

# Lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes : n'oubliez pas le rapport !

Par WELLEMANS Nathalie - Legal advisor, le 12 février 2021

Avant le 31 mars 2021, le rapport d'analyse bisannuel relatif à la structure des rémunérations au sein de l'entreprise doit être présenté au Conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Pour rappel, au niveau de l'entreprise, des mesures doivent être prises afin de rendre neutres sur le plan du genre les classifications de fonctions (= lutte contre l'écart salarial : voyez notre [article à ce sujet \(/fr/actualites/articles-juridiques/la-lutte-contre-lecart-salarial-entre-hommes-et-femmes-enfin-effective\)\)](#)).

Ces mesures sont les suivantes :

- obligation de ventiler les données salariales selon le genre des travailleurs dans le bilan social ;
- obligation au sein de l'entreprise de faire une analyse biennale de la structure de rémunération ;
- désignation d'un médiateur intervenant quand un travailleur s'estime victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre.

L'article qui suit vous rappelle vos obligations concernant la seconde mesure, à savoir celle qui concerne l'analyse biennale de la structure des rémunérations au sein de votre entreprise.

## Pour qui ?

Les entreprises occupant habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins doivent effectuer tous les deux ans une analyse détaillée afin de déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre.

Pour ce faire, un rapport d'analyse doit être rédigé et communiqué au Conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Les informations demandées ne doivent pas être communiquées lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à trois. Lorsqu'une telle situation se présente, il n'est pas nécessaire de donner les informations concernant l'autre sexe.

## Qui doit établir un rapport complet ?

L'employeur qui occupe habituellement en moyenne 100 travailleurs au moins est tenu d'établir un rapport d'analyse conformément au modèle complet tel qu'établi par le ministre de l'Emploi (pour une vue du modèle, cliquez [ici](#) (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>)).

Le rapport d'analyse reprend les données suivantes :

- les rémunérations et les avantages sociaux directs (pour les travailleurs à temps partiel, ces éléments sont exprimés en équivalents temps plein)
- les cotisations patronales pour les assurances extralégales ;
- le total des autres avantages extralégaux octroyés en sus de la rémunération aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations sont à ventiler chaque fois en fonction du genre des travailleurs et à communiquer selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

- le niveau de fonction réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicables dans l'entreprise, ou à défaut, suivant la classification résiduaire de personnel d'exécution, personnel de cadre et personnel de direction ;
- l'ancienneté de moins de dix ans, de dix à moins de vingt ans ou de vingt ans et plus acquises par le travailleur au sein de l'entreprise ;
- le niveau de formation ou de qualification du travailleur (enseignement primaire, secondaire, bachelier ou master).

## Qui doit établir un rapport abrégé ?

L'employeur qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, mais moins de 100 travailleurs, peut établir un rapport d'analyse abrégé conformément au modèle tel qu'établi par le ministre de l'Emploi (pour une vue du modèle, cliquez [ici](#) (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>)).

Le rapport d'analyse reprend les données suivantes :

- les rémunérations et les avantages sociaux directs (pour les travailleurs à temps partiel, ces éléments sont exprimés en équivalents temps plein) ;
- le total des autres avantages extralégaux octroyés en sus de la rémunération aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations sont à ventiler chaque fois en fonction du genre des travailleurs et à communiquer selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

- l'ancienneté de moins de dix ans, de dix à moins de vingt ans ou de vingt ans et plus acquise par le travailleur au sein de l'entreprise ;
- le niveau de formation ou de qualification du travailleur (enseignement primaire, secondaire, bachelier ou master).

## À quel moment faut-il remplir cette obligation ?

Le premier rapport pouvait porter sur un seul exercice. Il était relatif à l'exercice comptable clôturé en 2014.

Ensuite, le rapport doit être présenté tous les deux ans et se rapporte à l'analyse de la rémunération portant sur deux exercices comptables.

C'est donc à présent au tour des exercices clôturés en 2019 et en 2020.

Le rapport doit être communiqué aux membres du Conseil d'entreprise ou, à défaut, aux membres de la délégation syndicale, et être discuté dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice.

Si vous avez clôturé votre exercice en décembre 2020, le rapport doit donc être transmis avant le 31 mars 2021 !

Sur la base de ce rapport, le Conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, jugera de l'opportunité d'établir un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise.

## Que se passe-t-il en cas de non-respect de cette obligation ?

L'employeur qui omet de transmettre un rapport d'analyse de la structure des rémunérations au Conseil d'entreprise (ou, à défaut, à la délégation syndicale), sera pénalisé d'une sanction de niveau 2 :

- soit une amende pénale de 50 à 500 EUR (à majorer des décimes additionnels, soit x 8) ;
- soit une amende administrative de 25 à 250 EUR (à majorer des décimes additionnels, soit x 8).