

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

30 novembre 2010

PROPOSITION DE LOI**modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001
portant exécution du Code des sociétés**(déposée par Mme Valérie Déom et consorts)
_____**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

30 november 2010

WETSVOORSTEL**tot wijziging van het koninklijk besluit
van 30 januari 2001 tot uitvoering
van het Wetboek van vennootschappen**(ingediend door mevrouw Valérie Déom c.s.)
_____**RÉSUMÉ**

Afin de promouvoir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la proposition impose que, dans les sociétés, les frais de personnel, ainsi que les avantages accordés en sus du salaire, soient ventilés par sexe.

SAMENVATTING

Om de gelijke bezoldiging van mannen en vrouwen te bevorderen, strekt dit wetsvoorstel ertoe de verplichting op te leggen dat, in de sociale balans die de ondernemingen moeten opstellen, de personeelskosten en de bovenop het loon toegekende voordelen gendergewijs worden uitgesplitst.

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'article 44 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi stipule que l'établissement d'un bilan social *"s'applique à toute entreprise soumise à l'obligation de publication par la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises"*.

L'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés détermine le contenu du bilan social.

L'objectif de ce bilan est de pouvoir disposer d'informations concernant l'évaluation de l'emploi et l'effet des mesures en faveur de l'emploi: nombre de personnes occupées, rotation du personnel, formations suivies par celui-ci, etc.

Il fait partie intégrante des comptes annuels à publier à la clôture de l'exercice. Les mêmes règles qu'en matière de publication des comptes annuels s'y appliquent.

Le bilan social est ainsi publié par la Centrale des bilans de la Banque nationale de Belgique, en même temps que les comptes annuels. Elle est donc chargée de leur traitement et de leur mise à disposition à toute personne intéressée.

En plus de sa publication, le bilan social doit également être transmis au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale. À défaut de délégation syndicale, il pourra être *"consulté par les travailleurs au lieu où le règlement du travail doit être conservé"*.

Les personnes morales qui ne doivent pas déposer de comptes annuels devront, quant à elles, remettre leur bilan social à la Banque nationale de Belgique *"dans les sept mois de la clôture de leur exercice"*.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Krachtens de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid moeten alle ondernemingen een sociale balans opstellen. Het in hoofdstuk IX van die wet vervatte artikel 44 luidt als volgt: "Dit hoofdstuk is van toepassing op elke onderneming die bij de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen onderworpen is aan de publikatieverplichting".

Het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen bepaalt de inhoud van de sociale balans.

Het is de bedoeling met die balans te beschikken over informatie omtrent de evaluatie van de werkgelegenheid en van de weerslag van de werkgelegenheidsbevorderende maatregelen: aantal werknemers, personeelsverloop, door het personeel gevolgde opleidingen enzovoort.

Die balans maakt deel uit van de jaarrekening die bij het afsluiten van het boekjaar moet worden openbaar gemaakt en is onderworpen aan dezelfde openbaar-makingsregels.

De sociale balans wordt aldus samen met de jaarrekening openbaar gemaakt door de Balanscentrale van de Nationale Bank van België. Die Centrale is dus belast met de verwerking van de balansen en met de terbeschikkingstelling ervan aan iedere belanghebbende.

De balans moet, naast de openbaarmaking ervan, ook worden overgezonden aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging. Artikel 19 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans bepaalt dat bij "ontstentenis van een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging, (...) de sociale balans door de werknemers [kan] worden geraadpleegd op de plaats waar het arbeidsreglement moet worden bewaard overeenkomstig artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen."

Voorts wordt bepaald dat de rechtspersonen die geen jaarrekening moeten indienen "binnen zeven maanden na afsluiting van hun boekjaar" hun sociale balans aan de Nationale Bank van België moeten verzenden.

L'intérêt de l'établissement d'un bilan social nous semble évident au regard des données statistiques qu'il peut fournir. En effet, la collecte de statistiques demeure un instrument important pour mener des politiques efficaces.

Simplifié par l'arrêté royal du 10 février 2008 modifiant l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, le bilan social comporte trois rubriques, dont certaines données sont ventilées par sexe.

La première et la deuxième rubrique concernent l'état des personnes occupées et les mouvements du personnel en cours d'exercice. Les mentions concernant l'état des personnes occupées à la date de clôture de l'exercice sont données par sexe et sont ventilées selon le niveau d'étude. La troisième rubrique est consacrée aux initiatives en matière de formation, et est également ventilée par sexe.

Plusieurs types d'informations telles que les frais de personnel des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, les frais de personnel totaux ainsi que le total des avantages accordés en sus du salaire ne sont actuellement toujours pas ventilés par sexe.

Les statistiques de genre sont évidemment indispensables afin de mettre en lumière les différences et les inégalités entre les hommes et les femmes, notamment en matière de politique salariale.

Et comme nous le savons, les différences de salaires entre les femmes et les hommes demeurent importantes, même si une évolution positive se dessine depuis quelques années.

Selon le rapport 2010 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en 2007, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, était encore de 11 %. L'écart basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, s'élevait, lui, à 24 %.

Par ailleurs, l'écart était plus important encore dans le secteur privé. Sur base annuelle, il s'élevait à 37 %. Si l'on tient compte des avantages extralégaux, comme la pension complémentaire, le remboursement des frais de transport domicile-travail et les options sur actions, l'écart salarial augmentait par ailleurs de manière considérable, les femmes ayant moins d'opportunités d'en bénéficier.

Het belang van de sociale balans lijkt ons voor de hand te liggen, gelet op de statistische gegevens die hij kan verstrekken. Het verzamelen van statistieken blijft immers een belangrijk instrument om een doeltreffend beleid te kunnen voeren.

Het koninklijk besluit van 10 februari 2008 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen heeft de sociale balans vereenvoudigd. Die balans omvat thans drie rubrieken, waarvan bepaalde gegevens per geslacht worden uitgesplitst.

De eerste en de tweede rubriek betreffen "de staat van de tewerkgestelde personen" en het personeelsverloop in de loop van het betrokken boekjaar. De gegevens met betrekking tot de staat van de personen die op de datum van de afsluiting van het boekjaar in dienst zijn, worden uitgesplitst per geslacht en studieniveau. De derde rubriek is gewijd aan de initiatieven op het gebied van opleiding en ook die rubriek is gendergewijs uitgesplitst.

Diverse inlichtingen, zoals de personeelskosten van de voltijds- en de deeltijdwerkers, de totale personeelskosten en het volledige bedrag van de bovenop het loon toegekende voordelen worden thans echter nog niet uitgesplitst per geslacht.

De genderstatistieken zijn uiteraard onmisbaar om de verschillen en de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen voor het voetlicht te brengen, meer bepaald met het oog op het loonbeleid.

Het is bovendien algemeen bekend dat vrouwen nog steeds fors minder loon krijgen dan mannen, ook al evolueert een en ander de jongste jaren in de goede richting.

Uit het rapport 2010 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen blijkt dat in het onderzoeksjaar 2007 de loonkloof op basis van het brutoloon per uur van voltijd- en de deeltijdwerkers in alle sectoren nog steeds 11 % bedroeg. Het verschil tussen de brutojaarlonen van voltijd- en deeltijdwerkers van alle sectoren liep op tot 24 %.

Voorts was de loonkloof in de privésector nog aanzienlijker. Op jaarbasis bedroeg het verschil 37 %. Als men rekening houdt met de bovenwettelijke voordelen, zoals aanvullend pensioen, de terugbetaling van de kosten voor woon-werkverkeer en aandelenopties, wordt de loonkloof bovendien nog veel groter, omdat vrouwen minder toegang hebben tot die voordelen.

Partant de ce constat, Il nous semble dès lors important que les frais de personnel des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, les frais de personnel totaux ainsi que le total des avantages accordés en sus du salaire fassent également l'objet d'une ventilation par sexe.

L'objectif de cette proposition est d'avoir à disposition davantage de statistiques de genre en matière salariale afin de pouvoir mener des politiques efficaces en la matière et de sensibiliser les employeurs aux efforts à fournir au sein de leur entreprise, ce qui les incitera, nous l'espérons, à réorienter celles-ci, le cas échéant.

Valérie DÉOM (PS)
Özlem ÖZEN (PS)
Olivier HENRY (PS)
Guy COËME (PS)

In het licht van die vaststelling lijkt het de indieners daarom van belang dat de personeelskosten, zowel van de voltijd- als van de deeltijdwerkers, de totale personeelskosten en het geheel van de voordelen die bovenop het loon worden verleend, eveneens gendergewijs worden uitgesplitst.

Het ligt in de bedoeling van dit wetsvoorstel over meer genderstatistieken inzake de lonen te beschikken, teneinde een efficiënt loonbeleid te kunnen voeren en de werkgevers te sensibiliseren voor de inspanningen die hun onderneming moet leveren. De indieners hopen dat zij daardoor hun beleid zullen bijsturen indien dat nodig mocht blijken.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 91, titre B "Bilan social", point I, 1°, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés est complété par l'alinéa suivant:

"Les frais de personnel des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, les frais de personnel totaux ainsi que le total des avantages accordés en sus du salaire feront également l'objet d'une ventilation par sexe."

Art. 3

Le Roi est habilité à modifier la disposition visée à l'article précédent

22 octobre 2010

Valérie DÉOM (PS)
Özlem ÖZEN (PS)
Olivier HENRY (PS)
Guy COËME (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 91, punt B, "Sociale balans", I, 1°, van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen, wordt aangevuld met het volgende lid:

"De personeelskosten van de voltijd- en de deeltijdwerkers, de totale personeelskosten, alsook het geheel van de voordelen die bovenop het loon worden verleend, worden eveneens gendergewijs uitgesplitst."

Art. 3

De Koning wordt gemachtigd de in het vorige artikel bedoelde bepaling te wijzigen.

22 oktober 2010