

5. Les dispositions du paragraphe 3 du présent article ne peuvent en aucun cas être interprétées comme permettant à un Etat contractant de refuser de communiquer des renseignements uniquement parce que ceux-ci sont détenus par une banque, un autre établissement financier, un trust, une fondation, un mandataire ou une personne agissant en tant qu'agent ou fiduciaire ou parce que ces renseignements se rattachent aux droits de propriété d'une personne. En vue d'obtenir ces renseignements, l'administration fiscale de l'Etat contractant requis a le pouvoir de demander la communication de renseignements et de procéder à des investigations et à des auditions nonobstant toute disposition contraire de sa législation fiscale interne. »

#### ARTICLE II

Chaque Etat contractant notifiera, par la voie diplomatique, à l'autre Etat contractant l'accomplissement des procédures requises par sa législation pour l'entrée en vigueur du présent Protocole. Le Protocole entrera en vigueur à la date de la seconde de ces notifications et ses dispositions seront applicables :

- a) en matière fiscale pénale, pour les périodes imposables commençant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006;
- b) en ce qui concerne toutes les autres questions fiscales, pour les périodes imposables commençant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

#### ARTICLE III

Le présent Protocole, qui fait partie intégrante de la Convention, restera en vigueur aussi longtemps que la Convention reste en vigueur et s'appliquera aussi longtemps que la Convention elle-même est applicable.

En foi de quoi, les soussignés, à ce dûment autorisés par leurs Gouvernements respectifs, ont signé le présent Protocole.

Fait à Bruxelles, le 15 septembre 2009, en double exemplaire, en langue anglaise.

5. In geen geval mogen de bepalingen van paragraaf 3 van dit artikel aldus worden uitgelegd dat ze een overeenkomstsluitende Staat toestaan om het verstrekken van inlichtingen te weigeren enkel en alleen omdat de inlichtingen in het bezit zijn van een bank, een andere financiële instelling, een trust, een stichting, een gevolmachtigde of een persoon die werkzaam is in de hoedanigheid van een vertegenwoordiger of een zaakwaarnemer of omdat de inlichtingen betrekking hebben op eigendomsbelangen in een persoon. Teneinde zulke inlichtingen te verkrijgen heeft de belastingadministratie van de aangezochte overeenkomstsluitende Staat de bevoegdheid om te vragen inlichtingen bekend te maken en om een onderzoek en verhoren in te stellen, niettegenstaande andersluidende bepalingen in de binnenlandse belastingwetgeving van die Staat. »

#### ARTIKEL II

Elk van de overeenkomstsluitende Staten stelt de andere overeenkomstsluitende Staat langs diplomatieke weg in kennis van de voltooiing van de procedures die door zijn wetgeving voor de inwerkingtreding van dit Protocol is vereist. Het Protocol zal in werking treden op de datum van de laatste van deze kennisgevingen en de bepalingen ervan zullen van toepassing zijn :

- a) met betrekking tot strafrechtelijke fiscale aangelegenheden, op belastbare tijdperken die aanvangen op of na 1 januari 2006;
- b) met betrekking tot alle andere fiscale aangelegenheden, op belastbare tijdperken die aanvangen op of na 1 januari 2010.

#### ARTIKEL III

Dit Protocol, dat een integrerend deel van de Overeenkomst uitmaakt, zal van kracht blijven zolang de Overeenkomst van kracht blijft en zal van toepassing zijn zolang de Overeenkomst zelf van toepassing is.

Ten blijke waarvan de ondergetekenden, daartoe behoorlijk gevolmachtigd door hun respectieve Regeringen, dit Protocol hebben ondertekend.

Gedaan in tweevoud te Brussel, op 15 september 2009, in de Engelse taal.

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2013/204185]

12 JUILLET 2013. — Loi portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes (1)

ALBERT II, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Disposition générale

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

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

**Art. 2.** Dans l'article 15, *m*), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, inséré par la loi du 22 avril 2012, les modifications suivantes sont apportées :

- a) au 1<sup>o</sup>, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

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

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2013/204185]

12 JULI 2013. — Wet tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

#### HOOFDSTUK 1. — Algemene bepaling

**Artikel 1.** Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

#### HOOFDSTUK 2. — Wijzigingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

**Art. 2.** "In artikel 15, *m*), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- a) in het 1<sup>o</sup> wordt het tweede lid vervangen als volgt :

« Dit analyseverslag wordt verstrekt en besproken in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar. Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van de ondernemingsraad, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats vóór de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het analyseverslag wordt enkel overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging, die ertoe gehouden zijn het confidentieel karakter van de geleverde gegevens te respecteren. »;

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

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

c) au 2<sup>o</sup>, la phrase suivante est rajoutée après la première phrase :

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

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

**Art. 3.** Le chapitre III/1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui contient les articles 50/1 et 50/2, inséré par la loi du 22 avril 2012, est abrogé.

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

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

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

**Art. 5.** A l'article 5 de la même loi, il est inséré entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 un alinéa rédigé comme suit :

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

**Art. 6.** Dans l'article 8, de la même loi, inséré par la loi du 22 avril 2012, le § 3 est remplacé par ce qui suit :

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

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

**Art. 7.** L'article 65*duodecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, inséré par la loi du 22 avril 2012, est abrogé.

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

**Art. 8.** Dans l'article 13/1, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par la loi du 22 avril 2012, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit :

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

**Art. 9.** Dans l'article 13/1, de la même loi, le § 2 est remplacé par ce qui suit :

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

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

b) in het 1<sup>o</sup> wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende :

« De Koning bepaalt het eerste dienstjaar waarop dit verslag betrekking zal hebben. »;

c) in het 2<sup>o</sup> wordt de volgende zin ingevoegd na de eerste zin :

« Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging onderzoeken of het opportuun is om een dergelijk actieplan uit te werken. »

HOOFDSTUK 3. — *Wijziging van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités*

**Art. 3.** Hoofdstuk III/1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, dat de artikelen 50/1 en 50/2 bevat, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 4. — *Wijzigingen van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen*

**Art. 4.** Artikel 4, § 1, eerste lid, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wet van 22 april 2012, wordt vervangen als volgt :

« Twee maal per jaar vóór 31 januari en vóór 31 juli brengen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad een gezamenlijk verslag uit over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in België en in de referentielidstaten. Dit verslag omvat eveneens een analyse van het loon- en werkgelegenheidsbeleid bij de referentielidstaten en van de factoren die een andere ontwikkeling dan in België kunnen verklaren. Tevens wordt verslag uitgebracht over de structurele aspecten van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, inzonderheid de sectorale structuur van de nationale en buitenlandse investeringen, de uitgaven inzake onderzoek en ontwikkeling, de marktaandeelen, de geografische bestemming van de uitvoer, de structuur van de economie, de innovatieprocessen, de financieringsstructuren voor de economie, de productiviteitsdeterminanten, de opleidings- en onderwijsstructuren, de veranderingen in de organisatie en de ontwikkeling van de ondernemingen. In voorkomend geval worden suggesties geformuleerd om verbeteringen aan te brengen. »

**Art. 5.** In artikel 5 van dezelfde wet wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende :

« Tweejaarlijks in het even jaar omvat dit verslag bovendien een analyse van de evolutie van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. »

**Art. 6.** In artikel 8, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt § 3 vervangen als volgt :

« § 3. In het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, worden bovendien collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten, inzonderheid om de bestaande systemen inzake functieclassificatie of de systemen inzake functieclassificatie uitgewerkt na de inwerkingtreding van dit artikel genderneutraal te maken. »

HOOFDSTUK 5. — *Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*

**Art. 7.** Artikel 65*duodecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 6. — *Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen*

**Art. 8.** In artikel 13/1, § 1, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt het derde lid vervangen als volgt :

« De berekening die moet toelaten na te gaan of een onderneming gewoonlijk gemiddeld minstens 50 werknemers tewerkstelt, gebeurt overeenkomstig artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. »

**Art. 9.** In artikel 13/1, van dezelfde wet, wordt § 2 vervangen als volgt :

« § 2. De analyse bedoeld in § 1, maakt het voorwerp uit van een verslag overeenkomstig de bepalingen van artikel 15, *m*), 1<sup>o</sup>, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Het verslag wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, aan de vakbondsafvaardiging ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. »

**Art. 10.** A l'article 13/2, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, les mots "du Comité" sont chaque fois remplacés par les mots "de la délégation syndicale".

**Art. 11.** L'article 13/3, de la même loi, inséré par la loi du 22 avril 2012, est remplacé par ce qui suit :

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

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

#### CHAPITRE 7. — *Modification du Code pénal social*

**Art. 12.** Dans le Code pénal social, il est inséré un article 191/1, rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 13.** L'article 6 de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes est remplacé par ce qui suit :

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

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

**Art. 14.** Dans la même loi, il est inséré un article 6/1 rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 15.** Dans la même loi, il est inséré un article 6/2 rédigé comme suit :

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

Au cours d'une période de dix-huit mois débutant à la date d'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, cet examen peut être effectué en collaboration avec des

**Art. 10.** In artikel 13/2, § 1, van dezelfde wet, worden de woorden "van het Comité" telkens vervangen door de woorden "van de vakbondsafvaardiging".

**Art. 11.** Artikel 13/3, van de dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, wordt vervangen als volgt :

« Art. 13/3. Met een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en met geldboete van 600 euro tot 6.000 euro of met een van die straffen alleen, wordt gestraft, eenieder die de bemiddelaar de toegang verhindert tot sociale gegevens, die hij nodig heeft om zijn opdracht te vervullen.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld. »

#### HOOFDSTUK 7. — *Wijziging van het Sociaal Strafwetboek*

**Art. 12.** In het Sociaal Strafwetboek wordt een artikel 191/1 ingevoegd, luidende :

« Art. 191/1. De afwezigheid van een analyserapport met betrekking tot de bezoldigingsstructuur van de werknemers.

Wordt gestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met artikel 15, m), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, niet om de twee jaar aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de vakbondsafvaardiging, een analyseverslag over de structuur van de bezoldiging van de werknemers meedeelt, in toepassing van artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen. »

#### HOOFDSTUK 8. — *Wijzigingen van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen*

**Art. 13.** Artikel 6 van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt vervangen als volgt :

"Art. 6. Voor de toepassing van deze afdeling verstaat men onder :

1. het comité : het paritair comité of het paritair subcomité in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
2. de overeenkomst : de collectieve arbeidsovereenkomst;
3. de classificatie : de functieclassificatie;
4. de directie : de directie van de analyse en de evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten, ingesteld in de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
5. de registratie : de registratie door de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in de zin van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten;
6. het Instituut : het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;
7. de minister : de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. »

**Art. 14.** In dezelfde wet wordt een artikel 6/1 ingevoegd, luidende :

« Art. 6/1. Het comité dat een overeenkomst met betrekking tot de classificatie heeft gesloten, maakt binnen een termijn van zes maanden na de inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een gecoördineerde versie van de actueel toepasselijke classificatie over aan de directie.

Iedere overeenkomst houdende een wijziging aan een bestaande classificatie of houdende invoering van een nieuwe classificatie, wordt eveneens, binnen een termijn van zes maanden na de registratie van die overeenkomst, overgemaakt aan de directie.

Vooraleer de overeenkomst met betrekking tot de classificatie wordt overgemaakt aan de directie, voert het comité een voorafgaandelijke controle uit op het genderneutraal karakter ervan. »

**Art. 15.** In dezelfde wet wordt een artikel 6/2 ingevoegd, luidende :

« Art. 6/2. § 1. De directie onderzoekt het genderneutraal karakter van de aan haar voorgelegde classificatie.

Binnen een periode van achttien maanden na de inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen kan dit onderzoek uitgevoerd worden in samenwerking met

institutions publiques ou privées qui ont une expertise concernant le caractère neutre sur le plan du genre des classifications, à l'exclusion des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs.

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

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

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

**Art. 16.** Dans la même loi, il est inséré un article 6/3 rédigé comme suit :

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

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

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

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

**Art. 17.** Dans la même loi, il est inséré un article 6/4 rédigé comme suit :

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

#### CHAPITRE 9. — Entrée en vigueur

**Art. 18.** La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 12 juillet 2013.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Egalité des Chances,  
Mme J. MILQUET  
La Ministre de la Justice,  
Mme A. TURTELBOOM  
La Ministre de l'Emploi,  
Mme M. DE CONINCK

—————  
Note

(1) *Documents de la Chambre des représentants :*

53-2739-2012/2013 :

N° 1 : Projet de loi.

N° 2 : Amendements.

N° 3 : Rapport.

N° 4 : Texte adopté par la commission.

N° 5 : Texte adopté en séance plénière et transmis au Sénat.

*Compte rendu intégral :* 6 juin 2013.

*Documents du Sénat :*

5-2143-2012/2013 :

N° 1 : Projet non évoqué par le Sénat.

openbare of private instellingen die een expertise met betrekking tot het genderneutraal karakter van classificaties hebben, met uitsluiting van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

§ 2. Wat betreft de op de datum van inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaande overeenkomsten, brengt de directie een advies uit binnen een termijn van achttien maanden na de inwerkingtreding van voormelde wet.

§ 3. De directie brengt een advies uit, binnen de in vorige paragraaf bedoelde termijn, wat de overeenkomsten betreft die geregistreerd en haar overgemaakt worden binnen een termijn van zeventien maanden na de inwerkingtreding van de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

§ 4. Wat betreft de na het verstrijken van de in vorige paragraaf bedoelde termijn van zeventien maanden overgemaakte overeenkomsten, brengt de directie een advies uit binnen een termijn van zes maanden na de ontvangst van de overeenkomst. »

**Art. 16.** In dezelfde wet wordt een artikel 6/3 ingevoegd, luidende :

« Art. 6/3. Indien, op basis van het in artikel 6/2 bedoelde advies, de classificatie niet genderneutraal is, brengt het comité, binnen een termijn van vierentwintig maanden na de kennisgeving van het advies, de noodzakelijke wijzigingen aan.

Tijdens voormelde periode kan het comité de directie raadplegen. De directie kan bij die gelegenheid een beroep doen op het Instituut.

Als de noodzakelijke wijzigingen niet binnen die termijn van vierentwintig maanden worden aangebracht, brengt de directie de minister, alsook het Instituut, daarvan op de hoogte. Het comité ontvangt een afschrift van deze mededeling.

Het comité beschikt over een termijn van drie maanden om aan de minister en aan het Instituut de redenen mee te delen die verantwoordden waarom de betwiste classificatie nog steeds niet genderneutraal is. »

**Art. 17.** In dezelfde wet wordt een artikel 6/4 ingevoegd, luidende :

« Art. 6/4. De Koning bepaalt de nadere uitvoeringsregels van deze afdeling. »

#### HOOFDSTUK 9. — Inwerkingtreding

**Art. 18.** Deze wet treedt in werking op 1 juli 2013.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 12 juli 2013.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Gelijke Kansen,  
Mevr. J. MILQUET  
De Minister van Justitie,  
Mevr. A. TURTELBOOM  
De Minister van Werk,  
Mevr. M. DE CONINCK

—————  
Nota

(1) *Stukken van de Kamer van volksvertegenwoordigers :*

53-2739-2012/2013 :

Nr. 1 : Wetsontwerp.

Nr. 2 : Amendementen.

Nr. 3 : Verslag.

Nr. 4 : Tekst aangenomen door de commissie.

Nr. 5 : Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Senaat.

*Integraal Verslag :* 6 juni 2013.

*Stukken van de Senaat :*

5-2143-2012/2013 :

Nr. 1 : Ontwerp niet geëvoceerd door de Senaat.