

Devez-vous établir un rapport d'analyse de la structure de rémunération au sein de votre entreprise?

La législation relative à l'écart salarial impose des obligations administratives supplémentaires à certains employeurs. Toutes les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs doivent ainsi effectuer une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise. Le rapport d'analyse doit en principe être établi tous les deux ans. Par dérogation à ce qui précède, le premier rapport d'analyse doit porter sur l'exercice clôturé en 2014. Aperçu des nouvelles obligations.

Approche de l'écart salarial entre hommes et femmes

Les avis concernant l'importance et les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes divergent souvent. En revanche, l'existence d'un écart salarial entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi actuel n'est pas contestée. La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes introduit des mesures au niveau interprofessionnel, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Ces mesures tendent à lutter contre la différence de traitement entre hommes et femmes en matière de rémunération.

Les conséquences de cette loi relative à l'écart salarial sont aujourd'hui perceptibles au niveau des entreprises. Les entreprises sont ainsi tenues de prendre diverses mesures en vue de combler l'écart salarial: elles sont notamment déjà obligées d'établir un bilan social, dans lequel elles ventilent les données salariales selon le genre des travailleurs. Et à présent, près de deux ans après la publication de la loi relative à l'écart salarial, les mesures d'exécution viennent d'être publiées pour les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs. Concrètement, il s'agit de l'établissement d'un rapport d'analyse détaillé de la structure de rémunération et de la désignation d'un médiateur. Ce médiateur apporte son soutien à la rédaction d'un plan d'action et informe les travailleurs qui estiment être victimes de discrimination salariale.

Rapport d'analyse de la structure de rémunération: pour qui et pourquoi?

Un rapport d'analyse de la structure de rémunération doit être établi par l'employeur qui occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Les informations contenues dans le rapport d'analyse de la structure de rémunération servent à contrôler si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre. S'il s'avère que ce n'est pas le cas, le conseil d'entreprise examine, sur base des informations contenues dans le rapport, s'il est souhaitable d'élaborer un plan d'action.

Rapport d'analyse de la structure de rémunération: quand et quoi?

Le premier rapport d'analyse de la structure de rémunération portera sur un seul exercice: l'exercice clôturé en 2014. Le rapport d'analyse doit être communiqué aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice. Ce premier rapport doit donc être établi pour le 31 mars 2015 au plus tard. Il doit en tous les cas être discuté avant l'assemblée générale annuelle des actionnaires au cours de laquelle la gestion et les comptes annuels sont abordés. Ensuite, un rapport d'analyse de la structure de rémunération portant de deux exercices sera effectué tous les deux ans.

Le modèle de formulaire sur base duquel ce rapport doit être établi, varie selon que l'entreprise occupe soit 50 travailleurs ou plus mais moins de 100 travailleurs, soit 100 travailleurs ou plus.

COMPTAFID-Benelux NV SA
Brussels

Bld. Edmond Machtensl. 180/100
B-1080 Brussels
Tel: +32 (0)2 410 75 75
www.comptafid.be

COMPTAFID-Benelux NV SA
Antwerp

Schijnparklaan 45
B-2900 Antwerp (Schooten)
Tel: +32 (0)3 658 89 02
www.comptafid.be

COMPTAFID (Schweiz) AG
Zürich

Seefeldstrasse 19 – Postfach
CH-8032 Zürich
Tel.: +41 44 250 2929
www.comptafid.ch

Les "petits" employeurs (≥ 50 et < 100 travailleurs) utilisent le [formulaire "abrégé"](#); les informations requises y sont moins nombreuses et la classification limitée.
Les "grands" employeurs (≥ 100 travailleurs) utilisent le [formulaire "complet"](#); les informations requises y sont plus nombreuses.

Dans le rapport complet, l'employeur fournit des informations concernant les rémunérations et avantages sociaux directs, les primes patronales pour les assurances extralégales et le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire.

Le rapport d'analyse doit ventiler les données salariales selon le genre des travailleurs sur base d'un certain nombre de paramètres, tels que l'ancienneté, le niveau de qualification ou de formation et, pour les "grands" employeurs, également sur base du niveau de fonction. Si le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à trois, ces informations ne doivent pas être fournies. Cette mesure est inspirée par la nécessité de protéger la vie privée du travailleur individuel.

Conséquences pour les employeurs

La législation relative à l'écart salarial s'accompagne peut-être d'obligations administratives supplémentaires, mais il importe de respecter rigoureusement ces obligations. Les infractions sont punies de sanctions de niveau 2: une amende administrative de 25 à 250 euros (décimes additionnels compris) ou une amende pénale de 50 à 500 euros (décimes additionnels compris).