

A V I S N° 2.346

Séance du mardi 24 janvier 2023

Pensions complémentaires – Harmonisation du statut des ouvriers et des employés – Secteurs comportant plusieurs commissions paritaires miroirs et entreprises qui en relèvent

x x x

3.080
2.922

A V I S N° 2.346

Objet : Pensions complémentaires – Harmonisation du statut des ouvriers et des employés
– Secteurs comportant plusieurs commissions paritaires miroirs et entreprises qui en relèvent

L'article 14/4 de la LPC prévoit un trajet d'harmonisation obligatoire pour les pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés.

Les secteurs doivent entamer des négociations afin de conclure des protocoles d'accord qui doivent mener à la conclusion, pour le 1^{er} janvier 2027 au plus tard, d'une ou plusieurs conventions collectives de travail sectorielles dont l'objet est de mettre fin, pour le 1^{er} janvier 2030 au plus tard, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Par lettre du 9 juin 2022, madame S. Rosman, présidente de la commission paritaire n° 200, a consulté le Conseil national du Travail sur un certain nombre de questions d'application et d'interprétation concernant l'article 14 de la LPC.

Dans le droit fil de son avis n° 2.155 du 17 décembre 2019, le Conseil est invité à apporter des éclaircissements sur une liste de questions, de manière à assurer un cadre interprofessionnel permettant à ces secteurs de progresser dans leurs travaux d'harmonisation des pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a conclu, le 24 janvier 2023, la convention collective de travail n° 163 établissant 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. Il a également émis, à la même date, le présent avis concomitant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION ET CONTEXTE

L'article 14/4 de la LPC prévoit un trajet d'harmonisation obligatoire pour les pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés.

Les secteurs doivent entamer des négociations afin de conclure des protocoles d'accord qui doivent mener à la conclusion, pour le 1^{er} janvier 2027 au plus tard, d'une ou plusieurs conventions collectives de travail sectorielles dont l'objet est de mettre fin, pour le 1^{er} 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^{er} 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.

Sur la base de l'obligation de rapportage des secteurs, telle que prévue à l'article 14/4, § 2, de la LPC, le Conseil évalue tous les deux ans dans un rapport les progrès réalisés par les secteurs en matière d'harmonisation des pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés. Le Conseil renvoie à ses rapports n^{os} 97 du 7 juin 2016, 110 du 26 juin 2018, 117 du 26 mai 2020 et 127 du 28 juin 2022.

Dans son dernier rapport, le rapport n° 127 du 28 juin 2022, le Conseil constate que les partenaires sociaux ont été confrontés à plusieurs reprises à la question de savoir comment il est possible de délimiter correctement une convention collective de travail sectorielle concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire et quel est critère de référence qu'il faut utiliser dans les situations où il est question de plusieurs activités d'entreprise.

Par lettre du 9 juin 2022, madame S. Rosman, présidente de la commission paritaire n° 200, a consulté le Conseil national du Travail sur un certain nombre de questions d'application et d'interprétation concernant l'article 14 de la LPC.

Dans leur CCT du 1^{er} juillet 2019, les partenaires sociaux de la commission paritaire n° 200 ont élaboré un cadre afin d'encourager les partenaires sociaux de secteurs en miroir à adopter des initiatives destinées à mettre fin aux différences de traitement entre les ouvriers et les employés d'une même activité d'entreprise, conformément à l'article 14 de la LPC.

Un groupe de travail technique institué au sein de la commission paritaire n° 200 a examiné les différentes questions d'application relatives à l'article 14 de la LPC et élaboré des solutions concrètes à cet effet.

Le Conseil est invité à apporter des éclaircissements sur une liste de questions, de manière à mettre en place un cadre interprofessionnel permettant à ces secteurs de progresser dans leurs travaux d'harmonisation des pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés.

Il est fait référence à cet égard à l'avis n° 2.155 que le Conseil a émis le 17 décembre 2019, et dans lequel les partenaires sociaux ont avancé plusieurs pistes de réflexion concrètes en proposant des réponses à un certain nombre de questions pratiques concernant l'application des articles 14/1 à 14/4 de la LPC.

Dans le cadre de ses travaux, le Conseil a constaté qu'il est nécessaire de prévoir un cadre interprofessionnel, étant donné que la problématique ne se limite pas à la commission paritaire n° 200.

La Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS a réalisé une analyse détaillée de la problématique. Il ressort de la « cartographie » la plus récente (l'aperçu des commissions paritaires correspondantes) que différentes autres (sous-)commissions paritaires sont confrontées à la même problématique.

Le 24 janvier 2023, le Conseil a conclu la convention collective de travail n° 163 relative à l'établissement 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.

II. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 163 RELATIVE À L'ÉTABLISSEMENT 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

A. Portée de la convention collective de travail

La LPC ne précise pas comment il faut établir la comparaison, au sens de son article 14/4, entre les 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^{er}, premier alinéa, de la loi parle d'être compétent « pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise », mais ne contient 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 simplement 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 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, en délimitant le champ d'application des conventions collectives de travail de manière claire et univoque sur la base des mêmes principes.

La convention collective de travail que le Conseil a élaborée peut uniquement être appliquée dans la situation où, 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 où pour l'autre groupe de travailleurs (ou une partie de ce groupe) de la même entreprise (soit les employés, soit les ouvriers), il n'est pas possible de déterminer de manière univoque sur la base des circonstances factuelles avec qui ils se trouvent dans une situation comparable conformément à l'article 14/4, § 1^{er}, premier alinéa, de la LPC, parce qu'ils ne peuvent pas être attribués à une seule activité d'entreprise spécifique.

Le Conseil renvoie à cet égard à la situation où, dans une entreprise, un employeur relève, pour ses ouvriers, du champ de compétence de la CP X et de la CP Y. Pour les employés de la même entreprise, on ne sait pas avec quelle commission paritaire pour les ouvriers (la CP X ou la CP Y) il convient de réaliser la comparaison (le « miroir »), étant donné qu'une partie des employés ne peut pas être attribuée à une seule activité d'entreprise spécifique. Cette situation se présente entre autres lorsque ces 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 employeur.

Le Conseil remarque que, dans le cadre de la LPC, c'est l'employeur qui effectue l'engagement de pension (« l'organisateur ») et qui est 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 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (article 3, § 1^{er}, 6^o, de la loi). Le contrôle de l'harmonisation se fait donc au niveau de l'entreprise.

Le Conseil entend, au moyen de la CCT n° 163, apporter les précisions nécessaires pour permettre l'application de l'article 14 de la LPC et soutenir les secteurs et entreprises dans leurs travaux d'harmonisation des engagements de pension complémentaire entre les ouvriers et les employés.

B. Conditions d'application du critère de la prédominance

1. L'article 6 de la CCT

Afin de déterminer avec qui il convient de réaliser la comparaison en vue de mettre en œuvre l'article 14/4, § 1^{er}, premier alinéa, de la LPC dans la situation où, dans une entreprise, un groupe de travailleurs d'un employeur (soit les ouvriers, soit les employés) relève du champ de compétence de plusieurs (sous-) commissions paritaires et où l'autre groupe de travailleurs (ou une partie de ce groupe) de cette même entreprise (soit les employés, soit les ouvriers), ne peut pas être attribué à une seule activité d'entreprise spécifique de manière univoque sur la base des circonstances factuelles, il convient d'appliquer le critère de la prédominance.

Le critère de la prédominance désigne la (sous-)commission paritaire de l'activité principale de l'entreprise. 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.

Le Conseil illustre ce point par un exemple. Dans une entreprise, un employeur occupe des ouvriers et des employés. Parmi ses ouvriers, quelque 500 relèvent de la CP X et 300 de la CP Y. Si les employés (ou un groupe de ceux-ci) de l'entreprise en question ne peuvent pas être comparés de manière univoque sur la base des faits avec un groupe déterminé de collègues ouvriers, ces employés seront mis en « miroir », au sens de l'article 14/4, § 1^{er}, premier alinéa, de la LPC et aux fins de la pension complémentaire, avec le groupe des ouvriers qui relèvent de la CP X parce que le nombre le plus important d'ouvriers ressortissent à la CP X. Ce qui s'applique on non déjà dans la CP X sur le plan de la pension complémentaire constituera pour ce groupe d'employés, dans les conditions de l'article 14/4, § 1^{er}, premier alinéa, de la LPC, le cadre de comparaison pour la pension complémentaire des employés concernés.

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, le critère de la prédominance ne doit pas être appliqué.

2. L'article 7 de la CCT

Si, dans une entreprise, un employeur relève, tant pour ses ouvriers que pour ses employés, 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, pour ces derniers, le critère de la prédominance est appliqué une seule fois dans une seule direction.

Étant donné que l'objectif est d'effectuer une comparaison en fonction de l'activité principale de l'entreprise, 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 en équivalents temps plein 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.

Le Conseil illustre ce point par un exemple. Dans une entreprise, un employeur relève des CP 1 et CP 2 pour ses ouvriers et des CP 3 et CP 4 pour ses employés. Il y a au total 1.100 ouvriers et 300 employés qui travaillent dans l'entreprise. Quelque 800 ouvriers ressortissent à la CP 1 et 300 à la CP 2, quelque 200 employés ressortissent à la CP 3 et 100 à la CP 4. Les circonstances factuelles n'apportent pas de miroir univoque pour certains ouvriers et employés. Il convient d'avoir recours au critère de la prédominance afin de déterminer pour ceux-ci le miroir au sens de l'article 14 de la LPC. On peut raisonnablement partir du principe que l'activité principale de l'entreprise est déterminée en fonction des activités d'entreprise des ouvriers, parce qu'ils sont plus nombreux à travailler que les employés. Par conséquent, on recherche d'abord le miroir pour le groupe d'employés ayant des fonctions mixtes et, pour ceux-ci, le critère de la prédominance désignera le miroir sectoriel de la CP 1, car il y a davantage d'ouvriers qui relèvent de la CP 1 que de la CP 2. Le miroir sectoriel de la CP 1 est ensuite également utilisé pour les ouvriers concernés ayant des fonctions mixtes.

3. L'article 8 de la CCT

Il est nécessaire de déterminer, dans la CCT sectorielle concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire, la date et, à titre subsidiaire, la période de référence à laquelle les entreprises du secteur doivent appliquer le critère de la prédominance.

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 au sein d'un groupe donné 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 CCT sectorielle 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.

La fixation du moment auquel l'activité principale de l'entreprise est déterminée s'applique aussi aux entreprises où l'harmonisation des engagements de pension complémentaire n'a pas été réalisée à temps par la (sous-)commission paritaire, pour ce qui concerne le volet sectoriel des engagements de pension complémentaire.

4. L'article 10 de la CCT

L'objectif est que l'application du critère de la prédominance puisse assurer une certaine stabilité et une certaine durabilité, qui sont nécessaires en matière de pensions complémentaires.

Si d'importants changements de circonstances interviennent (par exemple : fusions, reprises, développement de nouvelles activités d'entreprise, arrêt d'activités d'entreprise), il doit être possible d'appliquer de nouveau le critère de la prédominance.

L'élaboration des conditions et de la procédure à suivre pour une nouvelle application du principe 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.

L'élaboration des conditions et de la procédure à suivre s'applique aussi aux entreprises où l'harmonisation des engagements de pension complémentaire n'a pas été réalisée à temps par la (sous-)commission paritaire, pour ce qui concerne le volet sectoriel des engagements de pension complémentaire.

Pour ce qui concerne l'articulation entre l'article 7 et l'article 10 de la CCT, le Conseil précise que l'article 7 de la CCT porte sur la première application du critère de la prédominance dans la situation où, dans une entreprise, l'employeur relève, tant pour les ouvriers que pour les employés de son entreprise, du champ d'application de plusieurs (sous-)commissions paritaires. L'article 10 porte sur le cas où d'importants changements de circonstances justifient une nouvelle application du critère de la prédominance.

C. Demande d'actualiser la « cartographie »

Pour identifier, dans le cadre des trajets d'harmonisation, les activités de l'entreprise pour lesquelles les (sous-)commissions paritaires sont compétentes en lien avec les plans de pension complémentaire sectoriels existant dans d'autres (sous-)commissions paritaires, il est possible d'utiliser la « cartographie » (l'aperçu des commissions paritaires correspondantes) que la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS a établie.

Cet aperçu des commissions paritaires correspondantes, dans lequel sont indiquées les concordances entre les champs de compétence des différentes (sous-)commissions paritaires, se trouve en annexe des rapports bisannuels que le Conseil établit, comme prévu à l'article 14/4, § 2, de la LPC, sur les progrès engrangés par les secteurs dans l'harmonisation des pensions complémentaires pour ouvriers et employés.

Lors de l'application du critère de la prédominance, il convient de faire usage de la « cartographie » la plus récente.

Le Conseil demande dès lors à la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS d'actualiser régulièrement l'aperçu des commissions paritaires correspondantes, et de le mettre à disposition.
