

Q&R – Webinaire sur la transparence salariale en collaboration avec Claeys & Engels

Fonction et responsabilités

Un responsable de département peut-il être automatiquement assimilé à un responsable d'un autre département, même si les qualifications professionnelles requises diffèrent ?

Cela doit être évalué au cas par cas. Selon la directive, une différence peut être justifiée par d'autres qualifications ou compétences.

Droit à l'information & transparence

Qu'en est-il de la transparence lorsque les collaborateurs posent des questions sur le salaire de leurs collègues ?

Les employeurs ne sont pas tenus de partager les salaires individuels. Les travailleurs ont uniquement le droit d'obtenir des informations sur leur propre salaire et le salaire moyen des fonctions comparables, ventilé par sexe.

Le droit à l'information sur les salaires ne s'applique-t-il qu'aux entreprises de plus de 100 salariés ?

Non, les obligations d'information s'appliquent à tous les employeurs. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent éventuellement être exemptées de l'obligation d'informer sur l'évolution des rémunérations. L'obligation de rapport ne concerne que les entreprises comptant 100 travailleurs ou plus.

Que se passe-t-il si un groupe de travailleurs comparables se compose de 2 ou 3 personnes ?

Le travailleur peut demander des informations, mais seule la rémunération moyenne doit être communiquée. Les informations ne doivent pas être rendues publiques.

Les entreprises étrangères sont-elles incluses dans l'obligation de rapporter ?

Il est probable que l'obligation s'applique par pays ou entité juridique. Les employés peuvent se comparer à d'autres qui sont rémunérés sur la base de la même source.

Le droit à l'information s'applique-t-il aussi à un groupe composé uniquement d'hommes ?

En principe, non. Toutefois, une comparaison peut être faite avec une personne hypothétique de l'autre sexe, comme mentionné dans le considérant 28 de la directive.

Doit-on être transparent sur les salaires individuels entre collègues de même sexe occupant des fonctions similaires ?

Il n'est pas obligatoire de partager les salaires individuels. Seules les informations sur le propre salaire, le salaire moyen des fonctions comparables et les critères de rémunération doivent être communiquées.

Les employeurs sont-ils tenus de partager l'intégralité des grilles salariales ?

Non. Vous devez fournir des informations sur les critères de détermination du salaire, le niveau et l'évolution de celui-ci. Vous devez uniquement communiquer le salaire (moyen) des fonctions comparables sur demande.

Fiche de paie & questions lors du recrutement

Peut-on encore demander les attentes salariales d'un candidat lors d'un entretien ?

Oui, cela est permis. La directive interdit uniquement de poser des questions sur la rémunération actuelle ou antérieure.

Est-il interdit de demander une fiche de paie aux candidats ?

Oui, cela sera interdit.

Frais, primes et indemnités

Les indemnités de frais comme l'indemnité de représentation sont-elles considérées comme une rémunération ?

En principe, les indemnités de frais ne sont pas considérées comme une rémunération. Il reste à voir si la législation nationale de transposition le confirmera.

Une prime de résultat est-elle considérée comme une rémunération selon la directive ?

Vraisemblablement oui, mais cela doit encore être confirmé juridiquement.

La performance peut-elle justifier une différence de rémunération ?

Oui, à condition que cela soit démontré de manière objective, par exemple à l'aide de résultats commerciaux. Cela ne concerne toutefois que les bonus ou avantages complémentaires, pas le salaire de départ.

Obligation de rapport & nombre d'employés

L'obligation de rapport s'applique-t-elle par entité juridique ou au niveau du groupe ?

Cela doit encore être précisé par la législation de transposition.

À quel moment détermine-t-on le nombre d'employés pour l'obligation de rapport ?

Cela n'est pas encore défini. Nous devons attendre la législation belge.

Si l'on a plusieurs sociétés, faut-il totaliser ou compter séparément ?

Cela devra également être clarifié dans la législation nationale.

Que faire si l'on est juste au-dessus ou en dessous de la limite des 100 travailleurs, par exemple en cas de restructuration ?

Ce point reste incertain et dépendra de la manière dont la législation nationale abordera la question.

Le nombre de travailleurs est-il compté en ETP ou en têtes ?

La directive ne le précise pas. La législation belge devra apporter des précisions à ce sujet.

Procédures et méthodologie

Comment mettre les critères de rémunération à disposition des travailleurs ?

Selon la directive, cela peut se faire via le service des ressources humaines, à condition que les informations soient facilement accessibles.

Existe-t-il un modèle ou un template standard pour le rapport ?

Non, il n'existe pas de modèle standard disponible. Certaines organisations proposent toutefois des analyses statistiques à leurs clients.

Existe-t-il un modèle pour commencer à collecter les données nécessaires afin de mesurer l'écart salarial ?

Comme mentionné ci-dessus, il n'existe pas de modèle universel disponible, mais des partenaires externes peuvent apporter un soutien.

Interprétations sectorielles et juridiques

Que signifie "travail équivalent" ?

Selon l'article 3 de la directive : il s'agit d'un travail considéré comme de valeur égale sur la base de critères objectifs, non discriminatoires et neutres du point de vue du genre. Les critères incluent les compétences, les efforts, les responsabilités, les conditions de travail, etc.

Une différence salariale basée sur la région (ex. Flandre occidentale vs Bruxelles) est-elle un argument valable ?

À ce jour, il n'existe pas de jurisprudence sur ce point. Il existe un risque que cet argument ne soit pas accepté. Seule la jurisprudence future pourra clarifier cette question.

Peut-on adapter rétroactivement les salaires si un travailleur a été mal classé ?

Oui, mais il faudra respecter les barèmes existants. La norme salariale interdit toute augmentation du coût salarial global, sauf justification objective du changement.

L'initiation de corrections salariales entre-t-elle déjà en conflit avec le gel des salaires ?

La norme salariale s'applique au niveau de l'entreprise dans son ensemble, pas à des changements individuels. Il est donc important que le coût global reste dans les limites autorisées.

Questions diverses**Avec qui devez-vous partager l'analyse de votre structure de rémunération si vous n'avez pas de conseil d'entreprise ?**

Cela dépendra de la législation de transposition. Il est probable qu'il faille passer par le conseil d'entreprise, à défaut par le CPPT (Comité pour la prévention et la protection du travail), à défaut la délégation syndicale, ou en dernier recours directement avec les travailleurs.

Les fonds sectoriels de formation peuvent-ils jouer un rôle dans la mise en œuvre ?

Aucune réponse claire n'est disponible pour le moment.

Selon vous, la Belgique imposera-t-elle des règles plus strictes que la directive européenne ?

Il est actuellement impossible de se prononcer à ce sujet.