

# Arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs

(MB, 2014-05-15)

---

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 1er avril 2014 en application de l'Article 84, § 1er, alinéa 1er, 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.

## *Article 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.

## *Article 3*

§ 1er. 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) 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 1er, 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.

#### *Article 4*

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

#### *Article 5*

Conformément à l'Article 15, m), 1°, 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.

#### *Article 6*

Sans préjudice de l'Article 15, m), 2°, 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.

#### *Article 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.

#### *Article 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.