent un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les Etats membres de référence. Ce rapport comporte également une analyse de la politique en matière de salaires et d'emploi des Etats membres de référence, ainsi que des facteurs de nature à expliquer une évolution divergente par rapport à la Belgique. Il est également fait rapport sur les aspects structurels de la compétitivité et de l'emploi, notamment quant à la structure sectorielle des investissements nationaux et étrangers, aux dépenses en recherche et développement, aux parts de marché, à l'orientation géographique des exportations, à la structure de l'économie, aux processus d'innovation, aux structures de financement de l'économie, aux déterminants de la productivité, aux structures de formation et d'éducation, aux modifications dans l'organisation et le développement des entreprises. Le cas échéant, des suggestions sont formulées en vue d'apporter des améliorations. »

Article 5

A l'article 5 de la même loi, il est inséré entre les alinéas 1er et 2 un alinéa rédigé comme suit :

« Tous les deux ans, les années paires, ce rapport comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes. »

Article 6

Dans l'article 8, de la même loi, inséré par la loi du 22 avril 2012, le § 3 est remplacé par ce qui suit :

« § 3. Des conventions collectives sont également conclues dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions, existants ou élaborés après l'entrée en vigueur de cet article, neutres sur le plan du genre. »

CHAPITRE 5. - Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Article 7

L'article 65duodécies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, inséré par la loi du 22 avril 2012, est abrogé.

CHAPITRE 6. - Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Article 8

Dans l'article 13/1, § 1er, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par la loi du 22 avril 2012, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit :

« Le calcul permettant de constater si une entreprise occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs s'effectue conformément à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. »

Article 9

Dans l'article 13/1, de la même loi, le § 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. L'analyse visée au § 1er fait l'objet d'un rapport conformément aux dispositions de l'article 15, m), 1°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Le rapport est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen. »

Article 10

A l'article 13/2, § 1er, de la même loi, les mots "du Comité" sont chaque fois remplacés par les mots "de la délégation syndicale".

Article 11

L'article 13/3, de la même loi, inséré par la loi du 22 avril 2012, est remplacé par ce qui suit :

« Article 13/3. Est puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 600 euros à 6.000 euros ou d'une de ces peines seulement, quiconque empêche le médiateur d'accéder aux données sociales dont il a besoin pour exercer sa mission.

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés. »

CHAPITRE 7. - Modification du Code pénal social

Article 12

Dans le Code pénal social, il est inséré un article 191/1, rédigé comme suit :

« Article 191/1. L'absence de rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs.

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ne communique pas, tous les deux ans au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. »

CHAPITRE 8. - Modifications de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes

Article 13

L'article 6 de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes est remplacé par ce qui suit :

« Article 6. Pour l'application de la présente section, on entend par :

1. la commission : la commission paritaire ou la sous-commission paritaire au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
2. la convention : la convention collective de travail;
3. la classification : la classification de fonctions;
4. la direction : la direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail, instituée au sein de la direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
5. l'enregistrement : l'enregistrement par le greffe de la direction générale Relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au sens de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôts des conventions collectives de travail;
6. l'Institut : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;
7. le ministre : le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. »

Article 14

Dans la même loi, il est inséré un article 6/1 rédigé comme suit :

« Article 6/1. La commission qui a conclu une convention relative à la classification, transmet à la direction, dans un délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, une version coordonnée de la classification actuellement applicable.

Toute convention portant modification d'une classification existante ou introduisant une nouvelle classification, est également transmise à la direction, dans un délai de six mois à dater de l'enregistrement de cette convention.

Avant de transmettre à la direction la convention relative à la classification, la commission en effectue un contrôle préalable quant au caractère neutre sur le plan du genre. »

Article 15

Dans la même loi, il est inséré un article 6/2 rédigé comme suit :

« Article 6/2. § 1er. La direction examine le caractère neutre sur le plan du genre de la classification qui lui a été soumise.

Au cours d'une période de dix-huit mois débutant à la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, cet examen peut être effectué en collaboration avec des institutions publiques ou privées qui ont une expertise concernant le caractère neutre sur le plan du genre des classifications, à l'exclusion des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs.

§ 2. En ce qui concerne les conventions existant à la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, la direction rend un avis dans un délai de dix-huit mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi mentionnée.

§ 3. La direction rend un avis dans le délai visé au paragraphe précédent, en ce qui concerne les conventions qui sont enregistrées et qui lui sont transmises dans un délai de dix-sept mois à dater de l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

§ 4. En ce qui concerne les conventions transmises après l'expiration du délai de dix-sept mois visé au paragraphe précédent, la direction rend un avis dans un délai de six mois à partir de la réception de la convention. »

Article 16

Dans la même loi, il est inséré un article 6/3 rédigé comme suit :

« Article 6/3. Si, selon l'avis visé à l'article 6/2, la classification n'est pas neutre sur le plan du genre, la commission apporte les modifications nécessaires dans un délai de vingt-quatre mois à dater de la notification de l'avis.

Au cours de la période précitée, la commission peut consulter la direction. La direction peut, dans ces circonstances, faire appel à l'Institut.

Si les modifications nécessaires ne sont pas apportées dans ce délai de vingt-quatre mois, la direction en informe le ministre ainsi que l'Institut. La commission reçoit copie de cette information.

La commission dispose d'un délai de trois mois pour communiquer au ministre et à l'Institut les raisons justifiant le fait que la classification contestée ne soit toujours pas neutre sur le plan du genre. »

Article 17

Dans la même loi, il est inséré un article 6/4 rédigé comme suit :

« Article 6/4. Le Roi détermine les modalités d'exécution de cette section. »

CHAPITRE 9. - Entrée en vigueur

Article 18

La présente loi entre en vigueur le 1er juillet 2013.