

Bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: vergeet het verslag niet!



Het tweejaarlijks analyseverslag van de bezoldigungsstructuur in de onderneming moet vóór 31 maart 2021 overgemaakt worden aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging.

Op ondernemingsniveau moeten er maatregelen genomen worden om functieclassificaties genderneutraal te maken (= bestrijding van de loonkloof : zie ons artikel).

Deze maatregelen zijn:

- de verplichting om de loongegevens in de sociale balans op te delen volgens geslacht;
- de verplichting van de onderneming om tweejaarlijks een verslag te maken inzake genderneutraliteit van het loonbeleid;
- de aanstelling van een bemiddelaar die tussenkomt indien een werknemer meent het slachtoffer te zijn van loondiscriminatie.

Dit artikel herinnert u aan uw verplichting om tweejaarlijks een analyseverslag van de bezoldigungsstructuur in uw onderneming op te maken.

Voor wie ?

Ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen, dienen om de twee jaar een gedetailleerde analyse op te stellen van de bezoldigungsstructuur binnen de onderneming, die het mogelijk maakt te bepalen of de onderneming een genderneutraal bezoldigungsbeleid voert.

Hiertoe moet een analyseverslag worden opgesteld en meegedeeld aan de ondernemingsraad of, bij gebrek, aan de vakbondsafvaardiging.

De gevraagde inlichtingen moeten niet worden meegedeeld ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie. Indien dergelijk geval zich voordoet, is het niet nodig om de inlichtingen over het andere geslacht mee te geven.

Wie moet een volledig verslag opstellen?

De werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstelt, moet het analyseverslag opstellen overeenkomstig het volledige formulier vastgesteld door de minister

bevoegd voor Werk (klik hier voor het model).

Dit analyseverslag omvat de volgende inlichtingen:

- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (voor de deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt in voltijdse equivalenten);
- de patronale premies voor extralegale verzekeringen;
- het totaal van de andere extralegale voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen zijn uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en worden meegedeeld volgens een indeling op basis van de volgende parameters:

- het functieniveau, ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is of, bij ontstentenis, de residuaire classificatie van uitvoerend personeel, kaderpersoneel en leidinggevend personeel;
- de anciënniteit, van minder dan tien jaar, van tien tot minder dan twintig jaar en van twintig jaar of meer die door de werknemer werd opgebouwd binnen de onderneming;
- het kwalificatie- of opleidingsniveau van de werknemer naargelang het diploma : lager of middelbaar onderwijs, bachelor of master.

Wie moet een beknopt verslag opstellen?

De werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig maar minder dan honderd werknemers tewerkstelt mag een analyseverslag opstellen overeenkomstig het verkorte formulier vastgesteld door de minister bevoegd voor Werk (zie hier het model).

Dit analyseverslag omvat de volgende inlichtingen :

- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor de deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;
- het totaal van de andere extralegale voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen, telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers, worden meegedeeld volgens een indeling op basis van de volgende parameters:

- de anciënniteit, van minder dan tien jaar of van tien jaar of meer die door de werknemer werd opgebouwd binnen de onderneming;
- het kwalificatie- of opleidingsniveau van de werknemer, naargelang het diploma : lager of middelbaar onderwijs, bachelor of master.

Wanneer moet men deze verplichting vervullen?

Het eerste verslag handelde over één boekjaar. Het had betrekking op het boekjaar dat in 2014 werd afgesloten.

Hierna moet het analyseverslag om de twee jaar verstrekt worden en zal het betrekking hebben op de analyse van de bezoldiging over twee boekjaren.

Nu moet dus een verslag voor de boekjaren afgesloten in 2019 en 2020 worden opgesteld.

Het verslag dient aan de leden van de ondernemingsraad of bij gebrek hieraan, aan de leden van de vakbondsafvaardiging, te worden verstrekt en besproken binnen een termijn van drie maanden die volgt op het afsluiten van het dienstjaar.

Als u uw boekjaar in december 2020 hebt afgesloten, moet het verslag dus vóór 31 maart 2021 worden overgemaakt!

De ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging oordeelt tevens over de wenselijkheid om op basis van de inlichtingen van het analyseverslag een actieplan op te stellen met het oog op het toepassen van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.

Wat gebeurt er als deze verplichting niet wordt nagekomen?

De werkgever die geen analyseverslag over de bezoldigingsstructuur aan de ondernemingsraad of – bij ontstentenis daarvan – aan de vakbondsafvaardiging bezorgt, wordt gestraft met een sanctie van niveau twee:

- een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 EUR (te vermeerderen met opdecimen, dus x 8);
- of een administratieve geldboete van 25 tot 250 EUR (te vermeerderen met opdecimen, dus x 8).

Van **WELLEMANS Nathalie** - Legal advisor, op 12 februari 2021