

# Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes

(MB, 28-08-2012)

---

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit:

## *Article 1*

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

## *Article 2*

Dans 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, les mots "et à l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes" sont insérés entre les mots "et le développement des entreprises" et les mots ". Le cas échéant,".

## *Article 3*

L'article 6, § 1er, de la même loi est complété par la phrase suivante :

"Cet accord fixe également des mesures dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre."

## *Article 4*

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, est complété par un alinéa rédigé comme suit: "Les données énumérées dans les rubriques ci-dessus sont ventilées selon le genre des travailleurs. Lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3, la ventilation de la rubrique ne devra pas être effectuée."

## *Article 5*

L'article 8 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 26 juin 1997, est complété par un § 3 rédigé comme 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 neutres sur le plan du genre."

## *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 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 6/2*

§ 1. 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 [2 vingt-deux mois]<sup>2</sup> 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 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 6/4.*

Le Roi détermine les modalités d'exécution de cette section.

#### *Article 7*

Dans le titre II, chapitre II, section IV de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 13/1 rédigé comme suit: "Art. 13/1. § 1er. L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec la délégation du personnel.

Cette analyse fait l'objet d'une étude et d'une concertation au sein de l'organisation conformément aux dispositions de la présente loi.

Le calcul permettant de constater si une entreprise occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs s'effectue conformément aux articles 49 à 51bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 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 ou de l'article 65duodécies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, insérés par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Ce rapport d'analyse est fourni et discuté dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Le rapport est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou du Comité au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen."

#### *Article 8*

L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié en dernier lieu par la loi du 6 mai 2009, est complété par le m) rédigé comme suit : "m) 1° de recevoir de l'employeur tous les deux ans 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.

Ce rapport d'analyse est fourni, en complément des informations visées 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, et examiné dans le délai visé à l'article 16 de cet arrêté. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Ce rapport d'analyse contient les informations suivantes, sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3 :

- a) les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;
- b) les cotisations patronales pour les assurances extralégales;
- c) le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du genre des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

- a) le statut (ouvrier, employé, personnel de direction);
- b) le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable dans l'entreprise;
- c) l'ancienneté;
- d) le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur).

L'employeur transmet ces informations selon les modalités fixées par le Roi et à l'aide d'un formulaire établi par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1er et 2.

L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions"; élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Si un plan d'action visé au 2° du présent point est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan;

2° de juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, ce plan d'action contient :

- a) les objectifs concrets;
- b) les domaines d'action et les instruments pour les atteindre;
- c) le délai de réalisation;
- d) un système de monitoring de l'exécution."

#### *Article 9*

L'article 32, alinéa 1er, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 26 juillet 2000, est complété par un 6° rédigé comme suit : "6° l'employeur qui ne respecte pas l'obligation prévue par l'article 15, m), et ses arrêtés d'exécution."

#### *Article 10*

Il est inséré un article 65duodécies dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, rédigé comme suit: "Art. 65duodécies. § 1er. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur remet tous les deux ans au Comité le rapport d'analyse visé à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du Comité, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Si un plan d'action tel que visé au § 2 du présent article est d'application dans l'entreprise, le rapport contient également un rapport d'avancement sur l'exécution dudit plan.

§ 2. Sur la base du rapport d'analyse visé au § 1er, le Comité juge de l'opportunité d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, ce plan d'action contient :

- 1° les objectifs concrets;
- 2° les domaines d'action et les instruments pour atteindre ces objectifs;
- 3° le délai de réalisation;
- 4° un système de suivi d'exécution."

#### *Article 11.*

Dans le titre II, chapitre II, section IV de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 13/2 rédigé comme suit: "Art. 13/2. § 1er. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, du Comité, l'employeur de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, tel que visé par l'article 13/1 de la présente loi, peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel.

Il le démet de cette fonction après accord préalable de tous les membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, du Comité représentant les travailleurs.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande, dans les conditions et suivant les modalités prévues par le Roi, l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes visé à l'article 13, § 1er, de la présente loi. S'il ne suit pas l'avis de cette Commission, il en communique les raisons au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, au Comité.

Le médiateur aide l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à appliquer les mesures visées par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. En particulier, il apporte son soutien à la rédaction du plan d'action et du rapport d'avancement visés aux articles 8 et 10.

Le médiateur entend le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution de manière informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique. Le médiateur agit uniquement avec l'accord du membre du personnel qui demande son intervention.

En aucun cas, le médiateur ne communique, dans le cadre de ses interventions, l'identité du membre du personnel qui a demandé son intervention. Il veille au caractère confidentiel des données qu'il acquiert dans l'exercice de son mandat de médiateur. Il respecte également ce caractère confidentiel à l'issue de sa mission. Les modalités de traitement de ces données relèvent du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Le médiateur exerce sa fonction en toute autonomie et ne peut subir de préjudice en raison de sa mission.

L'employeur veille à ce que le médiateur puisse accomplir en tout temps sa mission de manière complète et efficace. Il veille également à ce que le médiateur puisse acquérir ou améliorer par des formations les aptitudes et les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission, en particulier en ce qui concerne l'administration des salaires.

Le médiateur prend les mesures nécessaires pour respecter le caractère confidentiel des données sociales à caractère personnel dont il a pris connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission et afin de garantir que ces données seront uniquement utilisées dans le cadre de l'exercice de sa mission de médiation.

Toutes les données traitées ne pourront être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pour une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et ce pour une durée maximale de deux ans.

§ 2. Le Roi détermine, après avis conforme de la Commission de la protection de la vie privée, les attributions du médiateur ainsi que les compétences requises pour pouvoir exercer cette fonction. Il détermine également les règles déontologiques auxquelles est soumis le médiateur."

*Article 12*

Dans le titre II, chapitre II, section IV, de la même loi, il est inséré un article 13/3 rédigé comme suit: "Art. 13/3. Sera sanctionné conformément à l'article 15, 2°, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, 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."