

**CONSEIL NATIONAL
DU TRAVAIL**

**CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE**

AVIS N° 1.786

CCE 2011-1439 DEF
CCR 10

Séance commune des Conseils du 20 décembre 2011

Avis sur les propositions d'affinement et de simplification du bilan social

2.393-1

Avis sur les propositions d'affinement et de simplification du bilan social

Saisine

Par sa lettre du 3 avril 2009, Madame J. MILQUET, Vice-première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, a demandé en ces termes l'avis des Conseils :

« J'ai l'honneur de solliciter l'avis du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail à propos du projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés.

L'objet de ce projet d'arrêté royal consiste à scinder les rubriques 100 et 102 du bilan social de sorte que les informations déjà présentes dans ces rubriques soient, désormais, disponibles en fonction du genre.

Ce projet s'inscrit dans le cadre du plan pour l'emploi 2009, dont la mesure n° 48 vise à contribuer à la diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

... »

Ultérieurement, par sa lettre du 25 mai 2009, Monsieur V. VAN QUICKENBORNE, Ministre pour l'Entreprise et la Simplification, a sollicité en ces termes l'avis des Conseils :

« Messieurs les Présidents,

J'ai l'honneur et le plaisir de solliciter l'avis du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés.

Ce projet d'arrêté royal a pour objectif de simplifier le bilan social. Il a pour point de départ l'examen en vue d'une simplification du bilan social réalisé par la sous-commission mixte « Bilan social » (CCE-CNT) le 24 janvier 2005. »

La sous-commission mixte « Bilan social » a été chargée de rédiger un projet d'avis et s'est réunie à cet effet les 21 septembre 2009, 20 mai 2010, 22 février 2011, 1er avril 2011 et 18 octobre 2011.

L'avis a été soumis le 20 décembre 2011 à l'assemblée plénière commune, laquelle l'a approuvé.

Introduction

Le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, qui fait l'objet de la demande d'avis de la Ministre Milquet, vise à scinder les rubriques 100 et 102 du bilan social de sorte que les informations déjà présentes dans ces rubriques soient désormais disponibles en fonction du genre. Concrètement, cela signifie que les entreprises qui sont tenues d'établir un bilan social devraient désormais procéder à une ventilation par sexe lorsqu'elles fournissent les données relatives au nombre moyen de travailleurs à temps plein et à temps partiel au cours de l'exercice considéré et au nombre total de travailleurs, exprimé en équivalents temps plein, au cours de l'exercice considéré et de l'exercice précédent (rubrique 100). Elles seraient également dans l'obligation de ventiler par sexe les frais de personnel des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel au cours de l'exercice considéré et les frais de personnel totaux au cours de l'exercice considéré et de l'exercice précédent.

Ce projet d'AR s'inscrit dans le cadre du plan pour l'emploi 2009, dont la mesure n° 48 vise à contribuer à la diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, qui fait l'objet de la demande d'avis du Ministre Van Quickenborne, vise à simplifier le bilan social en supprimant une série de rubriques du bilan social dans la mesure où ces informations sont déjà fournies par ailleurs (essentiellement via la DmfA) par les entreprises. Ce projet a pour point de départ l'examen en vue d'une simplification du bilan social réalisé par la sous-commission mixte « Bilan social » (CCE-CNT) le 24 janvier 2005 (note des secrétariats CCE 2005-82, CNT 91/D.05-1).

Informations préalables

Afin de pouvoir traiter en connaissance de cause les deux demandes d'avis, les Conseils ont demandé des informations complémentaires à l'Office national de sécurité sociale (ONSS) et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).

Les Conseils ont interrogé l'ONSS sur l'état d'avancement du projet « Trillium » : aperçu des mesures en faveur de l'emploi », qui a été mis sur pied en exécution de la réforme précédente du bilan social et dans le cadre duquel il a été tenu compte de l'avis unanime n° 1573 des Conseils du 21 novembre 2006. Plus précisément, les mesures pour l'emploi ont été supprimées du bilan social et l'ONSS a lancé comme alternative le projet Trillium, qui permet de communiquer les informations concernant les mesures pour l'emploi aux entreprises qui, à leur tour, peuvent transmettre celles-ci au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Les Conseils ont en outre réfléchi à la possibilité de ventiler par sexe certaines rubriques du bilan social, en particulier les rubriques 100 et 102, et de mettre ces informations à la disposition des entreprises par le biais de la même procédure.

Enfin, les Conseils se sont informés sur la faisabilité de la proposition selon laquelle l'ONSS transmettrait ces données par entreprise individuelle à la BNB, de sorte que celle-ci puisse à son tour les intégrer dans le support informatique contenant les autres données statistiques issues des comptes annuels et des bilans sociaux.

L'IEFH a rendu aux Conseils un avis dans lequel il considère le bilan social comme une source d'informations importante, aussi bien pour l'employeur, les syndicats, les travailleurs et les postulants que pour l'élaboration des textes législatifs. Non seulement l'IEFH soutient l'initiative de la Ministre Milquet de ventiler par sexe le bilan social, mais il recommande également de procéder à cette ventilation par sexe pour les rubriques 100 à 103 incluse. Selon l'IEFH, ces données sont en effet nécessaires pour calculer l'écart salarial, y compris les avantages extra-légaux accordés en sus du salaire (rubrique 103), et pour effectuer une correction sur le plan du volume de travail (heures prestées, rubrique 101).

Les Conseils ont en outre pris connaissance de l'avis n° 129 du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes du 10 septembre 2010 relatif à la simplification/l'affinement du bilan social. Cet avis préconise notamment d'affiner le bilan social en ventilant les rubriques 100 et 102 selon le sexe.

Avis

Position des organisations de travailleurs

L'écart salarial n'est pas un mythe, mais une réalité. À l'échelle européenne, si nous figurons encore parmi les bons élèves de la classe en matière de « salaire égal pour un travail égal », nous ne faisons pas partie des meilleures élèves de la classe ni dans la catégorie « salaire égal pour un travail équivalent », ni en ce qui concerne la position des femmes sur le marché du travail et dans les entreprises.

Le Steunpunt Werk en Sociale Economie (KUL) a publié dans le WSE-report n° 7-2010 la dernière étude universitaire consacrée à l'« écart salarial » intitulée « De samenstelling van de loonkloof in België, een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008 » (La composition de l'écart salarial en Belgique, une étude basée sur l'Enquête des salaires 2008 de Vacature).

Cette étude est surtout pertinente parce qu'elle réfute une thèse « lénifiante » fréquemment entendue, selon laquelle, si l'on tient compte d'une série de « facteurs objectifs », qui sont spécifiques aux emplois respectivement masculins et féminins, les autres différences de rémunération seraient minimes, voire inexistantes.

Souvent en effet, on soutient, par facilité et pour donner l'impression que « ce n'est pas si grave que ça », que les différences salariales constatées disparaissent en grande partie si l'on tient compte de facteurs tels que le travail à temps partiel, la surreprésentation des femmes dans certaines professions ou certains secteurs, ou de la thèse selon laquelle les femmes opteraient plus facilement pour certaines formations moins demandées sur le marché du travail,...

Cette étude nous apprend que seule une petite fraction des différences salariales constatées disparaît si l'impact de ces facteurs est neutralisé.

Les syndicats sont convaincus que la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes passe par le dialogue social et des actions dans les entreprises. Dans cette optique, des chiffres corrects, objectifs et comparables sont bien entendu nécessaires. La proposition de loi, qui demande uniquement la ventilation des postes 100 et 102 du bilan social, répond à ce besoin.

À propos de la demande d'avis de la Ministre Milquet

Mesdames DEBRULLE et JONCKHEERE et MM. HANSENS, NOTREDAME, SERROYEN, STRUYF, QUINTARD et VALENTIN, membres des organisations qui représentent les travailleurs, sont pleinement favorables à une mise en œuvre rapide de la ventilation de ces rubriques selon le sexe. Ils avancent à cet égard les arguments suivants :

- L'importance sociétale de l'élimination de l'écart salarial entre les hommes et les femmes n'appelle pas de longs développements, tant l'existence d'un écart salarial et le caractère discriminatoire de celui-ci sont évidents. Il existe des preuves scientifiques convaincantes que, même si l'on tient compte de facteurs dits « objectifs » comme les emplois spécifiquement masculins et féminins, le travail à temps partiel, la surreprésentation des femmes dans certains groupes et secteurs, les différences en matière d'ancienneté, la formation, la taille des entreprises ou la composition familiale, l'on constate encore un écart salarial de 10 %.
Il va de soi que plusieurs facteurs à la base de cet écart doivent être corrigés au niveau des entreprises : il s'agit parfois de classifications salariales et de fonctions discriminatoires entre les sexes au sein des entreprises, d'effets non désirés d'une politique de ressources humaines... ;
- La ventilation par sexe de deux rubriques du bilan social est une mesure qui a un impact administratif très limité (cela concerne à peine deux postes supplémentaires sur un total de 145 rubriques dans le bilan social) pour laquelle une seule programmation simple peut suffire pour que les données nécessaires soient fournies de façon récurrente. Les données (coût salarial, genre du membre du personnel concerné) sont des données primaires que chaque entreprise possède et dont la production ne nécessite qu'un traitement de routine ;
- Intégrer ces données dans le bilan social présente quelques avantages uniques par rapport à toute alternative potentielle :
 - En figurant dans le bilan social, et par conséquent dans les comptes annuels, ces données sont immédiatement soumises au contrôle d'un réviseur, sans mesures complémentaires ;
 - En figurant dans le bilan social, ces données sont immédiatement intégrées dans la collecte des données réalisée par la Banque nationale et aucune procédure ni circuit administratif supplémentaire ne doit être mis en place pour la collecte des données ;
 - En figurant dans le bilan social, ces données sont automatiquement publiées et mises à la disposition du public via la Centrale des bilans de la Banque nationale ;
 - Si ces données figurent dans le bilan social, les vecteurs d'information existants peuvent immédiatement être utilisés pour informer les travailleurs, organes de concertation et organes de gestion de l'entreprise ou de l'institution, sans devoir mettre en place de nouvelles dispositions ou de nouveaux flux de documents ;

- En figurant dans le bilan social, les données concernées sont immédiatement disponibles et librement utilisables dans toute une série d'applications logicielles existantes qui traitent les données de la Banque nationale. Les employeurs et les travailleurs peuvent ainsi comparer la situation dans leur propre entreprise aux moyennes nationales ou sectorielles, aux moyennes régionales, aux mêmes données dans des entreprises comparables. Cela les aidera à effectuer une analyse étayée de la situation dans leur entreprise ;
- En figurant dans le bilan social, les données concernées portent également sur l'exercice écoulé et peuvent être mises en rapport avec d'autres données de cet exercice ;
- Lors des discussions menées au sein de la sous-commission mixte, diverses alternatives ont été examinées. Une première proposition concernait une méthode de travail selon laquelle l'ONSS fournirait à ces mêmes employeurs, sur la base de la déclaration à l'ONSS, une fiche contenant le coût salarial ventilé par sexe. Les employeurs transmettraient ensuite cette fiche à leurs organes de concertation. Cette alternative présente un certain nombre d'inconvénients par rapport à l'intégration dans le bilan social.
 - L'ONSS est dans l'impossibilité de fournir ces fiches dans des délais brefs après la clôture de l'exercice considéré. Dans la pratique, l'ONSS pourrait établir ces fiches chaque année X dans le courant du mois de mars en y renseignant les données sur le coût salarial pour les trois trimestres de l'année X-1, ainsi que les données du dernier trimestre de l'année X-2. Les employeurs disposeraient ainsi sur base annuelle d'une donnée indicative et approximative concernant l'écart salarial ;
 - Les données ne correspondraient donc pas à l'exercice et ne pourraient pas être mises en rapport avec d'autres données du bilan social concernant l'exercice (effectifs, équivalents temps plein, temps plein-temps partiel, ...) afin de calculer l'écart salarial net et brut. En effet, les données de l'ONSS ne portent pas sur un exercice complet, mais donnent une approche artificielle d'un exercice à l'aide de données qui, pour certaines d'entre elles, ont deux ans d'ancienneté ;
 - Les données de l'ONSS ne couvrent que les éléments du coût salarial qui sont soumis à l'ONSS, et pas les autres composantes des frais de personnel et des rémunérations (titres-repas, avantages en nature, primes, voitures de société, assurances complémentaires, frais de formation, ...), au sein desquelles l'écart salarial se manifeste bien plus encore ;
 - Les données de l'ONSS ne sont pas mises à la disposition du public et ne relèvent pas du champ des applications logicielles courantes, avec tous les inconvénients qui en résultent pour le calcul de benchmarks, moyennes ;
 - Les données de l'ONSS ne sont pas soumises au contrôle révisoral ;
 - Les données de l'ONSS ne sont pas consultables par entreprise ;
 - Les données de l'ONSS sont uniquement fournies pour les entreprises soumises à la loi sur les commissions paritaires, ce qui réduit le champ d'application par rapport à la législation relative au bilan social ;
 - La production des fiches ONSS nécessite des fonds publics et des coûts récurrents pour ne restituer finalement aux employeurs que des données qu'ils ont eux-mêmes introduites dans leur déclaration. L'analyse coût/bénéfice de cet investissement et de ce coût n'est pas équilibrée. L'ONNS estime que cela coûterait 200 000 euros par an ;
- Une deuxième alternative potentielle consistait à confier à l'ONSS la mission de transmettre les données du bilan social à la Banque nationale, qui les reprendraient dans les comptes annuels

et données publiés. Cette alternative se heurte à la difficulté pour l'ONSS de livrer ces données à temps et pour l'exercice concerné, ainsi qu'aux objections de la Banque nationale à étendre ses publications à d'autres données que les comptes annuels, ce qui excéderait les limites de sa mission. En outre, cette alternative induirait des coûts informatiques considérables ainsi que des problèmes de concordance entre les données du bilan et les données ONSS par entreprise. Une variante selon laquelle la Banque nationale publierait les fiches ONSS s'est heurtée aux mêmes objections ;

- Les contre-arguments opposés à la ventilation des deux rubriques du bilan social, au sujet de la charge administrative, ne sont pas fondés. Deux postes seulement sont concernés sur un total de 145 rubriques. Il en résulterait selon les objections une lourde charge administrative alors même qu'il y a deux ans, à la demande des organisations patronales, pas moins de douze rubriques supplémentaires ont été ajoutées au bilan social en matière de coûts de formation informelle et initiale. Il s'agissait en outre de rubriques de coûts qui ne sont pas aisément disponibles dans la comptabilité d'une entreprise et qui exigent des enregistrements spécifiques. Ces charges administratives n'ont pas pesé lourd à l'époque face au bénéfice que représentaient pour les employeurs la possibilité de quantifier un plus grand nombre d'efforts de formation de manière à échapper aux sanctions infligées en cas d'efforts insuffisants en matière de formation du personnel. Les charges administratives induites par la ventilation par sexe du coût salarial, deux rubriques supplémentaires sur 145, ne constituent qu'une fraction de l'élargissement effectué à l'époque.

En conclusion, le coût administratif de cette extension est minime par rapport à la perte d'informations accessibles et comparables via le projet Trillium.

La demande de Madame Milquet est une bonne proposition, mais certaines pistes proposées par l'IEFH sont - à juste titre - beaucoup plus ambitieuses. Par ailleurs, certaines initiatives législatives actuelles vont également beaucoup plus loin et bénéficient d'un large consensus politique (cf. proposition de loi 1675/001).

À propos de la demande d'avis du Ministre Van Quickenborne

Dans une réaction à la demande d'avis précitée de la Ministre Milquet, Monsieur Van Quickenborne a également soumis une demande d'avis en vue de supprimer différentes rubriques du bilan social. D'autres rubriques sont réduites d'un équivalent annuel à un instantané au 30 juin.

Il ressort de la note technique transmise au Conseil par l'administrateur général de l'ONSS le 19 novembre 2010 que l'ONSS est dans l'impossibilité technique de faire figurer les données supprimées, à titre compensatoire, dans l'aperçu Trillium qui est fourni aux employeurs par l'ONSS.

L'administrateur général formule les remarques suivantes :

- Il y a une différence en termes de champ d'application, dans la mesure où le domaine de compétences de l'ONSS est limité aux entreprises qui relèvent du champ d'application de la loi sur les commissions paritaires ;
- L'ONSS est dans l'impossibilité de fournir dans un délai utile, sur base annuelle, les données concernant l'exercice écoulé et doit recourir aux données consolidées des trois trimestres de l'année calendrier écoulée et aux données du dernier trimestre de l'exercice antérieur ;

- L'ONSS ne dispose pas de données concernant la nature du contrat conclu (emploi temporaire, contrats à durée indéterminée) et ne peut donc pas fournir ces données ;
- L'ONSS ne dispose pas de données concernant le niveau d'étude des travailleurs et ne peut donc pas fournir ces données ;
- L'ONSS ne dispose pas de données concernant la totalité des frais de personnel/avantages salariaux d'une année donnée et ne peut donc pas fournir ces données ;
- Pour certaines données, l'ONSS ne possède que les chiffres totaux concernant l'ensemble d'une entreprise disposant de plusieurs établissements et elle n'est pas en mesure de les ventiler en fonction de l'unité technique d'exploitation ou de l'organe de concertation concerné ;
- L'ONSS ne dispose pas de données concernant le motif de fin des contrats de travail au cours de l'exercice considéré (pension, prépension, licenciement ou autre motif) et ne peut donc pas fournir ces données ;
- Il existe toute une série de possibilités techniques pour rendre publiques les données de l'ONSS comme les données du bilan social.

Une poursuite de la « simplification » du bilan social qui consisterait à ce que l'employeur ne fournisse plus certaines données à ses travailleurs, mais que l'ONSS serait chargée d'établir ces données pour le compte de l'employeur sur la base de la déclaration à l'ONSS est par conséquent impossible. Il ne pourrait en résulter qu'une diminution des informations fournies aux travailleurs au niveau de l'entreprise, ou aux niveaux sectoriel et interprofessionnel.

Selon les membres des organisations qui représentent les travailleurs il importe en outre de ne pas uniquement se focaliser sur les possibilités, et surtout les impossibilités, administratives/légales, mais aussi d'examiner les aspects pratiques. Dans la pratique, nous remarquons que de nombreuses données de l'ONSS soumises à une obligation de communication ne sont jamais fournies aux travailleurs.

L'accord entre les partenaires sociaux concernant la simplification du bilan social posait comme condition que l'« opération de simplification » était souhaitable pour autant que toutes les parties concernées puissent recevoir la même quantité et la même qualité d'informations que dans le cadre du bilan social. Il ressort de ce qui précède qu'il est impossible de satisfaire à cette condition dans la proposition de Monsieur Van Quickenborne. La proposition est par conséquent rejetée en raison de sa contradiction totale avec l'accord antérieur entre les partenaires sociaux (cf. notre prise de position dans les avis CNT 1536 et 1573).

Les membres des organisations qui représentent les travailleurs se déclarent prêts à examiner dans le cadre d'un groupe de travail institué au sein des Conseils les possibilités de simplification que peuvent offrir les flux de données électroniques. Ils rappellent toutefois que les Conseils avaient convenu à l'unanimité que le principe de neutralité soit strictement respecté pour toute proposition de simplification, de sorte qu'avec la nouvelle méthode de travail, les mêmes données soient mises à disposition, par entreprise, sous la même forme et dans les mêmes délais¹.

¹ CCE 2006-1310 Avis relatif à la simplification du bilan social (Avis n° 1.573) : Projet de loi et projet d'arrêté royal portant exécution de l'avis n° 1.536 du 30 novembre 2005 relatif à la simplification du bilan social (21 novembre 2006).

Position des organisations d'employeurs

À propos de la demande d'avis de la Ministre Milquet

Madame SLANGEN et MM. BUYASSE, CABOOTER, ISTASSE, SNYERS, VANCRONENBURG, VAN DAMME et VANDER ELST, membres représentant les organisations d'employeurs, soutiennent le principe de la rémunération neutre en termes de genre, c'est-à-dire de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes exerçant la même fonction et soumis au même régime de travail.

Ils restent en outre attentifs à la simplification du bilan social et sont dès lors opposés à tout alourdissement (insuffisamment fondé) du bilan social, que ce soit par une ventilation de rubriques existantes ou par l'ajout de nouvelles rubriques.

Il serait d'ailleurs contradictoire que les autorités belges, d'une part s'engagent à exécuter l'objectif européen du Small Business Act de réduction de 25% des charges administratives des entreprises et, d'autre part, pensent à alourdir les rubriques du bilan social par une ventilation des données en fonction du sexe des travailleurs, comme il ressort notamment d'une proposition de loi déposée au Parlement le 12 juillet 2011 (doc. 53 1675/001, pp.11-12).

Ils émettent par conséquent un avis négatif sur la proposition de la Ministre de ventiler par sexe les rubriques 100 et 102 et préconisent d'autres moyens plus adéquats pour lutter contre l'écart salarial, et ce pour les raisons suivantes :

- Premièrement, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que l'écart salarial est un vaste problème sociétal qui trouve son origine dans la répartition traditionnelle des rôles au sein de notre société. Cette répartition des rôles influence les choix d'étude et de carrière des femmes et des hommes et se traduit à terme par des écarts de rémunération.

Il convient donc de rompre cette répartition traditionnelle des rôles, et cela n'est possible qu'à travers une vaste (campagne de) sensibilisation.

Alourdir le bilan social en ventilant des rubriques ne résout pas ces problèmes de société et ne contribue pas à leur résolution.

En outre, les données demandées peuvent être fournies via l'ONSS par le biais d'une extension de l'« application Trillium », qui est entièrement automatique, et ce sans alourdir le bilan social. Une proposition concrète des employeurs allant dans ce sens sera présentée ci-après.

- Deuxièmement, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent que l'écart salarial soit présenté de façon objective.

1. L'écart salarial en Belgique est l'un des plus faibles d'Europe et se réduit d'année en année

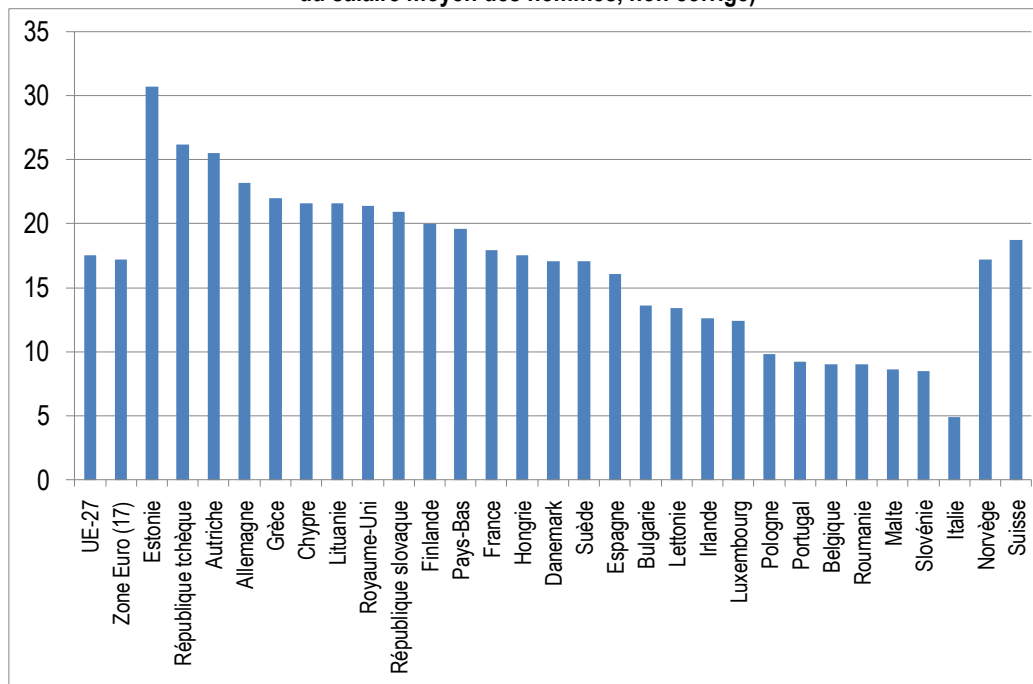
Selon Eurostat², l'écart salarial horaire en Belgique est l'un des plus faibles d'Europe, à savoir 9 %. Cet écart salarial s'explique pour moitié par des facteurs tels que le type de profession, le secteur, le type de contrat, le régime de travail à temps plein ou à temps partiel, le diplôme, l'ancienneté au sein de l'entreprise, ...

L'autre moitié, soit 4,5 %, n'est pas immédiatement explicable. On constate toutefois que les femmes renoncent à certaines opportunités de carrière et de promotion parce qu'elles estiment que celles-ci ne

² Strategy for equality between women and men 122010-2012 - Sept. 2010 p.17.

sont pas conciliables avec leurs tâches familiales et ménagères, qu'elles assument en tant que mères davantage que les pères. En outre, le fait qu'elles soient encore et toujours plus nombreuses que les hommes à opter pour le travail à temps partiel a non seulement des répercussions (explicables) sur leur salaire en application du principe du prorata, mais aussi un impact négatif sur le développement de leurs connaissances, compétences et réseaux. Elles passent dès lors à côté de certaines opportunités de carrière. Il ne fait aucun doute que ces facteurs sont à la base de l'écart salarial horaire qualifié d'inexplicable.

Écart salarial non corrigé, 2008 (% de différence entre les salaires bruts des hommes et des femmes, en % du salaire moyen des hommes, non corrigé)



Entreprises de plus de 10 salariés, Nace Rév. 2 B à S (-O),
 Pour l'Estonie et la Suisse les chiffres sont ceux de 2007, Nace Rév 1.1 C à O (-L)
 Source : Eurostat (tsiem040)

On observe en outre une évolution positive dans notre pays, l'écart salarial se réduisant d'année en année : de 9,5 % en 2006 à 9,1 % en 2007 et 9 % en 2008.

2. Dans la catégorie d'âge des 25-40 ans, la rémunération horaire des femmes est à présent plus élevée que celle des hommes.

Un revirement est donc perceptible, lequel est corroboré par une étude récente du service d'étude du gouvernement flamand³. Selon cette étude, les femmes gagneraient pour la première fois plus que les hommes par heure prestée (en 2009) dans la catégorie d'âge des 25-40 ans.

Cette situation tient à une meilleure formation des femmes, à une tendance à moins interrompre leur carrière, au choix de secteurs plus stables ou offrant une grande sécurité d'emploi, à l'occupation de fonctions plus élevées, ...

À partir de 40 ans, par contre, la répartition traditionnelle des rôles est plus courante et le salaire horaire moyen redescend sous celui des hommes.

³ De kwaliteit van het leven, een mozaïek van het dagelijks leven – SVR-studie 2010/3 – Dries Verlet & Marc Callens.

Sur base mensuelle toutefois (effet du travail à temps partiel), le salaire des hommes est supérieur en moyenne à celui des femmes quelle que soit la catégorie d'âge, et ce en raison du nombre plus élevé de femmes qui optent pour le travail à temps partiel.

3. La problématique de l'écart salarial n'est pas l'apanage de la relation employeur-travailleur

Les chiffres révèlent qu'il y a également une différence notable de revenu entre les hommes et les femmes en dehors de la relation employeur-travailleur, dans le contexte des entrepreneurs indépendants, mais aussi des professions libérales.

- Troisièmement, les membres représentant les organisations d'employeurs insistent sur le fait que les causes des écarts de salaire ne doivent pas tant être recherchées dans la relation employeur-travailleur, mais avant tout dans la répartition traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes, qui engendre un modèle « male breadwinner/female carer » (homme pourvoyeur de ressources/femme responsable de soins).

Les causes de l'écart salarial sont nombreuses :

- Les choix d'études différents des filles et des garçons⁴ ;
- La répartition traditionnelle des rôles (« male breadwinner/female carer ») ;
- Le déséquilibre dans la répartition des tâches ménagères et des responsabilités familiales ;
- Le fait que ce soit majoritairement les femmes qui optent pour le travail à temps partiel et les interruptions de carrière, et ce à des moments charnières de leur carrière ;
- Le fait qu'il y ait encore et toujours moins de femmes exerçant des fonctions dirigeantes ;

Pour rompre la répartition traditionnelle des rôles, qui renforce l'inégalité entre les sexes, un effort important est requis de la part de toutes les parties concernées : les pouvoirs publics, les médias, les écoles, les centres d'orientation professionnelle, les employeurs et les travailleurs, les organisations de travailleurs, les parents. Il convient de sensibiliser parents et enfants aux clichés hommes-femmes et de leur montrer l'importance d'un choix réfléchi en matière d'étude et de profession, de convaincre les filles de choisir des professions STEM⁵ qui mènent à de meilleures conditions salariales dans des secteurs financièrement (plus) porteurs.

Il faut également développer des solutions collectives en matière d'accueil des enfants après l'école ou pendant les vacances, en lieu en place des solutions individuelles par famille, souvent assumées par les mères.

Enfin, les pères et les mères doivent être incités à mieux répartir les tâches familiales.

- Quatrièmement, les membres représentant les organisations d'employeurs expliquent pourquoi le bilan social doit être allégé/supprimé, et non alourdi sans raison.

Ils rappellent que le bilan social était à l'origine un instrument destiné à mesurer l'efficacité de certaines mesures en faveur de l'emploi. Ensuite, le bilan social a cependant été élargi, à tort et à raison, à chaque fois que l'on souhaitait obtenir des informations que les banques de données (à l'époque encore maigres) ne pouvaient pas fournir, par exemple le niveau d'instruction. Depuis lors, il existe de nombreuses banques de données (DmfA, Dimona, banques de don-

⁴ Les filles sont encore trop peu nombreuses à opter pour les professions STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) et donnent la préférence aux diplômes qui offrent moins de perspectives d'avenir sur le marché du travail (psychologie, pédagogie, archéologie, histoire de l'art, anthropologie, sciences politiques et sociales, accueil et relations publiques, esthétique, création et mode ...).

⁵ Science, technologie, ingénierie et mathématiques

nées régionales sur les diplômés) qui pourraient fournir un tas d'informations utiles, peut-être pas de façon totalement identique (p.ex. calculées sur 4 trimestres de l'ONSS et non sur un exercice comptable) mais au moins aussi intéressante, fiable, exhaustive et comparable d'année en année.

Le bilan social étant ressenti par les entreprises comme une charge administrative considérable, il convient d'examiner dans quelle mesure cette charge peut être allégée et d'exploiter toute opportunité de réduire effectivement cette charge. La Belgique est un pays de PME par excellence (91,5 % des entreprises comptent moins de 20 travailleurs) et s'appuie surtout sur la vigueur des entreprises familiales, au sein desquelles un nombre restreint de personnes remplissent (doivent remplir) des tâches très variées. Établir un bilan social est considéré par ces entreprises comme un exercice difficile, qui mène souvent à des erreurs, dans lequel des rubriques ne peuvent pas être remplies ou dans le cadre duquel les entreprises doivent faire appel à leur secrétariat social, ce qui engendre des coûts supplémentaires.

En outre, la ventilation des rubriques 100 et 102 du bilan social ne donnerait qu'une indication du salaire versé par personne et par sexe, mais n'informerait pas sur les raisons susceptibles de justifier une différence de salaire (fonction, qualifications, travail à temps partiel). Les informations obtenues devraient immédiatement être estampillées de « qualitativement insuffisantes ».

- Cinquièmement, les membres représentant les organisations d'employeurs insistent pour que l'on puise au maximum dans les banques de données disponibles.

On peut puiser des données ventilées par sexe dans les banques de données existantes, comme DfmA, DIMONA, etc. Il faut donc résolument opter pour cette piste, qui permet d'éviter des charges bureaucratiques supplémentaires pour les employeurs (adaptation des banques de données, collecte et traitement des données) tout en générant des données ventilées par sexe plus fiables.

Il convient à cet égard de souligner les projets suivants :

1. Trillium

Depuis décembre 2008, le bilan social ne contient plus de données sur les mesures de l'ONSS en faveur de l'emploi. Désormais, ces données sont automatiquement générées par l'ONSS sur la base des déclarations DmfA (projet « Trillium »), de sorte que les données introduites par les employeurs sont automatiquement traitées. L'ONSS envoie ces données directement à la Banque nationale de Belgique, et l'entreprise a le choix de recevoir ses données annuelles par voie électronique (e-box) ou par courrier. L'employeur doit ensuite communiquer ce tableau chaque année aux représentants des travailleurs au sein de l'entreprise⁶.

⁶ En 2010, 2,5 % des attestations ont été envoyées par voie électronique et 97,5 % par courrier ordinaire, mais il faut savoir que chaque entreprise peut consulter ses données dans la zone sécurisée du site de l'ONSS.

Les membres représentant les organisations d'employeurs proposent que l'on étende le projet « Trillium » à une série de données ventilées par sexe sur le personnel au niveau des entreprises individuelles, et plus précisément :

- le nombre de travailleurs (temps plein, temps partiel, équivalents temps plein) ;
- les frais de personnel (montant pour les travailleurs à temps plein - travailleurs à temps partiel - total des travailleurs).

Cette solution offre les avantages sociétaux suivants :

- Une extension de « Trillium » fournirait des données ventilées par sexe pour environ 217 000 entreprises, tandis qu'une extension du bilan social permettrait d'obtenir ce type de données pour seulement 160 000 entreprises ;
- Elle fournirait des données détaillées par trimestre, plutôt que des moyennes annuelles ;
- Les données garantiraient une qualité et une uniformité optimales pour toutes les entreprises (à savoir des données établies de façon identique et selon la même méthode, contrairement à la méthode actuelle d'établissement du bilan social) ;
- Ces données proviendraient d'une source officielle et objective, à savoir l'ONSS ;
- La différence entre les périodes de référence respectives (pour Trillium : 3 premiers trimestres de l'année 1 + 4e trimestre de l'année -1, pour le bilan social : exercice comptable) et entre les concepts utilisés de part et d'autre⁷ ne peut pas former un obstacle, puisque l'objectif de la ventilation par sexe serait réalisé au niveau de l'entreprise. Sur la base de ces données par entreprise de l'ONSS, il sera en effet possible de comparer les données salariales en fonction du sexe année (trimestre) après année. L'ONSS peut également calculer sur la base de ces données les moyennes sectorielles et régionales ;
- Puisque ces données seraient mises à disposition par l'ONSS via Trillium, il conviendrait d'alléger les rubriques 100 et 102 du bilan social. L'employeur communiquerait toutes les données Trillium aux délégués syndicaux, y compris les données ventilées par sexe (et par commission paritaire) concernant l'emploi et les salaires en même temps que les autres données du bilan social.

⁷ Les concepts utilisés :

	Bilan social	Trillium
Emploi	100. Nombre moyen de travailleurs (moyenne de l'exercice)	Nombre de travailleurs déclarés en DmfA à l'ONSS (pour chaque trimestre)
Frais de personnel	102. Total des salaires bruts et des charges sociales pour les travailleurs inscrits au registre du personnel. Cela correspond, dans les comptes annuels, à la somme des rubriques 620 à 623, à l'exception des frais de personnel relatifs aux travailleurs occupés dans des succursales à l'étranger.	Avantages salariaux individualisables soumis aux cotisations de sécurité sociale (somme des codes 1 à 9 + 11 à 20).

2. La création du groupe de travail « Gender statistics » au sein du Conseil supérieur de statistique

Au Conseil supérieur de statistique (SPF Economie), un groupe de travail a été chargé d'examiner les possibilités de mieux exploiter les données « selon le sexe » au sein des bases de données existantes. Les partenaires sociaux ont été invités en octobre 2011 à participer à cette initiative.

Le groupe de travail a pour but de soutenir, d'accompagner et d'évaluer l'intégration de la dimension de genre dans les statistiques publiques fédérales.

3. Census 2011

Ce projet prévoit le croisement des données de plusieurs banques de données, par exemple les données relatives aux diplômés dans les Régions et Communautés, ce qui permettra de disposer de façon totalement automatisée d'informations fiables sur le taux de scolarisation et d'autres thématiques.

À propos de la demande d'avis du Ministre Van Quickenborne

Les membres représentant les organisations d'employeurs émettent un avis globalement positif sur cette seconde demande d'avis, et ce pour les raisons suivantes :

Ils demandent depuis des années que l'on poursuive les discussions relatives à la faisabilité d'une nouvelle simplification du bilan social et que l'on examine dans ce contexte la valeur ajoutée réelle des différentes rubriques actuelles ainsi que la possibilité d'exploiter les données disponibles par ailleurs (c'est-à-dire auprès de l'ONSS et d'autres sources officielles).

Dans ce contexte, ils soutiennent la proposition du Ministre Van Quickenborne de supprimer plusieurs rubriques du bilan social, au vu du constat que des données similaires sont déjà disponibles dans une série de banques de données, plus précisément au niveau de la sécurité sociale.

Cette proposition ministérielle s'appuie du reste intégralement sur l'analyse que les Conseils avaient réalisée dès le 24 janvier 2005 et dans laquelle ils avaient vérifié quelles rubriques du bilan social pouvaient être obtenues via les banques de données DmfA et Dimona.

L'objectif des simplifications proposées est d'éviter à l'employeur une double déclaration ainsi que des charges et coûts administratifs inutiles.

En outre, seules des données officielles et exhaustives sont de nature à fournir des informations fiables.

En effet, l'établissement du bilan social pose encore de trop nombreuses difficultés actuellement aux entreprises, en particulier à celles de petite taille, et on constate en outre que la qualité des données recueillies laisse à désirer.

La Belgique, en mettant en oeuvre l'objectif européen du Small Business Act de réduction de 25% des charges administratives des entreprises, ferait d'ailleurs preuve d'un manque flagrant de cohérence si, dans le même temps, aucun effort concret n'était mené pour réduire la charge administrative du bilan social. Cet objectif européen est du reste partagé par le nouveau gouvernement fédéral, qui, selon

l'accord de gouvernement, entend même réduire les charges administratives de 30 % d'ici la fin de la législature.

Les membres représentant les organisations d'employeurs préconisent dès lors une nouvelle extension du projet Trillium, dans le prolongement de la proposition alternative qu'ils ont formulée dans l'autre partie du présent avis. Les modifications proposées s'accompagneront inévitablement d'une série d'ajustements des notions et périodes utilisées, qui exigeront de toutes les parties une certaine capacité d'adaptation. Cela ne peut toutefois pas être considéré comme un problème insurmontable, compte tenu des objectifs importants qui seront réalisés de la sorte en matière de simplification et d'amélioration de la qualité des données statistiques.

Concrètement, le bilan social annuel serait dorénavant composé de deux parties, à savoir un instantané de l'effectif du personnel et des avantages salariaux dans l'entreprise d'une part, et un bilan en matière de formation d'autre part.

En revanche, la partie actuelle « Mouvements du personnel au cours de l'exercice », qui fournit un instantané des entrées et des sorties de personnel (mouvements du personnel) durant l'année, serait supprimée, à l'exception des motifs de fin de contrat (rubriques 340 et 350 incluse). La plupart des rubriques concernant les mouvements du personnel (rubriques 205 à 313 incluse) sont en effet peu utiles, puisque les données annuelles de la première partie (rubriques 105 à 113 incluse) permettent d'effectuer une comparaison d'année en année.

Par conséquent, la première partie du bilan social contiendrait les données suivantes :

- Rubriques 100 à 103 incluse : aussi longtemps que ces données ne peuvent pas être automatiquement collectées par l'ONSS via une extension du rapport Trillium, l'employeur continue à remplir ces rubriques ;
- Rubriques 105 à 133 incluse : l'employeur continue à renseigner le nombre de travailleurs à temps plein et à temps partiel et le nombre total d'équivalents temps plein selon la nature du contrat de travail, ainsi que selon le sexe, le niveau d'étude et la catégorie professionnelle. À terme, le niveau d'étude pourra être déduite du projet Censur 2012 ;
- Rubriques 150 à 152 incluse : l'employeur continue à renseigner les données actuelles concernant le personnel intérimaire et les personnes mises à la disposition de l'entreprise, à savoir pour chaque catégorie le nombre moyen de personnes occupées, le nombre d'heures prestées et les frais pour l'entreprise ;
- Rubriques 340 à 350 incluse : un tableau contenant les motifs de fin de contrat de travail au cours de l'exercice, à savoir : la pension, la prépension, le licenciement ou un autre motif, avec la mention distincte de ceux qui continuent, au moins à mi-temps, à prester des services au profit de l'entreprise comme indépendants.

La deuxième partie contiendrait le volet actuel du bilan social concernant les formations.

Les membres représentant les organisations d'employeurs affirment que ces pistes de simplification du bilan social sont réelles et réalisables. Ils insistent sur l'importance de simplifier d'autres éléments du bilan social à chaque fois que l'opportunité se présente.

Soutien des projets existants et nouveaux

Les Conseils expriment leur appréciation et leur soutien et soulignent l'importance de projets tels que Trillium, Census 2011 et la création du groupe de travail « Gender statistics » au sein du Conseil supérieur de statistique, qui examine dans quelle mesure on peut exploiter de façon optimale les données qui sont déjà disponibles dans les banques de données existantes.
