

**CONSEIL NATIONAL
DU TRAVAIL**

**CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE**

AVIS N° 1.850

CCE 2013-0679 DEF
CCR 10

Séance commune des Conseils du 28 mai 2013

Projet d'arrêté royal fixant les modalités pour la transmission du rapport d'analyse de la structure de la rémunération des travailleurs aux membres du conseil d'entreprise et sur un projet de formulaire devant servir de base à ce rapport d'analyse

2.563/1

Avis

Projet d'arrêté royal fixant les modalités pour la transmission du rapport d'analyse de la structure de la rémunération des travailleurs aux membres du conseil d'entreprise et projet de formulaire devant servir de base au rapport d'analyse

Saisine

Par sa lettre du 18 mars 2013, Madame Monica De Coninck, ministre de l'Emploi, a sollicité l'avis des Conseils en ces termes :

« Monsieur le Président,

En application de l'article 27 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, et comme souligné dans votre avis préalable du 20 décembre 2012 (CRB 2012-1591AA/MP), j'ai l'honneur de soumettre à l'avis du Conseil national du travail le projet d'arrêté royal et le projet de formulaire repris sous rubrique.

Ces projets, portant exécution de l'article 8 de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial, ont été élaborés sur la base de la loi telle qu'elle devrait être amendée.

Le projet d'arrêté royal a pour objectif de détailler les modalités suivant lesquelles l'employeur doit transmettre le rapport d'analyse de la structure de la rémunération aux membres de son CE (ou CPPT). Le projet vise à se rapprocher au maximum des modalités fixées par l'AR du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises.

Le projet de formulaire type sur lequel pourront se baser les employeurs pour réaliser leur rapport vise quant à lui à être standardisé au maximum afin de répondre aux différentes réalités des entreprises.

A cet égard, il serait particulièrement utile d'avoir votre avis sur la nécessité d'établir des formulaires distincts pour les entreprises de plus de 500 travailleurs (formulaire complet) et pour les entreprises de moins de 500 travailleurs (formulaire abrégé).

... ».

La sous-commission mixte « Ecart salarial entre hommes et femmes » a été chargée de la rédaction d'un projet d'avis et s'est réunie à cette fin les 6 et 21 mai 2013.

L'avis a été soumis le 28 mai 2013 à l'assemblée plénière, qui l'a approuvé.

Contexte de la demande d'avis

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a pour but de faire des écarts salariaux entre hommes et femmes un thème fixe de la concertation sociale, et ce tant au niveau de la concertation interprofessionnelle et de la concertation sectorielle qu'au niveau de la concertation au sein des entreprises.

Par sa lettre du 11 octobre 2012, Madame Monica De Coninck, ministre de l'Emploi, a soumis pour avis aux Conseils un projet de loi modifiant la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Ce projet de loi a pour but de réaliser des adaptations technico-juridiques dans les diverses lois qui ont été modifiées par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Dans la réponse que les Conseils ont adressée à la ministre le 20 décembre 2012, ils ont d'abord dressé la liste des éléments qui, selon eux, ne visent qu'une adaptation purement technico-juridique de la législation et qui peuvent par conséquent figurer dans la loi de modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Les Conseils ont ensuite souligné l'importance qu'ils accordent à la mise en œuvre uniforme de la législation et ont par conséquent déclaré souhaiter recevoir une demande d'avis officielle relative aux divers arrêtés d'exécution qui doivent encore être pris par le Roi afin de fixer les modalités.

Par leur lettre du 7 février 2013, les Conseils ont à nouveau précisé à la Ministre qu'ils souhaitent tenir compte de la nature et du contenu des arrêtés d'exécution qui doivent encore être pris et au sujet desquels ils désirent être consultés officiellement.

En application de l'article 8 de la loi du 22 avril 2012 qui prévoit que l'employeur de toute entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs doit remettre tous les deux ans au conseil d'entreprise une analyse détaillée de la structure de la rémunération au sein de l'entreprise, un projet d'arrêté royal fixant les modalités pour la transmission du rapport d'analyse de la structure de la rémunération des travailleurs aux membres du conseil d'entreprise ainsi qu'un projet de formulaire devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs ont été élaborés.

Ces projets d'arrêté royal et de formulaire ont été transmis, le 18 mars 2013, par la ministre aux Conseils pour avis.

AVIS

1 Position des Conseils

Les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs représentées au sein des Conseils n'ont pu adopter de position unanime.

1.1 Position des organisations de travailleurs

1.1.1 La loi du 22 avril 2012 sur l'écart salarial entre hommes et femmes

Il y a plus de quatorze mois, la loi sur l'écart salarial a été approuvée par la Chambre des Représentants. La loi comporte quelques leviers pour identifier un éventuel écart salarial dans les entreprises/secteurs et en analyser les causes, ainsi qu'une amorce de solution. Entre-temps, le volet consacré au bilan social est entré en vigueur ; dans toutes les entreprises où l'exercice a été clôturé après le 7 septembre 2012, le coût salarial doit être ventilé par sexe dans le bilan social établi selon le schéma complet.

Ces données permettent de déterminer pour chaque entreprise le niveau de l'écart salarial brut entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise ou de l'institution en question. Afin d'en identifier les causes, des données plus détaillées sont nécessaires. Ces dernières pourraient indiquer par exemple si la cause concerne exclusivement certains groupes du personnel, si elle concerne aussi des personnes ayant la même classe de fonction, la même ancienneté, les mêmes qualifications, ...

Dans l'optique de cette analyse des causes, l'article 8 de la loi sur l'écart salarial prévoit les mesures suivantes :

- L'employeur doit envoyer **tous les deux ans** un rapport d'analyse aux conseils d'entreprise (ou aux CPPT).
- Ce rapport d'analyse est fourni aux conseils d'entreprise, **en même temps que les informations économiques et financières (IEF)**, 3 mois après la clôture des comptes et deux semaines avant la réunion extraordinaire sur les IEF.
- Le rapport d'analyse contient les **informations suivantes** (sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3). Pour les travailleurs à temps partiel, les chiffres sont exprimés en équivalents temps plein.
 - les **rémunérations et avantages sociaux directs** ;
 - les **cotisations patronales** pour les assurances extralégales ;
 - le total des **autres avantages extralégaux** accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

- Ces informations doivent être **ventilées en fonction du genre** et communiquées sur la base des paramètres suivants :
 - le **statut** (ouvrier, employé, direction) ;
 - le **niveau de fonction** (suivant la classification des fonctions dans l'entreprise) ;
 - l'**ancienneté** ;
 - le **niveau de qualification et/ou de formation** (enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur) ;
- L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la **Checklist Non-Sexisme** de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Si un problème d'équilibre entre les sexes ressort de toutes ces informations sur les rémunérations, un plan d'action visant à lutter contre l'écart salarial doit être établi.

Ce **plan d'action** contient :

- les **objectifs** concrets ;
- les **domaines d'action** et les **instruments** pour les atteindre ;
- le **décal de réalisation** ;
- un système de **monitoring** de l'exécution.

1.1.2 Le projet de formulaire

Le projet de formulaire proposé aux Conseils comporte 3 parties, à savoir l'identification de l'entreprise, les informations sur les rémunérations et le plan d'action. Les remarques suivantes sont à formuler :

- L'une des grandes avancées de la loi est qu'elle prévoit un rapport d'analyse sur base duquel l'on pourra élaborer un plan d'action. Il va de soi que réduire les paramètres visés dans la loi nuira à la qualité du rapport et à la qualité de l'analyse et donc à la possibilité d'agir en connaissance de cause. Les membres représentant les organisations des travailleurs sont d'avis que réduire et supprimer ces paramètres revient à vider partiellement la loi de sa substance et réduirait donc considérablement son intérêt.
- L'arrêté d'exécution ne mentionne pas de **date de début**. Il renvoie à l'obligation des entreprises, prévue par la loi, d'établir tous les deux ans un rapport d'analyse sur la structure de rémunération dans l'entreprise, mais il ne dit pas précisément quand cela doit se produire pour la première fois. Les membres représentant les organisations de travailleurs proposent de préciser que le rapport d'analyse doit être établi au plus tard en même temps que les informations économiques et financières sur l'exercice qui se termine en 2013. L'exécution de la loi a en effet déjà pris suffisamment de retard.

Un report de l'entrée en vigueur de la loi induirait une trop grande confusion et équivaldrait à pratiquer une politique de « stop and go ». En effet, les bilans sociaux sont déjà ventilés par sexe depuis le 7 septembre 2012. Puisque la plupart des entreprises tiennent leur comptabilité par année civile, elles ont dû fournir à leurs conseils d'entreprise ou CPPT, au plus tard fin mars 2013, le bilan social ventilé selon l'écart salarial, et discuter de celui-ci. Compte tenu des dispositions existantes de la CCT 9 et de la loi sur l'écart salarial, beaucoup d'entreprises ont déjà réalisé une analyse des causes de cet écart salarial dans l'entreprise. Il est particulièrement irrationnel, 9 mois après la publication de la loi sur l'écart salarial, de réintroduire soudainement une pause de quelques mois, comme c'est proposé.

- Le formulaire est **très général et les notions ne sont définies ni dans l'AR ni dans la loi sur l'écart salarial**. Qu'englobent les « autres avantages extralégaux » ou les « avantages accordés en sus du salaire » en regard des postes rémunérations/cotisations patronales ? De quoi relèvent les bonus salariaux, cadeaux, primes, ordinateurs portables, GSM... ? Les membres représentant les organisations de travailleurs proposent de renvoyer dans l'AR aux codes des comptes annuels (620, 521) et du bilan social (1033). La définition de ces codes et une liste de ce qui peut relever de la rubrique « autres avantages extralégaux » ou « avantages accordés en sus du salaire » est disponible dans le commentaire méthodologique sur le bilan social, qui a été publié au MB du 30 août 1996 (p. 23113).
- **Maintien des catégories ouvriers/employés** : il est tout à fait prématuré de supprimer la ventilation entre ouvriers et employés ainsi que l'ont suggéré les membres représentant les organisations d'employeurs lors des débats. Le bilan social contient encore des rubriques avec employés/ouvriers. La distinction entre ouvriers/employés et membres de la direction est la même distinction que dans les rubriques du bilan social. Des études ayant montré que l'écart salarial était souvent encore plus important dans les fonctions dirigeantes, en raison du plafond de verre, cette distinction est assez pertinente. Aucune nouvelle classification du personnel n'est requise, car les entreprises enregistrent déjà cette distinction depuis 1996 pour leur bilan social.
- L'ancienneté est extrêmement pertinente. Lorsqu'il y a des écarts importants entre hommes et femmes présentant la même ancienneté, cela peut être une indication que les femmes se heurtent durant leur carrière dans l'entreprise à des barrières qui empêchent leur salaire d'augmenter aussi rapidement que celui des hommes. L'ancienneté est subdivisée en trois groupes. Dans les grandes entreprises, il s'agit d'un groupe trop important de personnes. **Il est donc préférable que l'ancienneté soit subdivisée en tranches de cinq ans** (<5 ans, 5-10 ans, 11-15 ans, 16-20 ans, 20-25 ans et >25 ans).
- Classification selon le niveau de fonction. Les fonctions figurant dans le projet sont supplétives et uniquement destinées aux entreprises ne disposant pas d'une propre classification des fonctions. Il serait préférable d'attirer l'attention sur ce caractère supplétif et sur le fait que **les entreprises qui appliquent une classification des fonctions propre (ou sectorielle) doivent utiliser cette classification dans le rapport d'analyse**.
- **Diplôme**
Il est effectivement pertinent d'utiliser le critère « diplôme ». Il permet de voir quel est l'écart salarial pour les différents types de diplômes. La ventilation par diplôme doit déjà figurer dans le bilan social depuis 1996. Toutes les entreprises en disposent déjà.

- Le **plan d'action** est à peine défini. Ce projet ne comprend pas une description claire du contenu du plan d'action ni du suivi à lui donner.

Les membres représentant les organisations de travailleurs proposent par conséquent d'apporter des précisions en la matière et de renvoyer aux exigences définies dans la loi. Proposition de texte à ajouter au projet :

« Sur la base du rapport d'analyse ayant été rédigé le (date), les membres du conseil d'entreprise (ou du CPPT) ont estimé qu'un plan d'action était nécessaire pour lutter contre l'écart salarial dans notre entreprise. (OUI/NON).

Ce plan d'action contient les données suivantes :

- Objectif. Où a-t-on identifié un écart salarial ?
 - Action. Qu'allons-nous faire pour réduire cet écart salarial ?
 - Délai de réalisation. Dans quel délai cet écart salarial doit être supprimé ?
 - Evaluation. Quand évaluerons-nous ce plan d'action ?
- Analyse selon le **niveau de formation**. La loi renvoie à la classification Eurostat selon le niveau de formation (voir tableau). Le projet opte toutefois pour une autre classification.

Table 1. ISCED coding : First digit - levels

ISCED-Programmes (ISCED-P)		ISCED-Attainment (ISCED-A)	
0	Early childhood education	0	Less than primary
1	Primary	1	Primary
2	Lower secondary	2	Lower secondary
3	Upper secondary	3	Upper secondary
4	Post-secondary non-tertiary	4	Post-secondary non-tertiary
5	Short-cycle tertiary	5	Short-cycle tertiary
6	Bachelor or equivalent	6	Bachelor or equivalent
7	Master or equivalent	7	Master or equivalent
8	Doctoral or equivalent	8	Doctoral or equivalent
9	Not elsewhere classified	9	Not elsewhere classified

Source : ISCED

- la proposition des membres représentant les organisations de travailleurs consiste à suivre la loi, et la classification européenne, dans le rapport d'analyse. Cela signifie qu'ils effectuent une ventilation plus détaillée des rubriques à partir de l'enseignement supérieur, comme suit :
 - courte spécialisation après l'enseignement secondaire ;
 - diplôme de bachelier ou équivalent ;
 - diplôme de master ou équivalent ;
 - doctorat ou équivalent.

Cette ventilation garantit une uniformité dans la réglementation européenne et facilite la classification en niveaux de formation. La ventilation des membres du personnel selon le sexe et le diplôme est depuis longtemps une obligation annuelle pour les entreprises, puisqu'elle fait partie du bilan social introduit en 1996. Ajouter les coûts salariaux à la ventilation déjà existante dans toutes les entreprises ne constitue donc absolument pas une nouvelle charge administrative. Il n'est pas très sérieux de considérer cette partie du rapport d'analyse comme une charge administrative additionnelle, ou comme « une administration fastidieuse ».

- Les membres représentant les organisations de travailleurs proposent que le rapport d'analyse soit demandé sans restriction à toutes les entreprises concernées **occupant plus de 50 travailleurs**.
 - Dans certaines petites entreprises, le schéma comportera inévitablement des blancs en raison du faible nombre de travailleurs, ce qui entraîne une simplification automatique.....
 - La probabilité d'un écart salarial plus important dans les petites entreprises est plus élevée, étant donné que les classifications de fonction et les systèmes de promotion y sont souvent moins formels.
 - Il serait discriminatoire d'exclure encore plus de travailleurs que ceux que la loi exclut déjà (entreprises de moins de 50 travailleurs) et de ne pas leur donner la chance d'analyser leur situation réelle en matière d'écart salarial.
 - En outre, l'exclusion des entreprises de 50 à 99 travailleurs ou l'assouplissement de leurs obligations, tel que le proposent les membres représentant les organisations d'employeurs, constituerait un précédent inquiétant que les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent pas accepter ; cette exclusion réduirait considérablement le champ d'application de la loi (de 6 512 à 3 592 entreprises selon Belfirst) et entraînerait donc également l'exclusion de dizaines de milliers de travailleurs.

Il a également été demandé que le rapport d'analyse soit établi différemment dans les entreprises de moins de 500 travailleurs. Seules les entreprises de plus de 500 travailleurs devraient ainsi établir un rapport d'analyse complet. Cette proposition s'écarte de la loi sur l'écart salarial ; le contenu actuel est le minimum prévu par la loi sur l'écart salarial. Un seuil de 500 travailleurs viderait le champ d'application de sa substance, puisque l'écart salarial est justement plus grand dans les entreprises de plus petite taille.

- Moins de 500 travailleurs : 153 047 entreprises
- Plus de 500 travailleurs : 485 entreprises
- Plus de 50 travailleurs : 6 602 entreprises

Afin de souligner et d'accentuer cet aspect discriminatoire et le fait que ces seuils videraient la loi de sa substance, les membres représentant les organisations de travailleurs mentionnent ci-dessous des chiffres issus des statistiques de l'ONSS qui se basent sur les unités d'établissement :

- pourcentage des unités de 50 à 99 travailleurs dans le total des unités de 50 travailleurs ou plus : 56,61 % ;

- pourcentage des travailleurs (50 à 99) dans le nombre total d'unités de 50 travailleurs ou plus : 24,56 % ;
 - pourcentage des unités d'établissement de 500 travailleurs ou plus dans le total des entreprises de 50 travailleurs ou plus : 4,78 % ;
 - pourcentage des travailleurs (500 ou plus) dans le nombre d'établissements de 50 travailleurs ou plus : 28,99 %.
- L'avantage d'un **rapport minimum standardisé** est qu'il offre un repère lors des discussions.
 - **Simplification administrative** : les membres représentant les organisations d'employeurs affirment sans cesse que rien ne bouge, mais à la lecture d'une brochure de l'ASA (Agence pour la simplification administrative), les membres représentant les organisations de travailleurs constatent ce qui suit : des mesures ont déjà été prises pour simplifier les exigences statistiques imposées aux entreprises (partie des charges). Le résultat pour 2005-2011 est le suivant : les charges administratives ont été réduites de 17 620 961 euros (baisse de +/-28 % des charges administratives, ce qui signifie que les exigences statistiques en Belgique sont dans la lignée des objectifs européens).
 - Etant donné que les membres représentant les organisations de travailleurs attendent un rapport d'analyse de la part des entreprises d'au moins 50 travailleurs, ils souhaitent également insister sur le fait que **la cascade conseil d'entreprise – CPPT – délégation syndicale est le système le plus indiqué pour assurer le suivi de l'écart salarial et la réception du rapport d'analyse**, et ce pour les raisons suivantes :
 - La loi relative au bien-être prévoit que, à défaut de conseil d'entreprise, le CPPT reçoit et examine les informations économiques et financières : les comptes annuels et entre-temps également le bilan social (ventilé selon le sexe) (voir art. 65bis de la loi bien-être). Il est donc logique que non seulement le taux d'écart salarial de base, mais aussi les informations détaillées sur l'écart salarial figurant dans le rapport d'analyse, fassent l'objet de discussions avec le même organisme de concertation.
 - Les CPPT sont élus à l'unanimité des voix par tous les travailleurs, et ce n'est en général pas le cas des délégations syndicales. Les CPPT sont légaux à partir de 50 travailleurs, tandis que pour les délégations syndicales, la réglementation varie fortement en fonction du secteur (parfois à partir de 5-10-15-35 ouvriers (sous réserve ou non que d'autres conditions soient remplies), idem pour les employés, mais dans certains secteurs, les délégations syndicales n'existent pas (p.ex. dans le commerce de détail).
 - Pour les CPPT, la législation définit les règles de réunion (fréquence, timing, rapportage, documents), tandis que rien n'est réglé pour les délégations syndicales, ce qui constitue souvent un handicap supplémentaire.
 - Les délégations syndicales sont réglementées séparément (pour autant qu'elles soient réglementées, cf. commerce de détail) pour les ouvriers et pour les employés, et occasionnellement pour les cadres ; les CPPT sont quant à eux compétents pour l'ensemble du personnel.
 - Une réglementation qui consisterait, à défaut de conseil d'entreprise, à ce que le rapport d'analyse soit fourni non pas aux CPPT mais à la délégation syndicale engendrerait des situations inutilement complexes. En effet, dans ces entreprises, les CPPT ont déjà reçu le

bilan social avec les comptes annuels, en ce compris le taux d'écart salarial pour l'exercice 2012. Celui-ci devait en effet être remis aux CPPT dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice. Ce sera donc également le cas pour les années à venir. La loi bien-être prévoit qu'il s'ensuit au sein des CPPT une discussion sur la situation socioéconomique de l'entreprise, la position concurrentielle, l'évolution de la production et de la productivité, les perspectives d'avenir, les aspects sociaux ... (cf. art 65sexies de la loi bien-être). La partie sur l'écart salarial, les ratios dans le bilan social, font partie de l'obligation d'information et de discussion au CPPT. Le rapport d'analyse qui se penche sur les causes de l'écart salarial n'est pas discuté avec le CPPT, mais avec la délégation syndicale. Certes, puisqu'il s'agit souvent de doubles mandats, certains membres du CPPT sont aussi présents, mais la discussion ne se fait pas avec le CPPT proprement dit. C'est inutilement fastidieux et compliqué.

- Le formulaire peut être considéré comme un simple **formulaire standard uniforme** dans lequel figurent toutes les informations. L'identification de l'entreprise peut également y être intégrée. Voir proposition à la page suivante.

	Rémunérations et avantages sociaux directs		Cotisations patronales pour assurances extralégales		Avantages extralégaux en sus du salaire	
	M	V	M	V	M	V
1.1.3	M	V	M	V	M	V
Statut :						
Ouvrier						
Employé	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8	1.1.9
Personnel de direction						
Niveau de fonction :						
Personnel de direction						
Employé qualifié						
Employé polyvalent	1.1.10	1.1.11	1.1.12	1.1.13	1.1.14	1.1.15
Ouvrier qualifié						
Ouvrier polyvalent						
Ancienneté :						
<5 ans						
5-10 ans						
10-15 ans	1.1.16	1.1.17	1.1.18	1.1.19	1.1.20	1.1.21
15-20 ans						
20-25 ans						
>25 ans						
Niveau de qualification :						
Diplôme enseign. primaire						
Diplôme secondaire						
Diplôme post-secondaire (pas BA/MA)	1.1.22	1.1.23	1.1.24	1.1.25	1.1.26	1.1.27
Diplôme de bachelier						
Diplôme de master						
Diplôme de docteur						

1.2

1.3 *Position des organisations d'employeurs*

1.3.1 **Le projet d'arrêté royal**

Article 1

L'article 1 fait état de la compétence du CPPT à défaut de conseil d'entreprise.

Il s'écarte de la sorte de la **cascade normale des informations**, selon laquelle les informations sociales et économiques doivent être fournies au conseil d'entreprise et, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale (CCT n° 9, art. 19bis). Le bilan social respecte d'ailleurs la cascade normale conseil d'entreprise/délégation syndicale.

Le CPPT a d'autres compétences que le conseil d'entreprise.

Le conseil d'entreprise est un organe d'information et de consultation dans les matières sociales, économiques et financières. Le CPPT, quant à lui, est compétent pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Il convient par conséquent de respecter la cascade normale des informations sociales et économiques, telle que prévue à l'article 24 de la CCT n° 5 du 24 mai 1971, à savoir le conseil d'entreprise et, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale.

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale jugera, en concertation avec l'employeur, s'il est souhaitable d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération non discriminatoire entre les sexes au sein de l'entreprise.

Articles 2 et 3 : Simplification du rapport d'analyse

Il ressort clairement du projet d'arrêté royal, et du formulaire standard correspondant, que la ventilation excessive des données demandées engendre une administration fastidieuse pour les entreprises.

La **complexité et le coût du rapport d'analyse** sont totalement disproportionnés par rapport à l'objectif visé, à savoir rendre l'écart salarial visible et discutable.

Cette nouvelle obligation administrative (trois fois la charge administrative du bilan social actuel) est **contraire à la réduction des charges administratives de 30 % promise dans l'accord gouvernemental du 1^{er} décembre 2011**.

Elle est également contraire aux recommandations de l'Europe en matière de réglementation intelligente (« smart regulation »), selon lesquelles les Etats membres doivent veiller à ce que la mise en œuvre des lois et réglementations soit la moins lourde possible¹.

¹http://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/admin_burden/best_practice_report/docs/bestpractice_broch_fr.pdf

Les données demandées sont en outre peu pertinentes et les catégories sont artificielles et sans lien avec le monde des entreprises, tel qu'il ressort du point 1.2.2.

La ventilation des rubriques du bilan social selon le genre vient d'être introduite. Les premiers bilans sociaux contenant une ventilation H/F seront déposés en juin 2013. Ces données, pour lesquelles toutes les entreprises et les secrétariats sociaux ont adapté leurs banques de données, **doivent être exploitées avant de demander de nouvelles données, qui ne sont pas pertinentes.**

Une **meilleure exploitation des données existantes** (DMFA, Dimona, diplômes délivrés, statistiques ventilées par sexe...) pourrait éviter une sollicitation excessive des employeurs.

On n'obtiendrait pas exactement les mêmes données, mais des données tout aussi intéressantes. Ces données engloberaient aussi toutes les entreprises (> et <50 travailleurs) et ne comporteraient pas d'erreurs.

Contrairement à ce qu'affirment les membres représentant les organisations de travailleurs, aucune simplification administrative n'a eu lieu ces dernières années. Le rapport de l'ASA (Agence pour la simplification administrative), qui porte sur la période 2005-2011, tient uniquement compte de la simplification de quelques exigences statistiques imposées aux entreprises, mais il ne prend pas en considération d'innombrables nouvelles obligations administratives et réglementations dans les législations sociales, comptables, fiscales, environnementales, ou en matière de mobilité et d'autres.

Tout le temps et tous les moyens que les entreprises consacrent à l'administration, elles ne peuvent pas les utiliser pour se renforcer, croître et créer de la sorte les emplois qui doivent stimuler le taux d'activité en Belgique.

Une simplification approfondie du devoir d'information s'impose d'urgence (voir plus loin).

Celle-ci peut intervenir par l'intermédiaire du Roi, comme le stipule l'art. 8, 1°, 5^e alinéa, dernière phrase :

« Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1^{er} et 2 ».

Article 4 : Informations cohérentes/comparables dans le temps

Les données du rapport d'analyse doivent être harmonisées avec les données du bilan social. Les mêmes notions et définitions doivent être utilisées (p.ex. « Frais de personnel » et « Montant des avantages accordés en sus du salaire » au lieu de « Cotisations patronales pour assurances extralégales » et « Total des autres avantages légaux en sus du salaire »). Les deux rapports doivent également porter sur la même période, à savoir l'exercice comptable.

Article 5 : Description des compétences

La description des compétences du conseil d'entreprise et, par défaut, du CPPT (pour le CPPT, voir les remarques des membres représentant les organisations d'employeurs sur l'article 1) est incongrue : « faculté de prendre des notes, de demander des informations, ...de formuler des critiques... »

Il conviendrait d'utiliser la description usuelle, plus neutre et plus positive des compétences d'information et de consultation du conseil d'entreprise.

Article 6 : Entrée en vigueur

La loi du 22 avril 2012 (MB 28/08/2012) visant à lutter contre l'écart salarial est entrée en vigueur le 7 septembre 2012.

Depuis lors, la loi a été amendée en raison de difficultés d'ordre juridique et pratique.

Le projet de loi avec amendements vient d'être soumis au vote du Parlement le 21 mai 2013, soit après la date d'entrée en vigueur prévue le 1^{er} avril 2013.

Les mesures d'exécution (AR et formulaire-type) seront également prises avec retard. Tant les secrétariats sociaux que les entreprises doivent disposer du temps nécessaire pour adapter en profondeur leurs banques de données, recueillir et traiter les données.

L'adaptation des banques de données existantes est une tâche fastidieuse et coûteuse. Sont à réaliser : l'analyse des données disponibles, la collecte des données dont une entreprise ne dispose pas encore, le rapprochement de données issues de différentes banques de données (parfois non compatibles), p.ex. pour établir un lien entre diplômes et données salariales, l'élaboration d'un cahier des charges pour l'appel d'offres, la comparaison des devis, la négociation du contrat avec le sous-traitant informatique, l'examen des possibilités de financement de cette adaptation de données (en période de crise), l'adaptation proprement dite des banques de données, puis la collecte des données et leur traitement.

Il y en a pour des mois de travail. Les mois d'été approchent à grands pas, ce qui signifie que les véritables travaux ne commenceront qu'en septembre, alors que les données qui doivent figurer dans le rapport sur l'écart salarial de 2014 portent sur l'année 2013.

La rétroactivité de la réglementation place les entreprises devant une mission impossible. Si l'on veut éviter cela, il convient de fixer au 1^{er} janvier 2015 la date du premier rapport sur l'écart salarial. Les données recueillies porteront sur l'année 2014. Etant donné que l'adaptation des banques de données ne pourra commencer qu'en septembre 2013, c'est la seule solution raisonnable. L'AR et le formulaire-type doivent être adaptés en conséquence.

1.3.2 Le projet de formulaire standard

La ventilation excessive des données fait de l'établissement des rapports une administration fastidieuse. La complexité et le coût du rapport sur l'écart salarial sont disproportionnés par rapport à l'objectif visé, à savoir rendre l'écart salarial discutable.

Les données demandées sont en outre peu pertinentes pour mesurer l'écart salarial et les catégories sont artificielles, sans lien avec le monde des entreprises et stigmatisantes.

- Ainsi, la loi prévoit une ventilation selon le niveau de fonction, une distinction étant faite entre les employés/ouvriers qualifiés et les employés/ouvriers polyvalents. Ce sont des subdivisions artificielles qui ne sont pas utilisées dans les entreprises. En outre, chaque employé/ouvrier n'est pas qualifié ou polyvalent.

La proposition des membres représentant les organisations de travailleurs d'effectuer une subdivision sur la base de la classification des fonctions dans l'entreprise ou le secteur augmenterait encore la complexité et l'absurdité. Ex. : dans le secteur de l'horeca, il y a

9 classes, dans le secteur du nettoyage 10 classes, dans celui des assurances 16, dans le secteur textile 21.

Une telle subdivision entraînerait encore plus de bureaucratie et les informations obtenues n'auraient aucune clarté.

- Un autre critère est le diplôme, mais ce critère est également peu pertinent. Que faire lorsque la politique RH prend uniquement en compte les compétences et non les diplômes ? Par ailleurs, des diplômes universitaires tels qu'un diplôme d'ingénieur et un diplôme en pédagogie sont-ils comparables en valeur de marché ?

La proposition des membres représentant les organisations de travailleurs d'utiliser la classification Eurostat pour le niveau de formation rendra l'établissement des rapports encore plus compliqué et stigmatisant pour les peu qualifiés. Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent aujourd'hui déjà dans le cadre de formations sectorielles que les peu qualifiés ne remplissent pas leur niveau d'étude (p.ex. pour des projets financés par l'UE) et craignent d'être évalués en fonction de ce critère.

- Le formulaire-type prévoit une ventilation en fonction du statut (ouvriers, employés, direction). Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que les données salariales des membres de la direction posent des problèmes de confidentialité et ne peuvent pas constituer un élément du dialogue social dans une entreprise.

On demande donc aux entreprises un travail administratif fastidieux sans que cela ne fournisse des éléments pertinents. Une révision et une simplification des critères s'imposent. Celles-ci peuvent intervenir par l'intermédiaire du Roi, comme le stipule l'art. 8, 1^o, 5^e alinéa, dernière phrase :

« Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1^{er} et 2 ».

Concernant le plan d'action, les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à un questionnaire qui suggère en soi qu'un plan d'action est systématiquement nécessaire. Les membres du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale doivent conserver la liberté de juger, en concertation avec l'employeur, si un tel plan d'action est nécessaire en fonction du rapport et des caractéristiques propres à l'entreprise.

La position des membres représentant les organisations de travailleurs selon laquelle l'écart salarial serait plus élevé dans les petites entreprises que dans les grandes ne correspond pas au constat dressé dans le rapport sur l'écart salarial 2012 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (p. 51), à savoir :

« Tant les salaires mensuels bruts moyens des femmes, que ceux des hommes, croissent avec la taille de l'entreprise. L'écart salarial se comporte de la même manière et augmente avec le nombre de travailleurs dans l'entreprise, excepté pour les entreprises d'au moins 1 000 personnes, où la différence de salaire est inférieure à celle calculée dans les sociétés ayant entre 500 et 999 travailleurs, à savoir 15 % contre 16 %. En 2009, l'écart salarial a diminué d'environ un point de pourcentage pour toutes les tailles d'entreprises ».

La position des membres représentant les organisations de travailleurs selon laquelle il serait discriminatoire d'exclure encore plus de travailleurs que ceux que la loi exclut déjà ne tient pas la route. Etablir une distinction entre grandes et petites entreprises est une question de bonne gouvernance. Imposer aux petites entreprises une charge administrative aussi lourde qu'aux grandes entreprises

compromet les chances de survie d'une petite entreprise. Le terme « discrimination » est utilisé de plus en plus à tort et à travers.

1.3.3 Suggestion de la ministre de porter le seuil à 500 travailleurs

Pour le rapport d'analyse, un seuil de personnel de 50 travailleurs a été fixé.

Dans sa demande d'avis, la ministre suggère, compte tenu de la complexité des données demandées dans le formulaire, d'utiliser une version abrégée pour les entreprises de moins de 500 travailleurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs appuient la suggestion de la ministre.

Ils estiment que le seuil de 50 travailleurs est trop bas pour un rapport détaillé.

D'ailleurs, dans les rapports d'analyse de la plupart des PME, de nombreuses rubriques resteront vides, étant donné que la loi prévoit, pour d'évidentes raisons de protection de la vie privée, que les rubriques qui concernent 3 travailleurs ou moins ne peuvent pas être remplies. Les informations obtenues ne seront donc pas exploitables.

Le rapport d'analyse représente aussi une lourde charge pour les grandes entreprises, puisque les services RH ne croissent pas proportionnellement aux effectifs. Ces rapports augmentent la charge de travail de ces départements et sont source de stress pour les travailleurs.

Il serait par conséquent préférable :

- de simplifier en profondeur le rapport d'analyse – également pour les grandes entreprises – en réduisant et en réexaminant le nombre de données demandées ;
- de faire coïncider les notions et définitions avec celles du bilan social ;
- d'accroître le seuil de personnel à 500 travailleurs.