

## Annexe

**Conseil national du Travail***Convention collective de travail n° 163 du 24 janvier 2023*

Etablissement d'un cadre visant à harmoniser les pensions complémentaires entre les ouvriers et les employés dans les secteurs comportant plusieurs commissions paritaires miroirs et les entreprises qui en relèvent (Convention enregistrée 9 février 2023 sous le numéro 178039/CO/300)

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et plus particulièrement les articles 14/1 à 14/4;

Considérant que ces articles prévoient une suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires;

Considérant que l'article 14/4 de ladite loi prévoit plus particulièrement un trajet d'harmonisation obligatoire pour les pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés;

Considérant que l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa, de ladite loi prévoit que les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui sont compétentes pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités d'entreprise entament sans délai des négociations pour conclure des protocoles d'accord. Ces protocoles d'accord, qui font l'objet de négociations au niveau sectoriel, doivent dès lors préciser les progrès des négociations au niveau sectoriel, et indiquer la manière dont les partenaires sociaux entendent mettre fin aux différences de traitement. La conclusion de ces protocoles d'accord est une étape intermédiaire qui doit mener à la conclusion, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2027 au plus tard, d'une ou plusieurs conventions collectives de travail sectorielles dont l'objet est de mettre fin, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2030 au plus tard, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés;

Considérant que l'article 14/4, § 2, de ladite loi prévoit que les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui sont compétentes pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités d'entreprise transmettent respectivement pour le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 1<sup>er</sup> janvier 2026 un rapport au Conseil national du Travail dans lequel elles donnent un aperçu des travaux qu'elles ont réalisés pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Sur la base de ces rapports, le Conseil national du Travail doit réaliser une évaluation des progrès au niveau sectoriel concernant la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés;

Vu les rapports du Conseil national du Travail n° 97 du 7 juin 2016, n° 110 du 26 juin 2018, n° 117 du 26 mai 2020 et n° 127 du 28 juin 2022, dans lesquels le Conseil national du Travail a réalisé les évaluations concernant les périodes de rapportage en question;

Vu l'avis du Conseil national du Travail n° 2.155 du 17 décembre 2019, dans lequel les partenaires sociaux ont avancé plusieurs pistes de réflexion concrètes en apportant des réponses à un certain nombre de questions pratiques concernant l'application des articles 14/1 à 14/4 de ladite loi;

Considérant que ledit rapport n° 127 constate que, dans le cadre de ces travaux, les partenaires sociaux au niveau sectoriel - entre autres au sein de la commission paritaire n° 200 - ont été confrontés à plusieurs reprises à la question de savoir comment une convention collective de travail sectorielle concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire peut être correctement délimitée et quel critère de référence doit être utilisé dans les situations où il est question de plusieurs activités d'entreprise. Le rapport prend acte du fait qu'un groupe de travail technique au sein de la commission paritaire n° 200 a examiné les différentes questions d'application et a élaboré des solutions concrètes à cet égard;

Considérant que la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a établi une cartographie précise de la problématique et qu'il ressort des informations récemment mises à jour que plusieurs autres commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires sont confrontées à la même problématique;

Considérant que le Conseil national du Travail a constaté que cette problématique ne se limite donc pas à la commission paritaire n° 200;

## Bijlage

**Nationale Arbeidsraad***Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 163 van 24 januari 2023*

Invoering van een kader gericht op de harmonisering van de aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden in sectoren met meerdere spiegel-paritairecomités en de onder hen ressorterende ondernemingen (Overeenkomst geregistreerd op 9 februari 2023 onder het nummer 178039/CO/300)

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, meer bepaald de artikelen 14/1 tot 14/4;

Overwegende dat deze artikelen voorzien in een geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen;

Overwegende dat artikel 14/4 van voornoemde wet meer in het bijzonder voorziet in een verplicht harmonisatietraject voor de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden;

Overwegende dat artikel 14/4, § 1, tweede lid, van voornoemde wet bepaalt dat de paritaire comités en/of paritaire subcomités die bevoegd zijn voor dezelfde beroeps categorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten onverwijld de onderhandelingen moeten aanvatten om protocolakkoorden te sluiten. De protocollen van akkoord waarover op sectorniveau wordt onderhandeld, moeten dan ook de vooruitgang van de onderhandelingen op sectorniveau verduidelijken en aangeven op welke manier de sociale partners een einde willen maken aan de verschillen in behandeling. Het sluiten van deze protocolakkoorden betreft een tussenstap die ertoe moet leiden dat er uiterlijk tegen 1 januari 2027 één of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten waarvan het doel is om tegen ten laatste 1 januari 2030 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden;

Overwegende dat artikel 14/4, § 2, van voornoemde wet bepaalt dat de paritaire comités en/of de paritaire subcomités die bevoegd zijn voor dezelfde beroeps categorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten respectievelijk tegen 1 januari 2016, 1 januari 2018, 1 januari 2020, 1 januari 2022, 1 januari 2024 en 1 januari 2026 een verslag dienen over te maken aan de Raad waarin ze een overzicht geven van de werkzaamheden die ze verricht hebben om een einde te maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Op basis van deze verslagen dient de Nationale Arbeidsraad een evaluatie te maken van de vooruitgang op sectoraal niveau van de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden;

Gelet op de rapporten van de Nationale Arbeidsraad nr. 97 van 7 juni 2016, nr. 110 van 26 juni 2018, nr. 117 van 26 mei 2020 en nr. 127 van 28 juni 2022 waarin door de Nationale Arbeidsraad evaluaties zijn gemaakt met betrekking tot de desbetreffende rapporteringsperiodes;

Gelet op het advies nr. 2.155 van 17 december 2019 van de Nationale Arbeidsraad, waarin de sociale partners enkele concrete denkpistes hebben aangereikt door antwoorden te bieden op een aantal praktische vragen omtrent de toepassing van de artikelen 14/1 tot 14/4 van voornoemde wet;

Overwegende dat het voornoemd rapport nr. 127 vaststelt dat, in het kader van deze werkzaamheden, de sociale partners op sectoraal vlak - onder meer in het paritair comité nr. 200 - meermaals geconfronteerd werden met de vraag hoe een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen correct afgebakend kan worden en welk referentiecriterium gebruikt moet worden in situaties waar sprake is van verschillende ondernemingsactiviteiten. Het rapport neemt er kennis van dat een technische werkgroep binnen het paritair comité nr. 200 de verschillende toepassingsvragen heeft onderzocht en concrete oplossingen hiervoor heeft uitgewerkt;

Overwegende dat de Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de problematiek nauwgezet in kaart heeft gebracht en dat uit de recente bijgewerkte informatie blijkt dat verschillende andere paritaire comités en/of paritaire subcomités met dezelfde problematiek geconfronteerd worden;

Overwegende dat de Nationale Arbeidsraad heeft vastgesteld dat deze problematiek dus niet beperkt is tot het paritair comité nr. 200;

Considérant que, dans le droit fil dudit avis n° 2.155, le Conseil national du Travail souhaite apporter des précisions en établissant un cadre interprofessionnel pour l'application de l'article 14/4 de ladite loi, et plus précisément en ce qui concerne la délimitation correcte d'une convention collective de travail sectorielle concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire, afin de permettre aux secteurs de progresser dans leurs travaux relatifs à l'harmonisation des pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique;
  - les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises;
  - « de Boerenbond »;
  - la Fédération wallonne de l'Agriculture;
  - l'Union des entreprises à profit social;
  - la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique;
  - la Fédération générale du Travail de Belgique;
  - la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique;
- ont conclu, le 24 janvier 2023, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — Définitions

Article 1<sup>er</sup>. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par :

- la loi : la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale;
- une commission paritaire miroir : une commission paritaire et/ou sous-commission paritaire qui, abstraction faite de sa compétence exclusive pour les ouvriers ou les employés, est, conformément aux arrêtés royaux relatifs à la constitution de ces organes, compétente, soit explicitement, soit de façon résiduaire, pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités d'entreprise qu'une autre commission paritaire et/ou sous-commission paritaire.

#### CHAPITRE II. — Portée de la convention collective de travail

Art. 2. § 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail vise uniquement à clarifier l'application concrète de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi afin de parvenir à l'harmonisation des engagements de pension complémentaire pour les ouvriers et les employés entre les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires.

§ 2. Cette clarification est nécessaire pour les situations où les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires sont confrontées à plusieurs commissions paritaires miroirs possibles.

§ 3. Cette clarification apportée pour l'harmonisation des engagements de pension complémentaire au niveau des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires permettra également une mise en œuvre plus facile de l'harmonisation au niveau de l'entreprise dans une deuxième phase.

#### Commentaire

1. L'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi dispose que les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui, abstraction faite de leur compétence exclusive pour les ouvriers ou les employés, sont, conformément aux arrêtés royaux relatifs à la constitution de ces organes, compétentes, soit explicitement, soit de façon résiduaire, pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités d'entreprise (« commissions paritaires miroirs »), doivent prendre les mesures nécessaires en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

La loi ne précise pas comment il convient de réaliser la comparaison, au sens de l'article 14/4 de la loi, entre commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires dans la situation où les employeurs exercent plusieurs activités d'entreprise et relèvent du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires.

Le texte de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi parle d'être compétent « pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise », mais ne prévoit pas de règles plus précises quant à la manière dont il convient de délimiter concrètement les catégories professionnelles/les activités d'entreprise. La question se pose de savoir comment il est possible de réaliser de manière univoque

Overwegende dat de Nationale Arbeidsraad in het verlengde van het voornoemde advies nr. 2.155 verduidelijking wenst te verschaffen door een interprofessioneel kader te maken voor de toepassing van artikel 14/4 van voornoemde wet, meer specifiek wat betreft de correcte afbakening van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen zodat de sectoren in staat worden gesteld om vooruitgang te boeken in hun werkzaamheden betreffende de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen;
  - De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen;
  - De Boerenbond;
  - "La Fédération wallonne de l'Agriculture";
  - De Unie van de socialprofitondernemingen;
  - Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België;
  - Het Algemeen Belgisch Vakverbond;
  - De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;
- op 24 januari 2023 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

#### HOOFDSTUK I. — Definities

Artikel 1. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder :

- de wet : de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;
- een spiegel-paritaircomité : een paritair comité en/of paritair subcomité dat, ongeacht de uitsluitende bevoegdheid voor arbeiders of bedienden, overeenkomstig de koninklijke besluiten tot oprichting van deze organen hetzij op expliciete, hetzij op residuaire wijze bevoegd is voor dezelfde beroeps categorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten als een ander paritair comité en/of paritair subcomité.

#### HOOFDSTUK II. — Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 2. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft enkel de verduidelijking van de concrete toepassing van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet tot doel om de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen voor arbeiders en bedienden tussen de paritaire comités en/of paritaire subcomités tot stand te brengen.

§ 2. Deze verduidelijking is nodig voor situaties waarin de paritaire comités en/of paritaire subcomités met meerdere mogelijke spiegel-paritaircomités worden geconfronteerd.

§ 3. Door duidelijkheid te verschaffen voor de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen op het niveau van de paritaire comités en/of paritaire subcomités, zal de harmonisering op ondernemingsniveau in een tweede fase eveneens vlotter verlopen.

#### Commentaar

1. Artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet bepaalt dat de paritaire comités en/of paritaire subcomités die, ongeacht hun uitsluitende bevoegdheid voor arbeiders of bedienden, overeenkomstig de koninklijke besluiten tot oprichting van deze organen hetzij op expliciete, hetzij op residuaire wijze bevoegd zijn voor dezelfde beroeps categorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten ("spiegel-paritaircomités"), de noodzakelijke maatregelen dienen te nemen met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen te beëindigen.

De wet verduidelijkt niet hoe de vergelijking in de zin van artikel 14/4 van de wet tussen paritaire comités en/of paritaire subcomités bepaald moet worden in de situatie waar werkgevers meerdere ondernemingsactiviteiten uitoefenen en onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités vallen.

De tekst van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet heeft het over het "bevoegd zijn voor dezelfde beroeps categorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten" maar bevat geen nadere regels over de manier waarop de concrete afbakening van de beroeps categorieën/ondernemingsactiviteiten moet gebeuren. De vraag stelt zich hoe de vergelijking ("de spiegel") tussen de beroeps categorieën/

la comparaison (le « miroir ») entre les catégories professionnelles/les activités d'entreprise et comment il convient par conséquent de décrire le champ d'application d'une convention collective de travail concernant l'harmonisation d'engagements de pension complémentaire.

Le Conseil national du Travail a constaté que les mêmes questions, ou des questions similaires, se posent dans le cadre de différentes initiatives sectorielles, et il considère qu'une approche interprofessionnelle est nécessaire. Il est en effet essentiel d'éviter les chevauchements ou les lacunes, ainsi que les réglementations contradictoires. Afin d'assurer la sécurité juridique, il convient d'élaborer un ensemble cohérent de conventions collectives de travail, dans le cadre duquel le champ d'application des conventions collectives de travail est délimité de manière claire et univoque sur la base des mêmes principes.

La présente convention collective de travail vise dès lors à offrir un cadre interprofessionnel afin de faire la clarté, dans les situations précitées, sur l'élément avec lequel la comparaison (le « miroir ») doit être réalisée conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi, un seul « miroir » devant pouvoir être déterminé d'une manière simple, praticable et objectivement vérifiable.

2. La loi dispose que l'harmonisation des pensions complémentaires pour ouvriers et employés doit avoir lieu en premier lieu au niveau des secteurs. Les secteurs doivent déposer, d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2027 au plus tard, une ou plusieurs conventions collectives de travail visant à mettre fin, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2030 au plus tard, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Les entreprises ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2030 pour parvenir à l'harmonisation à leur niveau. Elles peuvent attendre le résultat des négociations au niveau sectoriel avant d'entamer l'harmonisation à leur niveau.

### CHAPITRE III. — *Champ d'application*

Art. 3. § 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires qui sont soumises à l'obligation d'harmonisation prévue aux articles 14/1 à 14/4 de la loi, pour lesquelles plusieurs commissions paritaires miroirs peuvent être désignées, et dans lesquelles, dans des entreprises, un groupe de travailleurs d'un employeur (soit les ouvriers, soit les employés) peut relever du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires et l'autre groupe de travailleurs de cette même entreprise (soit les employés, soit les ouvriers), ou une partie de celui-ci, ne peut pas être attribué de manière univoque à une seule activité d'entreprise spécifique.

§ 2. La présente convention collective de travail s'applique également aux entreprises qui sont confrontées à la problématique visée au § 1<sup>er</sup> et qui relèvent d'une convention collective de travail concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

§ 3. Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'applique aux entreprises qui sont confrontées à la problématique visée au § 1<sup>er</sup> et dans lesquelles une convention collective de travail concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire doit être conclue lorsque cela n'a pas été fait à temps au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire conformément au délai prévu à cet effet à l'article 14/4 de la loi, en ce qui concerne le volet sectoriel.

§ 4. Les entreprises dont il est question au § 2 et au § 3 doivent uniquement appliquer les dispositions de la présente convention collective de travail, en particulier le critère de la prédominance, pour ce qui concerne le volet sectoriel des engagements de pension complémentaire.

#### Commentaire

- Dans la situation où des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires ont à faire avec des entreprises où un groupe de travailleurs d'un employeur exerce plusieurs activités d'entreprise et relève du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, la comparaison (le « miroir ») réalisée conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi ne sera pas nécessairement biunivoque. Plusieurs commissions paritaires miroirs pourront être désignées dans cette situation.

- La présente convention collective de travail peut uniquement être appliquée dans la situation où un groupe de travailleurs (soit les ouvriers, soit les employés) relève du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, et où pour (une partie de) l'autre groupe de travailleurs de cette même entreprise (soit les employés, soit les ouvriers), il n'est pas possible de déterminer de manière univoque sur la base des circonstances

ondernemingsactiviteiten op eenduidige wijze kan gebeuren en hoe bijgevolg het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst inzake harmonisering van aanvullende pensioentoezeggingen moet worden omschreven.

De Nationale Arbeidsraad heeft vastgesteld dat bij verschillende sectorale initiatieven dezelfde of gelijkaardige vragen naar boven komen en is van oordeel dat een interprofessionele aanpak nodig is. Het is immers nodig om overlappings of lacunes te vermijden, evenals conflicterende regelingen. Er dient omwille van de rechtszekerheid een coherent geheel van collectieve arbeidsovereenkomsten uitgewerkt te worden, waarbij het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten duidelijk en eenduidig is afgebakend op basis van dezelfde principes.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft dan ook tot doel om een interprofessioneel kader te bieden zodat in bovenvermelde situaties duidelijkheid wordt verschaft over met wie de vergelijking ("de spiegel") overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet moet worden gemaakt, waarbij één enkele "spiegel" bepaald moet kunnen worden op een eenvoudige, praktisch werkbare en objectief verifieerbare manier.

2. De wet bepaalt dat de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden in eerste instantie moet gebeuren op het niveau van de sectoren. De sectoren dienen tegen uiterlijk 1 januari 2027 één of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten neer te leggen waarvan het doel is om tegen uiterlijk 1 januari 2030 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

De ondernemingen hebben tot 1 januari 2030 de tijd om de harmonisering op hun niveau tot stand te brengen. De ondernemingen kunnen het resultaat van de onderhandelingen op sectorniveau afwachten alvorens de harmonisering op ondernemingsniveau aan te vatten.

### HOOFDSTUK III. — *Toepassingsgebied*

Art. 3. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de paritaire comités en de paritaire subcomités die onderworpen zijn aan de harmoniseringsverplichting van artikel 14/1 tot artikel 14/4 van de wet van 28 april 2003, waarvoor meerdere spiegel-paritairecomités aangeduid kunnen worden en waar in ondernemingen een groep van werknemers van een werkgever (hetzij de arbeiders, hetzij de bedienden) onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités valt en waarbij de andere groep van werknemers van diezelfde onderneming (hetzij de bedienden, hetzij de arbeiders) of een deel ervan niet ondubbelzinnig aan één specifieke ondernemingsactiviteit toegewezen kan worden.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de ondernemingen die geconfronteerd worden met de problematiek aangegeven in § 1 en die vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst inzake de harmonisering van aanvullende pensioentoezeggingen gesloten in een paritair comité of paritair subcomité.

§ 3. Daarnaast is de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ondernemingen die geconfronteerd worden met de problematiek aangegeven in § 1 waar een collectieve arbeidsovereenkomst inzake de harmonisering van aanvullende pensioentoezeggingen dient te worden gesloten nadat dit in een paritair comité of paritair subcomité niet tijdig gebeurde overeenkomstig de termijn die hiervoor voorzien is in artikel 14/4 van de wet, voor wat het sectoraal luik betreft.

§ 4. De ondernemingen waarvan sprake in § 2 en § 3 dienen de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in het bijzonder het hoofdzakelijkheidscriterium, enkel toe te passen voor wat betreft het sectoraal luik van de aanvullende pensioentoezeggingen.

#### Commentaar

- In de situatie waar paritaire comités en/of paritaire subcomités te maken hebben met ondernemingen waar een groep van werknemers van een werkgever meerdere ondernemingsactiviteiten uitoefent en onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire comités en of paritaire subcomités valt, is de vergelijking ("de spiegel") overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet niet noodzakelijk één op één. Meerdere spiegel-paritairecomités zullen in deze situatie kunnen worden aangeduid.

- Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan enkel toegepast worden in de situatie waarin een groep van werknemers (hetzij de arbeiders, hetzij de bedienden) onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire comités en of paritaire subcomités valt en waarin voor (een deel van) de andere groep van werknemers van diezelfde onderneming (hetzij de bedienden, hetzij de arbeiders) niet ondubbelzinnig aan de hand van feitelijke omstandigheden bepaald kan worden met wie ze

factuelles avec qui ils se trouvent dans une situation comparable conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi, parce qu'ils ne peuvent pas être attribués à une seule activité d'entreprise spécifique.

Si, par contre, il apparaît clairement à quelle activité d'entreprise spécifique un groupe de travailleurs peut être attribué et s'il est possible de déterminer la (sous-) commission paritaire miroir parmi les différentes (sous-)commissions paritaires qui sont compétentes pour l'autre groupe de travailleurs, la présente convention collective de travail ne doit pas être appliquée.

- La présente convention collective de travail ne s'applique pas, sur la base du § 2 du présent article, dans la situation où, au sein de l'entreprise, aucun groupe de travailleurs (ouvriers ou employés) ne se voit appliquer de régime de pension complémentaire sectoriel. Pour un plan de pension au niveau de l'entreprise, il est possible, mais pas obligatoire, de tenir compte des règles déterminées conformément au chapitre IV de la présente convention collective de travail en vue de l'harmonisation des engagements de pension complémentaire.

- De même, dans les entreprises où l'harmonisation des engagements de pension complémentaire n'a pas été réalisée à temps par la commission paritaire ou la sous-commission paritaire, les dispositions de la présente convention collective de travail s'appliquent uniquement au volet sectoriel des engagements de pension complémentaire.

- En ce qui concerne le niveau de l'entreprise, il convient de remarquer que l'harmonisation des engagements de pension complémentaire peut être réalisée au moyen d'une convention collective de travail, mais que cela ne doit pas toujours être le cas.

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux procédures de participation qui sont prévues dans les différentes réglementations pour l'introduction d'un plan de pension au niveau de l'entreprise.

- L'application de la présente convention collective de travail n'a aucune incidence dans la situation où tous les régimes de pension complémentaire sectoriels pour un groupe de travailleurs (ouvriers ou employés) prévus par toutes les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires sont équivalents. Dans ce cas, la question de savoir de quelle (sous-)commission paritaire miroir il faut tenir compte ne se pose pas, étant donné que les régimes de pension complémentaire sectoriels sont équivalents.

#### CHAPITRE IV. — Règles applicables à l'harmonisation des engagements de pension complémentaire

Art. 4. Il faut suivre les principes suivants afin de parvenir à l'harmonisation des engagements de pension complémentaire pour les ouvriers et les employés entre les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi :

- le principe de l'activité d'entreprise tel que décrit à l'article 5 de la présente convention collective de travail; et

- le principe du critère de la prédominance tel que décrit à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

##### Section 1<sup>ère</sup>. — Le principe de l'activité d'entreprise

Art. 5. § 1<sup>er</sup>. La différence de traitement en matière d'engagements de pension complémentaire qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés doit être appréciée, conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi, pour la même activité d'entreprise.

§ 2. L'activité d'entreprise dont il est question au § 1<sup>er</sup> est définie au moyen de l'arrêté royal qui détermine le champ de compétence de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire.

§ 3. La définition de cette activité d'entreprise détermine le champ d'application de la convention collective de travail qui harmonise les engagements de pension complémentaire au niveau sectoriel.

##### Commentaire

- L'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi prévoit que les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires doivent prendre les mesures nécessaires en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités d'entreprise.

- Il est indiqué, à l'article 5 de la présente convention collective de travail, sur quels éléments il convient de se baser pour définir l'activité (les activités) d'entreprise pour laquelle (lesquelles) les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires sont compétentes, afin d'ensuite sélectionner les différentes commissions paritaires et/ou

zich in een vergelijkbare situatie bevinden overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet omdat ze niet aan één specifieke ondernemingsactiviteit kunnen worden toegewezen.

Indien het daarentegen duidelijk is aan welke specifieke ondernemingsactiviteit een groep van werknemers toegewezen kan worden en het spiegel-paritair(sub)comité bepaald kan worden tussen de verschillende paritair(sub)comités die bevoegd zijn voor de andere groep van werknemers, dan dient deze collectieve arbeidsovereenkomst niet toegepast te worden.

- Deze collectieve arbeidsovereenkomst is op basis van § 2 van dit artikel niet van toepassing in de situatie waarin in de onderneming voor geen enkele groep van werknemers (arbeiders of bedienden) een sectoraal aanvullend pensioenstelsel van toepassing is. Voor een pensioenplan op ondernemingsvlak kan maar moet geen rekening gehouden worden met de overeenkomstig hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde regels voor de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen.

- Ook in de ondernemingen waar de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen niet tijdig door het paritair comité of paritair subcomité gebeurde, gelden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel voor het sectoraal luik van de aanvullende pensioentoezeggingen.

- Wat het ondernemingsniveau betreft, dient opgemerkt te worden dat de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen bij collectieve arbeidsovereenkomst kan gebeuren, maar dat dit niet steeds moet gebeuren bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de inspraakprocedures die voor de invoering van een pensioenplan op het niveau van de onderneming voorzien zijn in de onderscheiden regelgevingen.

- De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen gevolgen in de situatie waarin alle sectorale aanvullende pensioenstelsels voor een groep van werknemers (arbeiders of bedienden), voorzien door alle paritaire comités en/of paritaire subcomités, gelijkwaardig zijn. In dit geval stelt het probleem zich niet met welk spiegel-paritair(sub)comité rekening gehouden dient te worden, aangezien de sectorale aanvullende pensioenstelsels gelijkwaardig zijn.

#### HOOFDSTUK IV. — Regels van toepassing voor de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen

Art. 4. De volgende principes dienen aangewend te worden om de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen voor arbeiders en bedienden tussen de paritaire comités en/of paritaire subcomités overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet tot stand te brengen:

- het principe van de ondernemingsactiviteit zoals omschreven in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst; en

- het principe van het hoofdzakelijkheids criterium zoals omschreven in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

##### Afdeling I. — Het principe van de ondernemingsactiviteit

Art. 5. § 1. Het verschil in behandeling inzake aanvullende pensioentoezeggingen dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden dient overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet te worden beoordeeld te worden voor dezelfde ondernemingsactiviteit.

§ 2. De ondernemingsactiviteit waarvan sprake in § 1 wordt bepaald aan de hand van het koninklijk besluit dat het bevoegdheidsgebied van het paritair comité of het paritair subcomité bepaalt.

§ 3. De omschrijving van deze ondernemingsactiviteit bepaalt het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst die de aanvullende pensioentoezeggingen op sectoraal vlak harmoniseert.

##### Commentaar

- Artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet bepaalt dat de paritaire comités en/of paritaire subcomités de noodzakelijke maatregelen dienen te nemen met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen voor dezelfde beroeps categorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten.

- In artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegeven waarop men zich dient te baseren om de ondernemingsactiviteit(en) te bepalen waarvoor de paritaire comités en/of paritaire subcomités bevoegd zijn, om vervolgens deze verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités te selecteren die (onder andere)

sous-commissions paritaires qui sont compétentes (entre autres) pour la même activité d'entreprise (les commissions paritaires miroirs) et de réaliser une comparaison entre leurs engagements de pension complémentaire.

- Pour identifier ces commissions paritaires miroirs, il est possible d'utiliser la « cartographie » (l'aperçu des commissions paritaires correspondantes) que le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a établie - et qui a été annexée aux rapports précités du Conseil national du Travail -, dans laquelle sont indiquées les concordances entre les champs de compétence des différentes (sous-)commissions paritaires.

Il convient de veiller à ce que l'on fasse usage de la cartographie la plus récente qui est disponible à la date à laquelle, conformément à l'article 8 de la présente convention collective de travail, il faut déterminer le nombre de travailleurs de l'activité principale de l'entreprise (ou de la plus récente précédant la période de référence dans laquelle il faut déterminer ce nombre).

#### Section II. — Le principe de la prédominance

Art. 6. § 1<sup>er</sup>. Si, dans une entreprise, un groupe de travailleurs d'un employeur (soit les ouvriers, soit les employés) relève du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires et un autre groupe de travailleurs de cette même entreprise (soit les employés, soit les ouvriers), ou une partie de celui-ci, ne peut pas être attribué à une seule activité d'entreprise spécifique de manière univoque sur la base des circonstances factuelles, c'est le critère de la prédominance qui désigne la commission paritaire ou la sous-commission paritaire de l'activité principale de l'entreprise pour l'application de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi.

§ 2. L'activité principale de l'entreprise est l'activité d'entreprise à laquelle l'employeur occupe, dans son entreprise, le plus grand nombre de travailleurs au sein soit du groupe des ouvriers, soit du groupe des employés.

§ 3. Afin de déterminer quel est le plus grand nombre de travailleurs au sein d'un groupe donné, le calcul est réalisé en équivalents temps plein et l'activité exercée par les travailleurs est déterminée sur la base des documents sociaux officiels. Plus particulièrement, il est fait usage des codes et des numéros d'identification de l'ONSS figurant sur ces documents sociaux officiels.

§ 4. La commission paritaire ou la sous-commission paritaire qui est compétente pour l'activité principale de l'entreprise est la commission paritaire miroir pour le groupe de travailleurs de cette entreprise (soit les employés, soit les ouvriers), ou une partie de celui-ci, qui ne peut pas être attribué de manière univoque, sur la base des circonstances factuelles, à une seule activité d'entreprise spécifique.

#### Commentaire

- L'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi prévoit que les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui sont compétentes pour la même activité d'entreprise doivent effectuer une comparaison entre leurs engagements de pension complémentaire en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

- L'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi peut uniquement être appliqué si le cadre de comparaison est établi de manière univoque et si l'on sait si et avec qui il convient d'effectuer la comparaison.

- Il existe des situations où, dans une entreprise, un groupe de travailleurs d'un employeur ressortit à plusieurs (sous-)commissions paritaires pour les ouvriers et/ou pour les employés et où, en outre, une partie des ouvriers et/ou des employés de cette même entreprise ne peut pas être attribuée de manière univoque, sur la base des circonstances factuelles, à une seule activité d'entreprise spécifique, ce qui complique l'application de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi.

Cette situation se présente entre autres lorsque des employés exercent des fonctions centrales, de soutien, de coordination ou mixtes, ou sont actifs de manière non occasionnelle ou non exceptionnelle dans plus d'une seule activité d'entreprise de leur entreprise.

Le critère de la prédominance rend possible l'application de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi pour ces situations.

- Le critère de la prédominance permet l'applicabilité de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi, et ce, d'une manière simple, praticable et objectivement vérifiable.

- Il est à noter que, dans le cadre de la loi, c'est l'employeur qui effectue l'engagement de pension (« l'organisateur ») et qui est également responsable juridiquement de l'harmonisation des engagements de pension complémentaire. Or, un régime de pension est organisé par l'employeur au niveau de « l'entreprise », laquelle est définie dans cette loi comme l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14

bevoegd zijn voor dezelfde ondernemingsactiviteit (de spiegel-paritairecomités) en een vergelijking te maken tussen hun aanvullende pensioentoezeggingen.

- Om deze te identificeren kan gebruik gemaakt worden van de "cartografie" (overzicht samenvallende paritaire comités) die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft opgesteld - en die in bijlage bij de voornoemde rapporten van de Nationale Arbeidsraad werd gevoegd - waarbij de raakvlakken tussen de bevoegdheidsgebieden van de verschillende paritaire (sub)comités worden aangeduid.

Er dient voor gezorgd te worden dat gebruik wordt gemaakt van de meest recente cartografie die beschikbaar is op de datum waarop overeenkomstig artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst het aantal werknemers van de hoofdactiviteit van de onderneming moet worden vastgelegd (of de meeste recente voorafgaand aan de referentieperiode waarbinnen dat aantal moet worden vastgelegd).

#### Afdeling II. — Het principe van het hoofdzakelijkheids criterium

Art. 6. § 1. Indien in een onderneming een groep werknemers van een werkgever (hetzij de arbeiders, hetzij de bedienden) onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités valt en een andere groep van werknemers van diezelfde onderneming (hetzij de bedienden, hetzij de arbeiders) of een deel ervan niet ondubbelzinnig op basis van de feitelijke omstandigheden aan één specifieke ondernemingsactiviteit toegewezen kan worden, wijst het hoofdzakelijkheids criterium voor de toepassing van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet het paritair comité of paritair subcomité aan van de hoofdactiviteit van de onderneming.

§ 2. De hoofdactiviteit van de onderneming is de ondernemingsactiviteit waarvoor de werkgever in zijn onderneming het grootste aantal werknemers binnen hetzij de groep van arbeiders, hetzij de groep van bedienden tewerkstelt.

§ 3. Om te bepalen wat het grootste aantal werknemers is binnen een bepaalde groep, wordt gerekend in voltijdse equivalenten en wordt de door de werknemers uitgeoefende activiteit bepaald aan de hand van officiële sociale documenten. Meer in het bijzonder wordt gebruik gemaakt van de kengetallen en RSZ-identificatienummers op deze officiële sociale documenten.

§ 4. Het paritair comité of paritair subcomité dat bevoegd is voor de hoofdactiviteit van de onderneming, is het spiegel-paritair comité voor de groep van werknemers van die onderneming (hetzij de bedienden, hetzij de arbeiders) of een deel ervan die niet ondubbelzinnig op basis van de feitelijke omstandigheden aan één specifieke ondernemingsactiviteit toegewezen kunnen worden.

#### Commentaar

- Artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet vereist dat de paritaire comités en/of paritaire sub-comités die bevoegd zijn voor dezelfde ondernemingsactiviteit een vergelijking dienen te maken tussen hun aanvullende pensioentoezeggingen met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen.

- Artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet kan slechts toegepast worden indien het vergelijkingskader eenduidig bepaald is en men weet of en met wie men dient te vergelijken.

- Er zijn situaties waarin in een onderneming een groep van werknemers van een werkgever ressorteren onder meerdere paritaire (sub)comités voor de arbeiders en/of voor de bedienden en bovendien een deel van de arbeiders en/of de bedienden van diezelfde onderneming niet ondubbelzinnig op basis van de feitelijke omstandigheden aan één specifieke ondernemingsactiviteit toegewezen kan worden, waardoor de toepassing van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet bemoeilijkt wordt.

Deze situatie doet zich onder meer voor in situaties waarin bedienden centrale, ondersteunende, overkoepelende of gemengde functies uitoefenen of niet-occasioneel of niet-uitzonderlijk werkzaam zijn in meer dan één ondernemingsactiviteit van hun onderneming.

Het hoofdzakelijkheids criterium maakt de toepassing van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet mogelijk voor deze situaties.

- Het hoofdzakelijkheids criterium zorgt voor de uitvoerbaarheid van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet en dit op een eenvoudige, praktisch werkbaar en objectief verifieerbare manier.

- Er wordt opgemerkt dat het in het kader van de wet de werkgever is die een pensioentoezegging doet ("de inrichter") en ook juridisch verantwoordelijk is voor de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen. Een pensioenstelsel wordt door de werkgever echter georganiseerd op het niveau van de "onderneming", in deze wet gedefinieerd als de technische eenheid zoals omschreven in

de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (article 3, § 1<sup>er</sup>, 6<sup>o</sup>, de la loi). Le contrôle de l'harmonisation a donc lieu au niveau de l'entreprise.

Art. 7. § 1<sup>er</sup>. Si, dans une entreprise, un groupe de travailleurs d'un employeur (soit les ouvriers, soit les employés) relève du champ d'application de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires et si au moins une partie des ouvriers ainsi que des employés de cette même entreprise ne peut pas être attribuée de manière univoque, sur la base des circonstances factuelles, à une seule activité d'entreprise spécifique, alors le critère de la prédominance tel que défini à l'article 6 de la présente convention collective de travail n'est appliqué qu'une fois dans une seule direction.

§ 2. Le principe du § 1<sup>er</sup> implique de déterminer d'abord la commission paritaire miroir parmi le groupe des travailleurs qui sont les plus nombreux à être occupés dans l'entreprise, en équivalents temps plein, en faisant usage dans ce cadre du critère de la prédominance tel que défini à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

#### Commentaire

- Le présent article a pour but de veiller à ce que la commission paritaire miroir ne soit pas déterminée selon deux angles d'approche, celui des ouvriers et celui des employés (dans la situation où l'employeur relève, tant pour les ouvriers que pour les employés de son entreprise, du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires). Dans ce cas, on ne peut en effet pas exclure que l'application du critère de la prédominance aboutisse à des résultats contradictoires.

- Le présent article indique parmi quel groupe de travailleurs (ouvriers ou employés) il convient d'abord de déterminer la commission paritaire miroir, en faisant usage du critère de la prédominance tel que défini à l'article 6.

Le présent article indique qu'il faut d'abord rechercher la commission paritaire miroir pour le plus petit groupe de travailleurs. C'est en effet parmi le plus grand groupe de travailleurs de l'entreprise que la commission paritaire miroir pourra le mieux être trouvée. C'est le plus grand groupe de travailleurs de l'entreprise qui indique le mieux quelle est l'activité principale de l'entreprise.

- Au sein de ce (plus grand) groupe de travailleurs, on applique le critère de la prédominance : le plus grand nombre de travailleurs au sein de ce groupe détermine l'activité principale de l'entreprise (et donc la commission paritaire miroir).

- Une fois que le critère de la prédominance a été appliqué, l'activité principale de l'entreprise est déterminée et toutes les comparaisons sont ensuite effectuées conformément au résultat du critère de la prédominance.

- Les articles 6 à 9 de la présente convention collective de travail décrivent les conditions d'application du critère de la prédominance. L'article 10 de la présente convention collective de travail détermine pour sa part les circonstances dans lesquelles une nouvelle application du critère de la prédominance se justifie à un moment ultérieur (en entraînant une éventuelle révision de la commission paritaire miroir).

Art. 8. § 1<sup>er</sup>. Dans la convention collective de travail sectorielle qui est conclue conformément à l'article 14/4 de la loi en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, il est indiqué à quelle date il faut déterminer le nombre de travailleurs qui sont occupés au sein d'un groupe donné (ouvriers ou employés) dans une activité d'entreprise donnée, comme requis par l'article 6 de la présente convention collective de travail pour l'application du critère de la prédominance, ainsi que, à titre subsidiaire, dans quelle période de référence il faut déterminer ce nombre.

§ 2. Au cas où la détermination du nombre de travailleurs occupés dans une activité d'entreprise donnée à une date donnée ou dans une période de référence donnée ne permettrait pas de déterminer l'activité principale de l'entreprise, la convention collective de travail visée au § 1<sup>er</sup> peut, à titre subsidiaire, fixer un autre critère objectif afin de permettre l'application du critère de la prédominance.

§ 3. En tout cas, la date ou période de référence doit être déterminée, respectivement, à une date ou entre des dates précédant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail visée au § 1<sup>er</sup>.

§ 4. Dans les entreprises visées à l'article 3, § 3, de la présente convention collective de travail où l'harmonisation des engagements de pension complémentaire n'a pas été réalisée à temps par la commission paritaire ou la sous-commission paritaire, on détermine, dans la convention collective de travail qui est conclue conformément à l'article

artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (artikel 3, § 1, 6<sup>o</sup>, van de wet). De toetsing van de harmonisering gebeurt dus op het niveau van de onderneming.

Art. 7. § 1. Indien in een onderneming een groep werknemers van een werkgever (hetzij de arbeiders, hetzij de bedienden) onder het toepassingsgebied van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités valt en minstens een deel van de arbeiders evenals van de bedienden van diezelfde onderneming niet ondubbelzinnig op basis van de feitelijke omstandigheden aan één specifieke ondernemingsactiviteit toegewezen kan worden, dan wordt het hoofdzakelijkheids criterium zoals omschreven in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst slechts eenmaal in één enkele richting toegepast.

§ 2. Het principe van § 1 houdt in dat het spiegel-paritaircomité eerst bepaald wordt onder de groep van werknemers waarvan het grootste aantal werkt in de onderneming, gerekend in voltijdse equivalenten, hierbij gebruik makend van het hoofdzakelijkheids criterium zoals omschreven in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Commentaar

- Dit artikel heeft tot doel om ervoor te zorgen dat het spiegel-paritaircomité niet wordt bepaald vanuit twee invalshoeken: die van de arbeiders en die van de bedienden (in de situatie waarin de werkgever zowel voor zijn arbeiders als voor zijn bedienden van zijn onderneming onder het bevoegdheidsgebied valt van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités). In dit geval zou men immers niet kunnen uitsluiten dat de toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium zou leiden tot tegenovergestelde resultaten.

- Dit artikel geeft aan onder welke groep van werknemers (arbeiders of bedienden) het spiegel-paritaircomité eerst bepaald dient te worden, hierbij gebruik makend van het hoofdzakelijkheids criterium zoals omschreven in artikel 6.

Dit artikel geeft aan dat men eerst op zoek dient te gaan naar het spiegel-paritaircomité voor de kleinste groep van werknemers. Het spiegel-paritaircomité kan immers het best gevonden worden onder de grootste groep van werknemers van de onderneming. De grootste groep van werknemers in de onderneming geeft het beste aan wat de hoofactiviteit van de onderneming is.

- Binnen die (grootste) groep van werknemers wordt het hoofdzakelijkheids criterium toegepast: het grootste aantal werknemers binnen die groep bepaalt de hoofactiviteit van de onderneming (en dus het spiegel-paritaircomité).

- Eenmaal het hoofdzakelijkheids criterium is toegepast, is de hoofactiviteit van de onderneming bepaald en worden alle vergelijkingen vervolgens gemaakt in overeenstemming met het resultaat van het hoofdzakelijkheids criterium.

- De artikelen 6 tot 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst omschrijven de toepassingsvoorwaarden van het hoofdzakelijkheids criterium. Artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst daarentegen bepaalt de omstandigheden waarin een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium op een later moment gerechtvaardigd is (met een eventuele herziening van het spiegel-paritaircomité als gevolg).

Art. 8. § 1. In de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 14/4 van de wet wordt gesloten met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen, wordt aangeduid op welke datum het aantal werknemers moet worden vastgelegd die binnen een bepaalde groep (arbeiders of bedienden) tewerkgesteld zijn in een bepaalde ondernemingsactiviteit, zoals vereist door artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium, en, in ondergeschikte orde, binnen welke referentieperiode dit moet worden vastgelegd.

§ 2. Voor het geval het vastleggen van het aantal werknemers dat tewerkgesteld is in een bepaalde ondernemingsactiviteit op een bepaalde datum of binnen een bepaalde referentieperiode het niet zou toelaten om de hoofactiviteit van de onderneming te bepalen, kan de in § 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, in bijkomende ondergeschikte orde, een ander objectief criterium vastleggen om de toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium mogelijk te maken.

§ 3. In elk geval dient de referentiedatum of -periode vastgelegd te zijn respectievelijk op een datum of tussen data voorafgaand aan de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in § 1.

§ 4. In de ondernemingen bedoeld in artikel 3, § 3, van deze collectieve arbeidsovereenkomst waar de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen niet tijdig door het paritair comité of paritair subcomité gebeurde, worden in de collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 14/4 van de wet wordt gesloten met

14/4 de la loi en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise, les mêmes éléments que ceux requis par les paragraphes précédents, pour ce qui concerne le volet sectoriel des engagements de pension complémentaire.

#### Commentaire

- L'application du critère de la prédominance à une date déterminée peut être considérée comme la prise d'un « instantané » de la situation, au cours duquel est fixé le cadre de comparaison concernant les engagements de pension complémentaire.

- Au cas où la comparaison du nombre de travailleurs occupés au sein d'un groupe donné dans une activité d'entreprise à une date donnée ne permettrait pas de déterminer avec suffisamment de certitude l'activité principale de l'entreprise, il convient de faire usage du nombre de travailleurs au cours d'une période de référence (« film ») pour déterminer l'activité principale de l'entreprise.

- Au cas où la méthode de travail du « film » n'apporterait pas de solution, parce qu'un nombre identique de travailleurs est également actif au sein d'un groupe donné dans une activité d'entreprise donnée pendant la période de référence donnée, il est possible (de manière facultative) de prévoir, dans la convention collective de travail concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire, un autre critère pour déterminer l'activité principale de l'entreprise. On pourrait par exemple envisager dans ce cadre l'ordre qui a été utilisé pour l'énumération des activités dans l'objet social de l'entreprise.

- En ce qui concerne le niveau de l'entreprise, il convient de remarquer que l'harmonisation des engagements de pension complémentaire peut être réalisée au moyen d'une convention collective de travail, mais que cela ne doit pas toujours être le cas.

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux procédures de participation qui sont prévues dans les différentes réglementations pour l'introduction d'un plan de pension au niveau de l'entreprise.

Art. 9. Les dispositions de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice au cadre temporel prévu à l'article 14/4 de la loi pour les mesures à prendre concernant l'harmonisation des pensions complémentaires pour ouvriers et employés.

#### Commentaire

- Les secteurs doivent déposer, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2027 au plus tard, une ou plusieurs conventions collectives de travail sectorielles dont l'objet est de mettre fin, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2030 au plus tard, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Les entreprises ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2030 pour parvenir à l'harmonisation à leur niveau.

- Par ailleurs, il y a les nouvelles entreprises qui verront le jour à partir de 2030 et qui devront également faire usage du critère de la prédominance pour l'harmonisation (dans les situations prévues par la présente convention collective de travail).

Art. 10. § 1<sup>er</sup>. Dans la convention collective de travail sectorielle qui est conclue conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, il convient de déterminer les changements de circonstances dans lesquels une nouvelle application du critère de la prédominance est requise.

§ 2. La même convention collective de travail doit contenir les conditions et la procédure qui doivent être suivies lorsque les circonstances d'une entreprise ont changé à un point tel qu'une nouvelle application du critère de la prédominance est requise.

§ 3. Le changement des circonstances doit au moins être notable, durable, objectivement contrôlable, non arbitraire et suffisamment documenté.

§ 4. Si une nouvelle application du critère de la prédominance est nécessaire conformément au § 2, une nouvelle convention collective de travail est conclue, prévoyant une nouvelle date et une nouvelle période de référence telles que visées à l'article 8 de la présente convention collective de travail.

§ 5. Dans les entreprises visées à l'article 3, § 3, de la présente convention collective de travail où l'harmonisation des engagements de pension complémentaire n'a pas été réalisée à temps par la commission paritaire ou la sous-commission paritaire, on détermine, dans la convention collective de travail qui est conclue conformément à l'article 14/4 de la loi en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés au niveau de

als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen op het niveau van de onderneming, dezelfde elementen vastgelegd als vereist door de voorgaande paragrafen, voor wat betreft het sectoraal luik van de aanvullende pensioentoezeggingen.

#### Commentaar

- De toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium op een vastgelegde datum kan gezien worden als een "foto" van de situatie waarop het vergelijkingskader inzake de aanvullende pensioentoezeggingen wordt vastgelegd.

- Voor het geval de vergelijking van het aantal werknemers dat is tewerkgesteld binnen een bepaalde groep in een ondernemingsactiviteit op een bepaalde datum geen voldoende uitsluitel geeft over de hoofdactiviteit van de onderneming, dient gebruik gemaakt te worden van het aantal werknemers in een referentieperiode (film) om de hoofdactiviteit van de onderneming te bepalen.

- Voor het geval ook de werkwijze van de "film" geen oplossing zou bieden, omdat ook tijdens de bepaalde referentieperiode een gelijk aantal werknemers binnen een bepaalde groep werkzaam is in een bepaalde ondernemingsactiviteit, kan (op facultatieve wijze) in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen een ander criterium voorzien worden om de hoofdactiviteit van de onderneming te bepalen. Hierbij zou bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan de rangorde die gebruikt werd in de activiteiten die opgesomd worden in het maatschappelijk doel van de onderneming.

- Wat het ondernemingsniveau betreft, dient opgemerkt te worden dat de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen bij collectieve arbeidsovereenkomst kan gebeuren, maar dat dit niet steeds moet gebeuren bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de inspraakprocedures die voor de invoering van een pensioenplan op het niveau van de onderneming voorzien zijn in de onderscheiden regelgevingen.

Art. 9. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan het tijds kader dat in artikel 14/4 van de wet wordt voorzien voor de te nemen maatregelen betreffende de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden.

#### Commentaar

- De sectoren dienen tegen uiterlijk 1 januari 2027 één of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten neer te leggen waarvan het doel is om tegen uiterlijk 1 januari 2030 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen. De ondernemingen hebben tot 1 januari 2030 de tijd om de harmonisering op hun niveau tot stand te brengen.

- Daarnaast zijn er de nieuwe ondernemingen die ontstaan vanaf 2030 en die voor de harmonisering eveneens gebruik dienen te maken van het hoofdzakelijkheids criterium (in de situaties voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Art. 10. § 1. In de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet wordt gesloten met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen, dient bepaald te worden in welke gewijzigde omstandigheden een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium vereist is.

§ 2. Dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst moet de voorwaarden en de procedure bevatten die moeten worden gevolgd wanneer de omstandigheden van een onderneming zodanig zijn gewijzigd dat een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium vereist is.

§ 3. De wijziging van de omstandigheden moet ten minste aanzienlijk, duurzaam, objectiecontroleerbaar, niet willekeurig en voldoende gedocumenteerd zijn.

§ 4. Indien een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium nodig is overeenkomstig § 2, wordt een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die voorziet in een nieuwe datum en referentieperiode zoals bedoeld in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 5. In de ondernemingen bedoeld in artikel 3, § 3, van deze collectieve arbeidsovereenkomst waar de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen niet tijdig door het paritair comité of paritair subcomité gebeurde, worden in de collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 14/4 van de wet wordt gesloten met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen op het niveau van de

l'entreprise, les mêmes éléments que ceux requis par les paragraphes précédents, pour ce qui concerne le volet sectoriel des engagements de pension complémentaire.

#### Commentaire

- L'objectif du présent article est de veiller à ce que le critère de la prédominance ne puisse être réappliqué que si d'importants changements de circonstances le justifient (par exemple : fusions, reprises, développement de nouvelles activités d'entreprise, arrêt d'activités d'entreprise). L'application du critère de la prédominance doit en effet s'accompagner d'une certaine stabilité et durabilité. Le système des pensions complémentaires repose en effet sur la constitution de droits et réserves à long terme.

- L'élaboration des conditions et de la procédure à suivre pour une nouvelle application du critère de la prédominance est laissée aux partenaires sociaux sur le terrain, parce que ce sont eux qui sont les mieux placés pour tenir compte, de manière pragmatique, de la spécificité de leur secteur.

- En ce qui concerne le niveau de l'entreprise, il convient de remarquer que l'harmonisation des engagements de pension complémentaire peut être réalisée au moyen d'une convention collective de travail, mais que cela ne doit pas toujours être le cas.

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux procédures de participation qui sont prévues dans les différentes réglementations pour l'introduction d'un plan de pension au niveau de l'entreprise.

#### CHAPITRE V. — Date d'entrée en vigueur

Art. 11. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle produit ses effets au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Elle pourra être révisée ou dénoncée, en tout ou en partie, à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président du Conseil national du Travail, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 7 avril 2023.

Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

onderneming, dezelfde elementen vastgelegd als vereist door de voorgaande paragrafen, voor wat betreft het sectoraal luik van de aanvullende pensioentoezeggingen.

#### Commentaar

- De bedoeling van dit artikel is om ervoor te zorgen dat het hoofdzakelijkheids criterium slechts opnieuw kan worden toegepast indien belangrijke gewijzigde omstandigheden dit verantwoorden (bijvoorbeeld fusies, overnames, ontwikkeling van nieuwe ondernemingsactiviteiten, stopzetting van ondernemingsactiviteiten). De toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium moet namelijk gepaard gaan met een zekere stabiliteit en duurzaamheid. Het systeem van aanvullende pensioenen is immers gesteund op een opbouw van rechten en reserves op lange termijn.

- De uitwerking van de voorwaarden en van de te volgen procedure voor een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium wordt overgelaten aan de sociale partners op het terrein, omdat zij het best geplaatst zijn om pragmatisch rekening te houden met de eigenheid van hun sector.

- Wat het ondernemingsniveau betreft, dient opgemerkt te worden dat de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen bij collectieve arbeidsovereenkomst kan gebeuren, maar dat dit niet steeds moet gebeuren bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de inspraakprocedures die voor de invoering van een pensioenplan op het niveau van de onderneming voorzien zijn in de onderscheiden regelgevingen.

#### HOOFDSTUK V. — Datum van inwerkingtreding

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten.

Zij treedt in werking op 1 januari 2023.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 7 april 2023.

De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2023/201711]

7 AVRIL 2023. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 164 du 24 janvier 2023, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'intervention de l'employeur pour les déplacements effectués à vélo par le travailleur entre son domicile et son lieu de travail (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 164 du 24 janvier 2023, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'intervention de l'employeur pour les déplacements effectués à vélo par le travailleur entre son domicile et son lieu de travail.

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2023/201711]

7 APRIL 2023. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 164 van 24 januari 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de tegemoetkoming van de werkgever voor de verplaatsingen per fiets van de werknemer tussen zijn woonplaats en zijn plaats van tewerkstelling (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 164 van 24 januari 2023, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de tegemoetkoming van de werkgever voor de verplaatsingen per fiets van de werknemer tussen zijn woonplaats en zijn plaats van tewerkstelling.