

**Art. 5.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

**Art. 6.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 24 april 2014.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
Mevr. M. DE CONINCK

**Art. 5.** Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour après sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 6.** Le ministre qui a l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 24 avril 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :  
La Ministre de l'Emploi,  
Mme M. DE CONINCK

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2014/202590]

**25 APRIL 2014. — Koninklijk besluit van betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers**

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

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 15, *m*), 1<sup>o</sup>, derde en zesde lid, ingevoegd door de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zoals gewijzigd bij de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen;

Gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen, artikel 13/1, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen;

Gelet op het gemeenschappelijk advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, gegeven op 28 mei 2013;

Gelet op het advies nr. 55.600/1 van de Raad van State, gegeven op 1 april 2014, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Werk en de Minister van Gelijke Kansen,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

**Artikel 1.** Overeenkomstig artikel 15, *m*), 1<sup>o</sup>, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven moet de werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers overmaken aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging.

**Art. 2.** Het analyseverslag wordt opgemaakt aan de hand van een door de minister bevoegd voor Werk vastgesteld modelformulier.

**Art. 3.** § 1. 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.

Dit analyseverslag omvat de volgende inlichtingen:

a) De bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor de deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;

b) De patronale premies voor extralegale verzekeringen;

c) 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:

a) 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.

b) 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;

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2014/202590]

**25 AVRIL 2014. — Arrêté royal relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs**

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

Vu la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, l'article 15, *m*), 1<sup>o</sup>, alinéas 3 et 6, y inséré par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, telle que modifiée par la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes;

Vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, l'article 13/1 y inséré par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes;

Considérant l'avis commun du Conseil national du Travail et du Conseil Central de l'Economie, donné le 28 mai 2013;

Vu l'avis 55.600/1 du Conseil d'Etat, donné le 1<sup>er</sup> avril 2014 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi et de la Ministre de l'Egalité des chances,

Nous avons arrêté et arrêtons:

**Article 1<sup>er</sup>.** Conformément à l'article 15, *m*), 1<sup>o</sup>, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, l'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs doit transmettre tous les deux ans au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, un rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs.

**Art. 2.** Le rapport d'analyse est réalisé à l'aide d'un formulaire dont le modèle est établi par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup>. L'employeur qui occupe habituellement en moyenne au moins cent travailleurs est tenu d'établir le rapport d'analyse en se conformant au formulaire complet tel qu'établi par le Ministre qui a l'emploi dans ses attributions.

Ce rapport d'analyse comporte les informations suivantes:

a) Les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;

b) Les primes patronales pour les assurances extralégales;

c) Le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations sont ventilées en fonction du sexe des travailleurs et sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

a) Le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classifications des fonctions applicables dans l'entreprise, ou à défaut, suivant la classification résiduaire de personnel d'exécution, personnel de cadre et personnel de direction.

b) 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;

c) Het kwalificatie- of opleidingsniveau van de werknemer, naargelang het diploma van een niveau is equivalent aan lager of middelbaar onderwijs, bachelor of master.

§ 2. In afwijking op de eerste paragraaf, moet de werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig maar minder dan honderd werknemers tewerkstelt, een analyseverslag opstellen overeenkomstig het beknopte formulier vastgesteld door de minister bevoegd voor Werk.

Dit analyseverslag omvat de volgende inlichtingen :

a) De bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor de deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;

b) 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 megedeeld volgens een indeling op basis van de volgende parameters:

a) De anciënniteit van minder dan tien jaar of van tien jaar of meer die door de werknemer werd opgebouwd binnen de onderneming;

b) Het kwalificatie- of opleidingsniveau van de werknemer, naargelang het diploma van een niveau is equivalent aan lager of middelbaar onderwijs, bachelor of master.

**Art. 4.** De inlichtingen in het analyseverslag moeten samenhangend zijn en vergelijkbaar in de tijd.

**Art. 5.** Overeenkomstig artikel 15, *m*), 1<sup>o</sup>, vierde lid van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven moeten de gevraagde inlichtingen niet worden megedeeld 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.

**Art. 6.** Onverminderd de bepaling van artikel 15, *m*), 2<sup>o</sup>, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, hebben de leden van de ondernemingsraad of van de vakbondsafvaardiging de mogelijkheid om tijdens de vergaderingen aantekeningen te maken, om aanvullende inlichtingen te verzoeken, vragen te stellen, kritiek uit te brengen, voorstellen te doen en meningen naar voren te brengen.

**Art. 7.** Het eerste analyseverslag zal handelen over één enkel boekjaar. Het zal betrekking hebben op het boekjaar afgesloten in 2014.

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

**Art. 8.** De minister bevoegd voor Gelijke Kansen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hen betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 25 april 2014.

FILIP

Van Koningswege :

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

\_\_\_\_\_  
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:

Wet van 20 september 1948, *Belgisch Staatsblad* van 27 september 1948.

Wet van 10 mei 2007, *Belgisch Staatsblad* van 30 mei 2007.

Wet van 22 april 2012, *Belgisch Staatsblad* van 28 augustus 2012.

c) Le niveau de qualification ou de formation du travailleur, selon que le diplôme relève d'un niveau équivalent à l'enseignement primaire, secondaire, de bachelier ou de master.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'employeur qui occupe habituellement en moyenne au moins cinquante mais moins de cent travailleurs est tenu de remettre le rapport d'analyse en se conformant au formulaire abrégé tel qu'établi par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

Ce rapport d'analyse comporte les informations suivantes:

a) Les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;

b) Le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du sexe des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

a) L'ancienneté de moins de dix ans ou de dix ans et plus acquise par le travailleur au sein de l'entreprise;

b) Le niveau de qualification ou de formation du travailleur, selon que le diplôme relève d'un niveau équivalent à l'enseignement primaire, secondaire, de bachelier ou de master.

**Art. 4.** Les informations reprises dans le rapport d'analyse doivent être cohérentes et comparables dans le temps.

**Art. 5.** Conformément à l'article 15, *m*), 1<sup>o</sup>, alinéa 4, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, 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.

**Art. 6.** Sans préjudice de l'article 15, *m*), 2<sup>o</sup>, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale ont la faculté au cours des réunions de prendre des notes, de demander des informations complémentaires, de poser des questions, de formuler des critiques et des suggestions et d'émettre des opinions.

**Art. 7.** Le premier rapport pourra porter sur un seul exercice. Il sera relatif à l'exercice comptable clôturé en 2014.

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

**Art. 8.** Le ministre qui a l'Egalité des chances dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 25 avril 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de l'Egalité des chances,  
Mme J. MILQUET  
La Ministre de l'Emploi,  
Mme M. DE CONINCK

\_\_\_\_\_  
Note

(1) Références au *Moniteur belge*:

Loi du 20 septembre 1948, *Moniteur belge* du 27 septembre 1948.

Loi du 10 mai 2007, *Moniteur belge* du 30 mai 2007.

Loi du 22 avril 2012, *Moniteur belge* du 28 août 2012.