

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2014/12065]

25 APRIL 2014. — Ministerieel besluit tot vaststelling van de modelformulieren die als basis moeten dienen voor het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers

De Minister van Werk,

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 15, m), 1<sup>o</sup>, zesde lid, ingevoegd bij 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 koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers, artikel 2 en 3;

Gelet op het advies nr. 55.601/1 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,

Besluit :

**Artikel 1.** Het volledig formulier bedoeld bij artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers moet overeenstemmen met het model opgenomen in bijlage 1 bij dit besluit.

**Art. 2.** Het beknopte formulier bedoeld bij artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers moet overeenstemmen met het model opgenomen in bijlage 2 bij dit besluit.

Brussel, 25 april 2014.

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.

Koninklijk besluit van 25 april 2014, *Belgisch Staatsblad* van 15 mei 2014.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2014/12065]

25 AVRIL 2014. — Arrêté ministériel fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs

La Ministre de l'Emploi,

Vu la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, l'article 15, m), 1<sup>o</sup>, alinéa 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;

Vu l'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs, l'article 2 et 3;

Vu l'avis 55.601/1 du Conseil d'État, 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'État,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** Le formulaire complet visé à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs doit correspondre au modèle repris en annexe 1 du présent arrêté.

**Art. 2.** Le formulaire abrégé visé à l'article 3, § 2, de l'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs doit correspondre au modèle repris en annexe 2 du présent arrêté.

Bruxelles, le 25 avril 2014.

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.

Arrêté royal du 25 avril 2014, *Moniteur belge* du 15 mai 2014.

Bijlage 1

**Volledig formulier dat als basis moet dienen voor het analyseverslag  
over de bezoldigingsstructuur van de werknemers (ondernemingen van 100 werknemers en meer)**

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft als belangrijkste doelstelling om van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een thema van het sociaal overleg te maken, zowel op sector- als op ondernemingsniveau.

Om deze doelstelling te bereiken binnen de onderneming legt de wet meer bepaald aan de werkgever op om elke twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen zijn onderneming op te stellen. Het doel is te bepalen of het bezoldigingsbeleid genderneutraal is op ondernemingsniveau en, indien dat niet het geval is, over te gaan tot overleg met de personeelsafvaardiging om daartoe te komen.

Deze analyse maakt het voorwerp uit van een verslag dat om de twee jaar overgemaakt moet worden aan de ondernemingsraad (of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging) (toepassing van artikel 15, m), 1<sup>o</sup>, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven).

Hiertoe zal de werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt het beknopte formulier moeten invullen.

De werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstelt van zijn kant, zal verplicht het volledige formulier moeten invullen.

De werkgever zal ook moeten meedelen of hij bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur gebruik gemaakt heeft van de Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie (link : [http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/39%20-%20Checklist\\_NL\\_tcm336-99426.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/39%20-%20Checklist_NL_tcm336-99426.pdf)).

Op basis van het analyseverslag oordelen de ondernemingsraad of de leden van de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever of het opportuun is om een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.

Als zulk een actieplan opgesteld is, zal het volgende analyseverslag een bijkomend gedeelte bevatten over de voortgangsstaat van dit plan.

#### AANBEVELINGEN voor het invullen van het formulier

- Het formulier bevat 3 delen :
  - o Identificatie van de onderneming/Checklist Seksneutraliteit
  - o Inlichtingen over de bezoldigingsstructuur
  - o Actieplan
- De te verstrekken gegevens betreffen inlichtingen over de bruto-bezoldigingen van de werknemers van elke categorie.
- Voor de deeltijdse werknemers worden de inlichtingen over de bezoldigingen uitgedrukt in voltijdse equivalenten.
- De inlichtingen inzake het loon betreffen gegevens van persoonlijke aard en hun verwerking wordt beschermd door de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Bijgevolg mogen de gevraagde inlichtingen niet meegedeeld worden wanneer het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie om de identificatie van de betrokken werknemers te vermijden. Wanneer deze situatie zich voordoet, is het niet noodzakelijk om inlichtingen over het andere geslacht te verschaffen. Bovendien moeten de leden van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht nemen.
- De gegevens over de bezoldigingen en de rechtstreekse sociale voordelen komen overeen met deze weergegeven onder code 620 van de jaarrekening van de onderneming (zie rubriek C 5.10).
- De gegevens over de patronale premies voor extralegale verzekeringen komen overeen met deze weergegeven onder code 622 van de jaarrekening van de onderneming (zie rubriek C 5.10).
- De gegevens over het totaal van de andere voordelen bovenop het loon is een residuaire rubriek waarin alle andere nog niet in de voorgaande rubrieken opgenomen voordelen vermeld zullen moeten worden (dit komt meer bepaald overeen met de codes 623 van de jaarrekeningen en 1033 van de sociale balans, alsook met de voordelen van alle aard weergegeven op de fiche 281.1 van de werknemer). Worden in het bijzonder beoogd door deze rubriek : de voordelen toegekend aan de werknemer, zoals bijvoorbeeld het privégebruik van een bedrijfswagen, een telefoon of een draagbare computer, een internetverbinding, ...
- De parameter met betrekking tot het functieniveau moet onderverdeeld worden volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is. Bij ontstentenis zullen de inlichtingen volgens de volgende functieclassificatie ingevuld moeten worden : uitvoerend personeel (manuele of intellectuele taken die louter uitvoerend zijn en niet vereisen dat enige beslissing wordt genomen inzake human resources, budget, ...), kaderpersoneel zoals gedefinieerd in artikel 14, § 1, 3°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (werknemers die, zonder deel uit te maken van het leidinggevend personeel, in de onderneming een hogere functie uitoefenen die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft), leidinggevend personeel zoals gedefinieerd in artikel 4, 4°, van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (de werknemers belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsook de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij opdrachten van dagelijks bestuur vervullen).

#### VOLLEDIG FORMULIER (ondernemingen van 100 werknemers en meer)

##### A. Identificatie van de onderneming

Naam			
Adres			
Activiteitssector			
Paritair Comité			
Aantal werknemers (in FTE)	<b>Mannen</b>	<b>Vrouwen</b>	<b>Totaal</b>
Om de functieclassificaties te bepalen werd gebruik gemaakt van de checklist seksneutraliteit	JA		NEE

## B. Inlichtingen over de bezoldigingsstructuur

Boekjaar 1	Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (Code 620)		Patronale premies voor extralegale verzekeringen (Code 622)		Totaal van de andere voordelen bovenop het loon (Code 623+1033+andere)	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<b>FUNCTIE (1)</b>						
<b>Uitvoerend personeel</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers						
<b>Kaderpersoneel</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers						
<b>Leidinggevend personeel</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers						
<b>ANCIENNITEIT</b>						
<b>Minder dan 10 jaar</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>Van 10 tot minder dan 20 jaar</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>20 jaar en meer</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>KWALIFICATIE / OPLEIDING</b>						
<b>Lager</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>Middelbaar</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>Bachelor</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>Master</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						

Boekjaar 2	Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (Code 620)		Patronale premies voor extralegale verzekeringen (Code 622)		Totaal van de andere voordelen bovenop het loon (Code 623+1033+andere)	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<b>FUNCTIE (1)</b>						
<b>Uitvoerend personeel</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>Kaderpersoneel</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>Leidinggevend personeel</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>ANCIENNITEIT</b>						
<b>Minder dan 10 jaar</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>Van 10 tot minder dan 20 jaar</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						

Boekjaar 2	Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (Code 620)		Patronale premies voor extralegale verzekeringen (Code 622)		Totaal van de andere voordelen bovenop het loon (Code 623+1033+andere)	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
<b>FUNCTIE (1)</b>						
<b>20 jaar en meer</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>KWALIFICATIE/OPLEIDING</b>						
<b>Lager</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>Middelbaar</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>Bachelor</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers (FTE)						
<b>Master</b>	€	€	€	€	€	€
Aantal werknemers						

(1) Het functieniveau moet onderverdeeld worden volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is. Bij ontstentenis zullen de inlichtingen moeten ingevuld worden volgens de residuaire functieclassificatie weergegeven op het formulier : uitvoerend personeel/kaderpersoneel/leidinggevend personeel.

#### C. Actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf

##### Opstellen van een actieplan :

Op basis van het analyseverslag met betrekking tot de boekjaren 20... en 20... hebben de leden van de ondernemingsraad of de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging het opportuun geacht om een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf : Ja / Nee

- JA → Gelieve dit gedetailleerde actieplan in een document als bijlage toe te voegen en de jaren te vermelden waarop het betrekking heeft.
- NEE → einde van de evaluatie.

##### Stand van zaken :

Bij de vorige analyse werd een actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf opgesteld.

De voortgangsstaat van dit plan wordt weergegeven in bijlage van dit verslag.

Gezien om gevoegd te worden bij het ministerieel besluit van 25 april 2014.

De Minister van Werk,  
Mevr. M. DE CONINCK

#### Annexe 1<sup>re</sup>

##### **Formulaire complet devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs (entreprises de 100 travailleurs et plus)**

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, a pour objectif principal de faire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes un thème de la concertation sociale tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises.

Plus particulièrement, pour atteindre cet objectif au sein de l'entreprise, la loi impose à l'employeur de dresser tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de son entreprise. L'objectif est de déterminer si, au niveau de l'entreprise, la politique de rémunération est neutre sur le plan du genre, et si tel n'est pas le cas, d'engager une concertation avec la délégation du personnel en vue d'y arriver.

Cette analyse fait l'objet d'un rapport qui doit être transmis au Conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale) tous les deux ans (application de l'article 15, m), 1<sup>o</sup>, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie).

A cette fin, l'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs devra remplir le formulaire simplifié.

L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs devra quant à lui obligatoirement remplir le formulaire complet. L'employeur transmet aux membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale le rapport d'analyse de la structure des rémunérations relatives aux deux derniers exercices comptables.

L'employeur devra mentionner également si, lors de l'élaboration de la structure de la rémunération, il a été fait usage de la Check list non sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions (lien : [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/39%20-%20Checklist\\_FR\\_tcm337-99427.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/39%20-%20Checklist_FR_tcm337-99427.pdf)).

Sur la base du rapport d'analyse, le Conseil d'entreprise ou les membres de la délégation syndicale en concertation avec l'employeur jugent s'il est opportun 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.

Si un tel plan d'action est établi, le prochain rapport d'analyse comportera un volet supplémentaire sur l'état d'avancement dudit plan.

#### RECOMMANDATIONS pour remplir le formulaire

- Le formulaire comporte 3 parties :
  - o Indentification de l'entreprise/Check-list non sexisme
  - o Informations sur la structure de la rémunération
  - o Plan d'action
- Les données à fournir sont des informations brutes sur les rémunérations de travailleurs de chaque catégorie.
- Pour les travailleurs à temps partiel, les informations sur les rémunérations sont exprimées en équivalent temps plein.
- Les informations relatives au salaire sont des données à caractère personnel et leur traitement est protégé à ce titre par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée. Par conséquent, afin d'éviter l'identification des travailleurs concernés, 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. En outre, les membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.
- Les données relatives aux rémunérations et avantages sociaux directs correspondent à celles reprises sous le Code 620 des comptes annuels de l'entreprise (voir rubrique C 5.10).
- Les données relatives aux primes patronales pour assurances extra-légales correspondent à celles reprises sous le Code 622 des comptes annuels de l'entreprise (voir rubrique C 5.10).
- Les données relatives au total des autres avantages accordés en sus du salaire est une rubrique résiduaire dans laquelle devront être mentionnées tous les autres avantages non encore comptabilisés dans les rubriques précédentes (plus spécifiquement cela correspond aux Codes 623 des comptes annuels et 1033 du bilan social ainsi qu'aux avantages de toute nature repris sur la fiche de 281.1 du travailleur). Sont spécifiquement visés par cette rubrique les avantages octroyés au travailleur tels que par exemple l'usage privé d'une voiture de société, d'un téléphone ou d'un ordinateur portable, d'une connexion Internet, ...
- Le paramètre relatif au niveau de fonction doit être réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification applicable dans l'entreprise. À défaut, il y aura lieu de remplir les informations suivant la classification de fonction suivante : personnel d'exécution (tâches manuelles ou intellectuelles de pure exécution, ne nécessitant la prise d'aucune décision en matière de ressources humaines, de budget, ...) personnel de cadre tel que défini à l'article 14, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (travailleurs qui, sans faire partie du personnel de direction, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente), personnel de direction tel que défini à l'article 4, 4<sup>o</sup>, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales (les travailleurs chargés de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière).

#### FORMULAIRE COMPLET (entreprises de 100 travailleurs et plus)

##### A Identification de l'entreprise

Nom			
Adresse			
Secteur d'activités			
Commission paritaire			
Nombre de travailleurs (en ETP)	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
Pour déterminer les classifications de fonctions, il a été fait usage de la check-list non sexisme	OUI		NON

## B. Informations sur la structure de la rémunération

Exercice 1	Rémunérations et avantages sociaux directs (Code 620)		Primes patronales pour assurances extra légales (Code 622)		Total des autres avantages accordés en sus du salaire (Codes 623+1033+autres)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FONCTION (1)</b>						
<b>Personnel d'exécution</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>Personnel de cadre</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>Personnel de direction</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>ANCIENNETE</b>						
<b>Moins de 10 ans</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>De 10 à moins de 20 ans</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>A partir de vingt ans</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>QUALIFICATION/FORMATION</b>						
<b>Primaire</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>Secondaire</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>Bachelier</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>Master</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						

Exercice 2	Rémunérations et avantages sociaux directs (Code 620)		Primes patronales pour assurances extra légales (Code 622)		Total des autres avantages accordés en sus du salaire (Codes 623+1033+autres)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FONCTION (4)</b>						
<b>Personnel d'exécution</b>	€	€	€	€	€	€
Nombres de travailleurs						
<b>Personnel de cadre</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>Personnel de direction</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>ANCIENNETE</b>						
<b>Moins de 10 ans</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>De 10 à moins de 20 ans</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
<b>A partir de vingt ans</b>	€	€	€	€	€	€

Exercice 2	Rémunérations et avantages sociaux directs (Code 620)		Primes patronales pour assurances extra légales (Code 622)		Total des autres avantages accordés en sus du salaire (Codes 623+1033+autres)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FONCTION (4)</b>						
Nombre de travailleurs						
<b>QUALIFICATION/FORMATION</b>						
<b>Primaire</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						
<b>Secondaire</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						
<b>Bachelier</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						
<b>Master</b>	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs (ETP)						

(1) Le niveau de fonction doit être réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification applicable dans l'entreprise. A défaut, il y aura lieu de remplir les informations suivant la classification de fonction résiduaire reprise dans le formulaire : personnel d'exécution / personnel de cadre/ personnel de direction.

**B. Plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise**

**Mise en place d'un plan d'action :**

Sur la base du rapport d'analyse relatif aux exercices de l'année 20... et 20..., les membres du Conseil d'entreprise ou l'employeur en concertation avec les membres de la délégation syndicale ont jugé opportun 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 : Oui/ Non

- OUI → Veuillez joindre ce plan d'action détaillé dans un document repris en annexe et mentionnez les années auxquelles il se rapporte.
- NON → fin de l'évaluation

**Etat des lieux :**

Lors de l'analyse précédente, 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 a été établi.

L'état d'avancement dudit plan est repris en annexe du présent rapport.

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 25 avril 2014.

La Ministre de l'Emploi,  
Mme M. DE CONINCK

**Bijlage 2**

**Beknopt formulier dat als basis moet dienen voor het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers (ondernemingen van 50 tot minder dan 100 werknemers)**

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft als belangrijkste doelstelling om van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een thema van het sociaal overleg te maken, zowel op sector- als op ondernemingsniveau.

Om deze doelstelling te bereiken binnen de onderneming legt de wet meer bepaald aan de werkgever op om elke twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen zijn onderneming op te stellen. Het doel is te bepalen of het bezoldigingsbeleid genderneutraal is op ondernemingsniveau en, indien dat niet het geval is, over te gaan tot overleg met de personeelsafvaardiging om daartoe te komen.

Deze analyse maakt het voorwerp uit van een verslag dat om de twee jaar overgemaakt moet worden aan de ondernemingsraad (of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging) (toepassing van artikel 15, m), 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven).

Hiertoe zal de werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt het beknopt formulier moeten invullen.

De werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstelt van zijn kant, zal verplicht het volledige formulier moeten invullen.

De werkgever zal ook moeten meedelen of hij bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur gebruik gemaakt heeft van de Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie (link : [http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/39%20-%20Checklist\\_NL\\_tcm336-99426.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/39%20-%20Checklist_NL_tcm336-99426.pdf)).

Op basis van het analyseverslag oordelen de ondernemingsraad of de leden van de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever of het opportuun is om een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf.

Als zulk een actieplan opgesteld is, zal het volgende analyseverslag een bijkomende gedeelte bevatten over de voortgangsstaat van dit plan.

#### AANBEVELINGEN voor het invullen van het formulier

- Het formulier bevat 3 delen :
  - o Identificatie van de onderneming/Checklist Seksneutraliteit
  - o Inlichtingen over de bezoldigingsstructuur
  - o Actieplan
- De te verstrekken gegevens betreffen inlichtingen over de bruto-bezoldigingen van de werknemers van elke categorie.
- Voor de deeltijdse werknemers worden de inlichtingen over de bezoldigingen uitgedrukt in voltijdse equivalenten.
- De inlichtingen inzake het loon betreffen gegevens van persoonlijke aard en hun verwerking wordt beschermd door de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Bijgevolg mogen de gevraagde inlichtingen niet meegegeeld worden wanneer het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie om de identificatie van de betrokken werknemers te vermijden. Wanneer deze situatie zich voordoet, is het niet noodzakelijk om inlichtingen over het andere geslacht te verschaffen. Bovendien moeten de leden van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht nemen.
- De gegevens over de bezoldigingen en de rechtstreekse sociale voordelen komen overeen met deze weergegeven onder code 620 van de jaarrekening van de onderneming (zie rubriek C 5.10).
- De gegevens over de patronale premies voor extralegale verzekeringen komen overeen met deze weergegeven onder code 622 van de jaarrekening van de onderneming (zie rubriek C 5.10).
- De gegevens over het totaal van de andere voordelen bovenop het loon is een residuaire rubriek waarin alle andere nog niet in de voorgaande rubrieken opgenomen voordelen vermeld zullen moeten worden (dit komt meer bepaald overeen met de codes 623 van de jaarrekeningen en 1033 van de sociale balans, alsook met de voordelen van alle aard weergegeven op de fiche 281.1 van de werknemer). Worden in het bijzonder beoogd door deze rubriek : de voordelen toegekend aan de werknemer, zoals bijvoorbeeld het privégebruik van een bedrijfswagen, een telefoon of een draagbare computer, een internetverbinding, ...
- De parameter met betrekking tot het functieniveau moet onderverdeeld worden volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is. Bij ontstentenis zullen de inlichtingen volgens de volgende functieclassificatie ingevuld moeten worden : uitvoerend personeel (manuele of intellectuele taken die louter uitvoerend zijn en niet vereisen dat enige beslissing wordt genomen inzake human resources, budget, ...), kaderpersoneel zoals gedefinieerd in artikel 14, § 1, 3°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (werknemers die, zonder deel uit te maken van het leidinggevend personeel, in de onderneming een hogere functie uitoefenen die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft), leidinggevend personeel zoals gedefinieerd in artikel 4, 4°, van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (de werknemers belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsook de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij opdrachten van dagelijks bestuur vervullen).

#### BEKNOPT FORMULIER (ondernemingen van 50 tot minder dan 100 werknemers)

##### A. Identificatie van de onderneming

Naam			
Adres			
Activiteitssector			
Paritair Comité			
Aantal werknemers (in FTE)	<b>Mannen</b>	<b>Vrouwen</b>	<b>Totaal</b>
Om de functieclassificaties te bepalen werd gebruik gemaakt van de checklist seksneutraliteit	JA	NEE	



**B. Inlichtingen over de bezoldigungsstructuur**

Boekjaar 1			Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (in €) (Code 620)		Extralegale voordelen bovenop het loon (in €) (Code 622+623+1033+ andere)	
			Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
	Aantal M	Aantal V				
<b>ANCIENNITEIT</b>						
Minder dan 10 jaar						
10 jaar en meer						
<b>KWALIFICATIE/OPLEIDING</b>						
Lager						
Middelbaar						
Bachelor						
Master						

Boekjaar 2			Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (in €) (Code 620)		Extralegale voordelen bovenop het loon (in €) (Code 622+623+1033+ andere)	
			Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
	Aantal M	Aantal V				
<b>ANCIENNITEIT</b>						
Minder dan 10 jaar						
10 jaar en meer						
<b>KWALIFICATIE / OPLEIDING</b>						
Lager						
Middelbaar						
Bachelor						
Master						

**C. Actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigungsstructuur binnen het bedrijf****Opstellen van een actieplan :**

Op basis van het analyseverslag met betrekking tot de boekjaren 20... en 20... hebben de leden van de ondernemingsraad of de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging het opportuun geacht om een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigungsstructuur binnen het bedrijf : Ja / Nee

- JA → Gelieve dit gedetailleerde actieplan in een document als bijlage toe te voegen en de jaren te vermelden waarop het betrekking heeft.
- NEE → einde van de evaluatie.

**Stand van zaken :**

Bij de vorige analyse werd een actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigungsstructuur binnen het bedrijf opgesteld.

De voortgangsstaat van dit plan wordt weergegeven in bijlage van dit verslag.

Gezien om gevoegd te worden bij het ministerieel besluit van 25 april 2014.

De Minister van Werk,  
Mevr. M. DE CONINCK

## Annexe 2

**Formulaire abrégé devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs (entreprises de 50 à moins de 100 travailleurs)**

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, a pour objectif principal de faire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes un thème de la concertation sociale tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises.

Plus particulièrement, pour atteindre cet objectif au sein de l'entreprise, la loi impose à l'employeur de dresser tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de son entreprise. L'objectif est de déterminer si, au niveau de l'entreprise, la politique de rémunération est neutre sur le plan du genre, et si tel n'est pas le cas, d'engager une concertation avec la délégation du personnel en vue d'y arriver.

Cette analyse fait l'objet d'un rapport qui doit être transmis au Conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale) tous les deux ans (application de l'article 15, m), 1<sup>o</sup>, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie).

A cette fin, l'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs devra remplir le formulaire simplifié.

L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs devra quant à lui obligatoirement remplir le formulaire complet. L'employeur transmet aux membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale le rapport d'analyse de la structure des rémunérations relatives aux deux derniers exercices comptables.

L'employeur devra mentionner également si, lors de l'élaboration de la structure de la rémunération, il a été fait usage de la Check list non sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions (lien : [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/39%20-%20Checklist\\_FR\\_tcm337-99427.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/39%20-%20Checklist_FR_tcm337-99427.pdf) ).

Sur la base du rapport d'analyse, le Conseil d'entreprise ou les membres de la délégation syndicale en concertation avec l'employeur jugent s'il est opportun 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.

Si un tel plan d'action est établi, le prochain rapport d'analyse comportera un volet supplémentaire sur l'état d'avancement dudit plan.

**RECOMMANDATIONS pour remplir le formulaire**

- Le formulaire comporte 3 parties :
  - o Identification de l'entreprise/Check-list non sexisme
  - o Informations sur la structure de la rémunération
  - o Plan d'action
- Les données à fournir sont des informations brutes sur les rémunérations de travailleurs de chaque catégorie.
- Pour les travailleurs à temps partiel, les informations sur les rémunérations sont exprimées en équivalent temps plein.
- Les informations relatives au salaire sont des données à caractère personnel et leur traitement est protégé à ce titre par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée. Par conséquent, afin d'éviter l'identification des travailleurs concernés, 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. En outre, les membres du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.
- Les données relatives aux rémunérations et avantages sociaux directs correspondent à celles reprises sous le Code 620 des comptes annuels de l'entreprise (voir rubrique C 5.10).
- Les données relatives aux primes patronales pour assurances extra-légales correspondent à celles reprises sous le Code 622 des comptes annuels de l'entreprise (voir rubrique C 5.10).
- Les données relatives au total des autres avantages accordés en sus du salaire est une rubrique résiduaire dans laquelle devront être mentionnées tous les autres avantages non encore comptabilisés dans les rubriques précédentes (plus spécifiquement cela correspond aux Codes 623 des comptes annuels et 1033 du bilan social ainsi qu'aux avantages de toute nature repris sur la fiche de 281.1 du travailleur). Sont spécifiquement visés par cette rubrique les avantages octroyés au travailleur tels que par exemple l'usage privé d'une voiture de société, d'un téléphone ou d'un ordinateur portable, d'une connexion Internet, ...
- Le paramètre relatif au niveau de fonction doit être réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification applicable dans l'entreprise. A défaut, il y aura lieu de remplir les informations suivant la classification de fonction suivante : personnel d'exécution (tâches manuelles ou intellectuelles de pure exécution, ne nécessitant la prise d'aucune décision en matière de ressources humaines, de budget, ...), personnel de cadre tel que défini à l'article 14, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (travailleurs qui, sans faire partie du personnel de direction, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente), personnel de direction tel que défini à l'article 4, 4<sup>o</sup>, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales (les travailleurs chargés de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière).

## FORMULAIRE ABREGE (entreprises de 50 à moins de 100 travailleurs)

## A. Identification de l'entreprise

Nom			
Adresse			
Secteur d'activités			
Commission paritaire			
Nombre de travailleurs (en ETP)	Hommes	Femmes	Total
Pour déterminer les classifications de fonctions, il a été fait usage de la check-list non sexisme	OUI		NON

## B. Informations sur la structure de la rémunération

Exercice 1			Rémunérations et avantages sociaux directs (en €) (Code 620)		Avantages extra légaux en sus du salaire (en €) (Codes 622+623+1033+autres)	
	Nbre H	Nbre F	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>ANCIENNETE</b>						
Moins de 10 ans						
A partir de 10 ans						
<b>QUALIFICATION/FORMATION</b>						
Primaire						
Secondaire						
Bachelier						
Master						

Exercice 2			Rémunérations et avantages sociaux directs (en €) (Code 620)		Avantages extra légaux en sus du salaire (en €) (Codes 622+623+1033+autres)	
	Nbre H	Nbre F	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>ANCIENNETE</b>						
Moins de 10 ans						
A partir de 10 ans						
<b>QUALIFICATION/FORMATION</b>						
Primaire						
Secondaire						
Bachelier						
Master						

## C. Plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise

**Mise en place d'un plan d'action :**

Sur la base du rapport d'analyse relatif aux exercices de l'année 20... et 20..., les membres du Conseil d'entreprise ou l'employeur en concertation avec les membres de la délégation syndicale ont jugé opportun 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 : Oui/ Non

- OUI → Veuillez joindre ce plan d'action détaillé dans un document repris en annexe et mentionnez les années auxquelles il se rapporte.
- NON → fin de l'évaluation

**Etat des lieux :**

Lors de l'analyse précédente, 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 a été établi.

L'état d'avancement dudit plan est repris en annexe du présent rapport.

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 25 avril 2014.

La Ministre de l'Emploi,  
Mme M. DE CONINCK